

<b>CATÉGORIE : 1.0 POLITIQUES DE GOUVERNANCE ET DE DIRECTION STRATÉGIQUE</b>			
<b>ARTICLE : 1.9 Politiques générales</b>			
<b>POLITIQUE : 1.9.10 Politique de dénonciation</b>	<b>APPROBATION : Janvier 2018</b>	<b>RÉVISIONS : Juillet 2019 30 janvier 2021</b>	<b>PAGES : 5</b>

**Définition :**

**Les termes suivants sont définis dans la présente politique comme suit :**

- a) Un dénonciateur (ou lanceur d'alerte) est une personne qui expose tout type d'information ou d'activité jugée illégale, contraire à l'éthique ou immorale au sein d'une organisation publique ou privée.

**Préambule :**

1. Le Comité paralympique canadien (CPC) s'engage à offrir un environnement sécuritaire, accueillant et inclusif à toutes celles et ceux qui évoluent dans sa sphère d'influence et qui prennent part à ses activités. Le CPC est une organisation centrée sur les athlètes qui a fait de la satisfaction de leurs besoins l'une de ses principales priorités. Le CPC s'engage à traiter toutes les personnes avec respect dans un souci d'équité, d'intégrité et de communication ouverte, et sans discrimination. Le CPC s'engage également à veiller à ce que les politiques relatives au sport sécuritaire soient bien communiquées à ses parties prenantes.

**But et application :**

1. L'objectif de la politique de dénonciation est d'encourager et de permettre au personnel du CPC, aux bénévoles, aux sports membres et aux membres du public de signaler toute activité illégale, contraire à l'éthique ou immorale concernant des questions financières ou opérationnelles relatives au CPC, sans crainte de représailles.
2. Les personnes ont le devoir de rapporter toute activité qui :
  - a) selon elles, est contraire à la loi;
  - b) représente un conflit d'intérêts réel ou perçu, ou une violation grave d'une politique du CPC;
  - c) représente une mauvaise utilisation des fonds ou des avoirs du CPC; ou
  - d) représente un danger pour la santé et la sécurité, publique ou individuelle, ou l'environnement.
3. La présente politique fournit une direction concernant le processus de signalement des activités douteuses et la résolution de ces rapports.

**Logique**

4. Le CPC s'engage à maintenir un niveau élevé de confiance du public avec ses parties prenantes. Par conséquent, le CPC exige le respect de normes élevées en matière d'éthique fiduciaire, commerciale et personnelle dans l'exercice des fonctions et des responsabilités de tous les participants du CPC.

5. Les participants du CPC ont l'obligation de signaler toute activité douteuse concernant des questions financières ou opérationnelles, y compris les violations des lois fédérales, territoriales ou provinciales, ainsi que les violations des politiques ou des règlements du CPC.

### **Applicabilité**

6. La politique de dénonciation s'applique à tous les participants du CPC, en tout temps, dans le cours de leur travail dans le sport, mais aussi dans le cadre d'autres activités où leur conduite peut affecter l'environnement professionnel et sportif, que ce soit dans les locaux du CPC, lors des réunions du CPC, aux Jeux ou à tout autre endroit, que ce soit au Canada ou à l'étranger.
7. Les participants du CPC incluent toutes les personnes engagées, à titre rémunéré ou bénévole, au sein du CPC ou relevant de la compétence du CPC. Sans limiter la portée de la présente politique, les participants du CPC incluent :
  - a) les administrateurs, officiers, membres et bénévoles du CPC;
  - b) les employés du CPC et les personnes sous contrat avec le CPC;
  - c) les athlètes admissibles à une nomination ou faisant partie de toute équipe participant à des compétitions sportives relevant de la compétence du CPC; et
  - d) les personnes qui travaillent avec ces équipes ou athlètes, notamment les entraîneurs, le personnel médical et paramédical, les représentants des fédérations sportives et d'autres personnes de soutien.

### **Déclarations de principe**

#### Dénonciateurs

8. Il convient de signaler toute préoccupation en utilisant les procédures prescrites par le CPC pour le dépôt des rapports, par le biais de rapports écrits et sous d'autres formes autorisées. Le CPC peut aussi lancer un rapport écrit au nom d'un dénonciateur anonyme lorsque cela est justifié.
9. Si l'affaire concerne une conduite prohibée de maltraitance, telle que définie dans le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (« CCUMS »), le dénonciateur doit signaler l'affaire directement au Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (« BCIS »).
10. Le CPC :
  - a) traitera tous les incidents rapportés de manière confidentielle et avec toute la diligence requise, dans la mesure du possible, compte tenu de la nécessité de mener une enquête adéquate. Un dénonciateur peut fournir un rapport de manière anonyme. Le CPC fera de son mieux pour protéger l'identité d'un dénonciateur; et
  - b) traitera équitablement toutes les parties à une enquête

#### Représailles

11. Toute personne qui signale un problème de bonne foi ne sera pas sujette à des représailles ou à d'autres conséquences négatives pour avoir soumis un rapport.
12. Tout participant du CPC qui exerce des représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé un problème de bonne foi fera l'objet de sanctions. Tout participant qui contrevient à la présente

politique (p. ex., en harcelant le dénonciateur) fera l'objet de mesures en vertu de la *Politique disciplinaire et du code de conduite* du CPC.

