

Club de Ski Ours des Neiges

Politique sur la dénonciation

Politique

1 Novembre 2024

Table des matières

Définitions	3
But.....	3
Application.....	4
Actes répréhensibles	4
Engagement	5
Signalement d'un acte répréhensible	5
Compétence.....	6
Personne-ressource alternative	6
Enquête	7
Décision	8
Confidentialité	8
Respect de la vie privée.....	9

Définitions

1. Dans la présente politique, les termes suivants signifient :
2. **Participants** : toutes les catégories de membres individuels inscrits décrites dans les règlements administratifs de Club Ours des Neiges qui sont sujettes aux politiques de Club Ours des Neiges, ainsi que les personnes employées, sous contrat ou impliquées dans les activités de Club Ours des Neiges incluant, sans toutefois s’y limiter, les employés, les contractants, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités, les parents ou tuteurs, les spectateurs et les directeurs ou les dirigeants.
3. **Signalement** : terme défini par le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS) et modifié de temps à autre par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada.
4. **Travailleur** : toute personne qui accomplit un travail pour Club Ours des Neiges incluant les employés, les gestionnaires, les superviseurs, les travailleurs temporaires, les bénévoles, les stagiaires, les travailleurs à temps partiel, les membres du conseil d’administration et les contractants indépendants.

But

5. Club Ours des Neiges s’engage à favoriser un environnement propice à une communication ouverte par rapport aux pratiques professionnelles de Club Ours des Neiges et à protéger les travailleurs de toute représailles ou discrimination illicites lorsqu’ils divulguent ou signalent un comportement illégal ou contraire à l’éthique.
6. En plus de cet engagement, la présente politique :
 - a) Établit les lignes directrices pour la réception, la conservation et le traitement des signalements verbaux ou écrits reçus par Club Ours des Neiges de la part d’un travailleur concernant des actions qui (i) sont illégales, non éthiques ou contraires aux politiques de l’organisation concernant la comptabilité, les contrôles internes, la divulgation ou les pratiques d’affaires ou (ii) constituent de la discrimination, du harcèlement/harcèlement

- en milieu de travail, de la violence sur le lieu de travail ou de l'abus¹ envers un travailleur par un dirigeant ou un autre travailleur;
- b) Offre aux travailleurs qui dénoncent une situation de faire un signalement confidentiel et anonyme; et
 - c) Démontre l'intention de l'organisation de punir toute personne qui commet un acte de représailles ou de vengeance contre un travailleur par une sanction pouvant aller, dans le cas des employés, jusqu'au congédiement pour motif valable.

Application

- 7. La présente politique s'applique seulement aux travailleurs qui sont témoins ou victimes de méfaits commis par un autre travailleur.
- 8. Les méfaits ou mauvaises conduites observés ou vécus par les autres participants, les spectateurs, les parents des participants ou toutes autres personnes qui ne sont pas employées ou sous contrat par Club Ours des Neiges peuvent être signalés en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes* et/ou signalés au conseil d'administration ou Président afin d'être traités selon les modalités du contrat d'emploi ou de l'entente de contractant, selon le cas, et/ou les politiques de ressources humaines de l'organisation.
- 9. Les enjeux signalés en vertu de cette politique peuvent être référés pour être entendus en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes* à la discrétion l'agent de conformité.
- 10. Conformément à la *Politique sur la discipline et les plaintes*, les infractions au Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS) par un participant du CCUMS peuvent également être signalées au Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (BCIS).

Actes répréhensibles

- 11. Les actes répréhensibles sont définis comme :

¹ La discrimination, le harcèlement, le harcèlement sur le lieu de travail, la violence sur le lieu de travail et l'abus ont le sens défini dans le *Code de conduite et d'éthique* de Club Ours des Neiges, à moins qu'une autre définition ne soit prescrite par la loi dans la juridiction concernée. Dans un tel cas, la définition au sens de la loi a préséance.

- a) Toute infraction à la loi;
- b) Intentionnellement ou sérieusement enfreindre le *Code de conduite et d'éthique*;
- c) Intentionnellement enfreindre le CCUMS;
- d) Causer ou ignorer des risques pour la vie, la santé ou la sécurité d'un participant, d'un bénévole, d'un travailleur ou de toute autre personne;
- e) Mener une personne ou un travailleur à commettre un crime, une infraction grave à une politique ou tout autre acte répréhensible; ou
- f) Commettre une fraude.

Engagement

- 12. Club Ours des Neiges s'engage à ne pas congédier, pénaliser ou exercer des représailles ou faire preuve de discrimination à l'égard de toute personne qui divulgue des informations ou soumet, en toute bonne foi, un rapport contre un travailleur ou un dirigeant en vertu des termes de la présente politique.
- 13. Toute personne affiliée à Club Ours des Neiges qui ne respecte pas cet **engagement** fera l'objet de mesures disciplinaires.

Signalement d'un acte répréhensible

- 14. Un travailleur qui croit qu'un dirigeant ou un autre travailleur a commis un acte répréhensible doit préparer un rapport qui contient :
 - a) Une description écrite de l'acte ou des actes qui constituent l'acte répréhensible, incluant la date et l'heure de l'incident;
 - b) L'identité et le rôle des autres personnes ou travailleurs (le cas échéant) qui sont conscients ou affectés par l'acte répréhensible ou en sont complices;
 - c) La raison pour laquelle l'acte ou l'incident doit être considéré comme un acte répréhensible; et
 - d) La façon dont l'incident affecte la personne qui soumet le rapport (le cas échéant).

Compétence

15. La personne suivante a été nommée comme agente de conformité pour recevoir les signalements déposés en vertu de la présente politique:

Claudette Kavanaugh, Directeur Général du SFNB

nbxcski@gmail.com

16. Après la réception d'un rapport, l'agent de conformité doit :
- a) Rassurer le travailleur par rapport à l'**engagement**.
 - b) Mettre le travailleur en contact avec une autre personne-ressource si la personne croit que l'agent ne peut agir de façon impartiale ou discrète en raison de son rôle au sein de l'organisation et/ou du contenu du rapport.
 - c) Déterminer si le rapport est frivole, vexatoire ou soumis de mauvaise foi (p. ex., si la soumission d'un rapport est motivée par un intérêt personnel et/ou si le contenu du rapport est manifestement faux ou malveillant) et, si tel est le cas, informer le travailleur qu'aucune action ne découlera du rapport et expliquer les raisons pour lesquelles le rapport est considéré comme frivole, vexatoire ou de mauvaise foi.
 - d) Déterminer si la *Politique sur la dénonciation* s'applique ou si l'incident doit être traité selon la *Politique sur la discipline et les plaintes*.
 - e) Déterminer si la police locale doit être contactée.
 - f) Déterminer si la médiation ou une méthode alternative de résolution des différends peut être utilisée pour régler le problème.
 - g) Déterminer si le président et/ou l'exécutive doivent être avisés du contenu du rapport.
 - h) Lancer une enquête.

Personne-ressource alternative

17. Si le travailleur croit que l'agent de conformité est incapable d'agir de façon impartiale ou discrète en raison de son rôle au sein de l'organisation et/ou du contenu du rapport, le travailleur doit contacter la personne suivante, qui agira à titre de personne-ressource indépendante entre le travailleur et l'agent de conformité :

Manon Losier, Président du SFNB

losier.manon@gmail.com

18. La personne-ressource alternative ne dévoilera pas l'identité du travailleur à l'agent de conformité ou à toute personne affiliée à l'organisation sans le consentement du travailleur.
19. Un travailleur qui est incertain de devoir soumettre un rapport ou qui ne veut pas que son identité soit dévoilée peut contacter la personne-ressource alternative pour recevoir des conseils informels sur le processus.