13. Tout participant du CPC qui a des motifs raisonnables de croire que des représailles ont été exercées contre lui peut déposer une plainte en vertu de la *Politique sur la violence et le harcèlement au travail* du CPC. La plainte fera alors l'objet d'une enquête comme si les représailles alléguées constituaient une violation de cette politique.
14. Aucune des protections accordées à un dénonciateur en vertu de la présente politique ne s'appliquera pour protéger une personne qui porte intentionnellement de fausses accusations. Le CPC peut sanctionner un participant dans de telles circonstances.

### **Procédure**

15. Il est possible de signaler une préoccupation en toute confidentialité en utilisant le formulaire de dénonciation du CPC et en le soumettant à la chef de la direction (CD) ou, en cas de conflit avec la chef de la direction, à la présidente du Comité des ressources humaines et de la santé au travail (CRHST). La chef de la direction ou la présidente du CRHST transmettra le formulaire, en toute confidentialité, à toute personne désignée pour appuyer le processus (la « personne-ressource »).
16. Toute préoccupation relative à la *Politique sur la violence et le harcèlement au travail* du CPC sera traitée conformément à cette politique. Toutes les autres questions seront examinées et, s'il y a lieu, la CD ou, en cas de conflit avec la CD, la présidente du CRHST ouvrira une enquête et, à la fin du processus, fera les recommandations appropriées au conseil d'administration du CPC. La CD et la présidente du CRHST ont le pouvoir de retenir les services d'un(e) conseiller(ère) juridique, d'un(e) comptable, d'un(e) enquêteur(se) ou de toute autre ressource jugée nécessaire pour mener une enquête complète sur la préoccupation.
17. La présidente du comité peut également soumettre une question à une autorité plus appropriée (comme l'AMA, la GRC ou l'ONS).
18. Si un acte répréhensible est constaté, des mesures correctives appropriées seront prises et/ou des sanctions seront imposées.
19. Sauf dans le cas d'un rapport anonyme, le dénonciateur sera avisé de la clôture de l'examen et/ou de l'enquête et, si cela est justifié, pourra être informé de son résultat.
20. Au cours de toute année où une préoccupation a été signalée, la CD et la présidente du CRHST feront un bilan des préoccupations soulevées et des activités menées en vertu de la présente politique. Le CRHST recevra en outre un rapport de la personne-ressource du CPC sur les rapports, les plaintes ou les appels déposés en vertu de la *Politique sur la violence et le harcèlement au travail* du CPC. De plus, un rapport sommaire trimestriel sera présenté au conseil d'administration du CPC à huis clos.
21. La CD, la présidente du CRHST et la personne-ressource du CPC transmettront à la CD du CPC les documents (scellés) découlant de chaque rapport reçu en vertu de la présente politique, à moins que la CD ne soit en conflit.
22. Les questions relatives à la présente politique de dénonciation doivent être adressées à la CD ou à la présidente du CRHST aux adresses électroniques indiquées dans le formulaire.



## En toute confidentialité Formulaire de dénonciation du CPC

Formulaire de dénonciation soumis à :

Directrice générale  
Karen O'Neill  
ou

Présidente, Comité des ressources humaines et de la santé au travail  
Ellen Waxman

Le Comité paralympique canadien traitera toutes les dénonciations rapidement, avec tact et sous le sceau de la confidentialité. La procédure a été conçue de façon à ce que votre identité soit protégée lorsque vous communiquez votre préoccupation. Ce formulaire de dénonciation vous offre la possibilité de fournir votre nom et vos coordonnées en toute confidentialité. Ces renseignements pourront en effet nous aider à enquêter sur votre préoccupation. Si vous ne voulez pas donner votre nom, les rapports d'incident seront tout de même acceptés et feront l'objet d'une enquête si tant est que les documents et preuves fournis soient suffisants pour étayer la déclaration.

### Instructions

Veillez fournir autant de détails que possible.

1. Veuillez décrire la nature de votre préoccupation. Veuillez inclure suffisamment de renseignements pour qu'une personne indépendante puisse comprendre la préoccupation et pour qu'il soit possible de mener une enquête plus approfondie.
2. Veuillez fournir des détails concernant le lieu et/ou la date de l'incident (par exemple, la région, l'événement, le lieu spécifique, le département, etc.) et comment vous en avez pris connaissance.
3. Veuillez indiquer le nom complet, le titre et le rôle de chaque personne que vous suspectez d'avoir commis un acte répréhensible.
4. Combien de fois cet incident s'est-il produit (le cas échéant)?
5. Depuis combien de temps cet incident se produit-il (le cas échéant)?
6. Acceptez-vous de fournir votre nom et vos coordonnées? (Veillez noter que cette démarche est facultative; toutefois, comme le stipule la politique de dénonciation du CPC, votre identité restera confidentielle dans la mesure du possible et sera traitée avec toute la diligence requise, compte tenu de la nécessité de mener une enquête adéquate).



- Non. Il se peut que nous ne soyons pas en mesure d'effectuer un suivi avec vous.
- Oui. Veuillez indiquer votre nom, votre adresse électronique et votre numéro de téléphone à des fins de suivi.

Veuillez renvoyer votre formulaire dûment rempli, en toute confidentialité, à :

**Présidente, Comité des ressources humaines et de la santé au travail du CPC**

Ellen Waxman

B3 142 Pears Avenue

Toronto (Ontario)

M5R 1T2

[ewaxman@paralympic.com](mailto:ewaxman@paralympic.com)