Enquête

20. Si l'agent de conformité détermine qu'une enquête doit être lancée, l'agent de conformité peut décider d'engager un enquêteur externe. Déterminer si le président et/ou le chef de la direction peuvent être avisés qu'une enquête menée par un enquêteur externe a lieu, sans nécessairement connaître la nature de l'enquête, le contenu du rapport ou l'identité du travailleur qui a déposé le rapport. Déterminer si le président et/ou le chef de la direction ne peuvent pas déraisonnablement refuser d'engager un enquêteur externe.
21. Une enquête lancée par l'agent de conformité ou un enquêteur externe doit généralement prendre la forme suivante :
 - a) Entrevue de suivi avec le travailleur qui a soumis le rapport.
 - b) Identification des travailleurs, des participants, des bénévoles ou toutes autres personnes qui pourraient avoir été affectés par l'acte répréhensible.
 - c) Entrevues avec ces personnes affectées.
 - d) Entrevue avec le ou les dirigeants ou le ou les travailleurs contre qui le rapport a été déposé.
 - e) Entrevue avec le ou les supérieurs du ou des travailleurs contre qui le rapport a été déposé, le cas échéant.

22. L'enquêteur va rédiger un rapport d'enquête (en omettant les noms lorsque possible et en tentant de protéger la confidentialité), qui sera soumis au président et/ou le chef de la direction afin d'être lu et de décider des actions à faire.

Décision

23. Le président et/ou le chef de la direction doivent, dans les quatorze (14) jours suivant la réception du rapport, prendre des mesures correctives, le cas échéant. Les actions correctives peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter :
 - a) Appliquer et/ou exécuter des politiques et procédures qui visent à éliminer les actes répréhensibles ou les opportunités de commettre d'autres actes répréhensibles;
 - b) Réviser la description de poste; ou
 - c) Punir, suspendre, renvoyer la personne concernée ou appliquer toute autre sanction permise par les règlements administratifs, les normes d'emploi provinciales, les politiques de ressources humaines applicables et/ou le contrat d'emploi du travailleur ou l'entente du contractant.
24. L'action corrective, le cas échéant, sera communiquée à l'enquêteur, qui en informera ensuite le travailleur qui a déposé le rapport.
25. Les décisions prises en vertu de la présente politique peuvent faire l'objet d'un appel en vertu de la *Politique d'appel* à condition que :
 - a) Le travailleur qui a déposé le rapport initial et dépose un appel comprenne que son identité doit être révélée s'il soumet un appel; et
 - b) Si le travailleur contre qui le rapport initial a été déposé dépose un appel, cette personne doit comprendre que l'identité du travailleur qui a déposé le rapport initial ne sera pas divulguée et que l'organisation agira à titre d'intimé.

Confidentialité

26. À toutes les étapes de la procédure décrite dans la présente politique, du rapport initial à la décision finale, la confidentialité est assurée pour toutes les personnes impliquées, c'est-à-dire le ou les travailleurs qui font l'objet d'un rapport et les personnes qui sont

interrogées pendant l'enquête. Toute personne qui viole la clause de confidentialité de la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires.

27. À toutes les étapes de l'enquête, l'enquêteur prendra toutes les précautions possibles pour préserver la confidentialité du travailleur qui a soumis le rapport et/ou la nature du rapport. Cependant, Club Ours des Neiges convient qu'il y a des situations lors desquelles la nature du rapport et/ou l'identité de la personne qui soumet le rapport peuvent être déduites par les personnes qui participent à l'enquête.
28. Les rapports d'enquêtes et les détails des mesures correctives appliquées, le cas échéant, seront conservés par Club Ours des Neiges indéfiniment.

Respect de la vie privée

29. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont assujetties à les politiques et pratiques habituelles concernant les renseignements privés et/ou confidentiels de Club Ours des Neiges.
30. Club Ours des Neiges ou ses délégués en vertu de la présente politique (l'agent de conformité, la personne-ressource alternative, l'enquêteur) doivent respecter la les politiques et pratiques habituelles concernant les renseignements privés et/ou confidentiels de Club Ours des Neiges dans la prestation de leurs services en vertu de la présente politique.