|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **CATÉGORIE: 1.0 POLITIQUES DE GOUVERNANCE ET DE DIRECTION STRATÉGIQUE**  **SECTION: 1.9 Politiques générales** | | | |
| **POLITIQUE: 1.9.10 Politique de dénonciation** | **APPROUVÉE:**  **Jan. 2018** | **RÉVISÉE:**  **Juillet 2019** | **PAGES: 5** |

**Définition:**

1. Un dénonciateur est une personne qui expose tout genre de renseignement ou activité qui est jugé illégal, malhonnête ou immoral dans une [organisation](https://en.wikipedia.org/wiki/Organization) qui est privée ou publique.

**Préambule:**

1. Le Comité paralympique canadien (CPC) est engagé à fournir un environnement sécuritaire, accueillant et inclusif qui est axé sur l’athlète, où toutes les personnes sont traitées avec respect qui est caractérisé par les valeurs de justice, intégrité, et communication ouverte et sans discrimination.

**Objectif 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 rapporter toute activité illégale, malhonnête ou immorale concernant les questions financières ou opérationnelles concernant le CPC, sans crainte de représailles.
2. Les personnes ont un devoir de rapporter toute activité qui:
3. Croyent-ils, contrevient à la Loi;
4. Représente un conflit d’intérêt réel ou perçu ou un bris d’une politique du CPC;
5. Représente une mauvaise utilisation des fonds ou des avoirs du CPC; ou
6. Représente un danger pour la santé publique, la sécurité et/ou l’environnement.
7. Cette politique fournit une direction concernant la procédure pour rapporter une activité questionnable et le règlement de ces rapports

### Raison

1. Le CPC est engagé à maintenir une haute norme de confiance du public et la confiance de ses intervenants. En conséquence, le CPC exige l’observation de hautes normes dans les opérations fiduciaires et l’éthique personnelle dans la conduite des tâches et des responsabilités de tous les participants du CPC.
2. Tous les participants du CPC ont une obligation de rapporter une activité questionnable concernant les questions financières ou opérationnelles, incluant la violation de la Loi fédérale ou provinciale, et les violations des politiques du CPC et/ou des règlements généraux du CPC.

### Applicabilité

1. La politique de dénonciation s’applique à tous les participants du CPC, en tout temps, dans le cours de leur travail dans le sport et aussi dans les autres activités où leur conduite peut affecter le travail et l’environnement sportif, que ce soit dans les bureaux du CPC, des réunions du CPC, aux Jeux ou tout autre endroit, au Canada ou à l’étranger.
2. Les participants du CPC incluent toutes les personnes engagées dans une capacité payée ou bénévole dans le CPC ou dans la juridiction du CPC. Sans limiter la portée de cette politique, les participants du CPC incluent:
3. Les directeurs, officiers, membres et bénévoles du CPC;
4. Les employés du CPC et les personnes sous contrat avec le CPC;
5. Tous les athlètes admissibles pour la nomination dans, ou étant partie de, toute équipe participant dans des compétitions sportives sur lesquelles le CPC a une juridiction; et
6. Toutes les personnes qui travaillent avec ces équipes ou athlètes, incluant les entraîneurs, le personnel médical et paramédical, les représentants des fédérations sportives et d’autres personnes de soutien.

### Déclarations de la politique

Dénonciateurs

1. Les inquiétudes doivent être rapportées en utilisant les procédures indiquées du CPC pour remplir des rapports, dans des rapports écrits et dans d’autres formes qui sont permises. Le CPC peut aussi effectuer un rapport écrit au nom d’un dénonciateur quand il y a lieu.
2. C’est la politique du CPC:
3. De traiter tous les incidents rapportés d’une manière confidentielle et avec l’attention requise dans la mesure du possible, cohérente avec le besoin d’effectuer une enquête adéquate. Un dénonciateur peut fournir un rapport anonyme. Le CPC fera de son mieux pour protéger l’identité d’un dénonciateur; et
4. Que toutes les parties dans une enquête seront traitées de manière juste.

Représailles

1. C’est la politique du CPC que toute personne qui rapporte une inquiétude en toute bonne foi ne sera pas sujette à des représailles ou d’autres conséquences négatives après avoir soumis un rapport.
2. Tout participant du CPC qui se venge contre quelqu’un qui a rapporté une inquiétude en toute bonne foi sera sujet à des sanctions. Tout participant qui est jugé en violation de cette politique (ex. harcèlement du dénonciateur) doit être traité selon la *Politique de discipline du CPC*.
3. Tout participant du CPC qui a un motif raisonnable de croire que des représailles ont été prises contre lui peut déposer une plainte selon la *Politique de violence et de harcèlement en milieu de travail* du CPC et la plainte sera examinée comme si les représailles présumées étaient un bris de cette politique.
4. Aucune des protections accordées à un dénonciateur selon cette politique ne doit s’appliquer pour protéger une personne qui fait intentionnellement de fausses accusations. Le CPC peut sanctionner un participant dans de telles circonstances.

### Procédure

1. Une inquiétude peut être rapportée en toute confidentialité en utilisant le formulaire du dénonciateur du CPC en le soumettant au chef de la direction ou, dans le cas que le chef de la direction (CD) est en conflit, au président du comité des ressources humaines et des opérations. Le CD ou le président du comité des ressources humaines et opérations partagera le rapport en toute confidentialité à la personne identifiée comme soutenant la procédure.
2. Une inquiétude concernant la *Politique de violence et de harcèlement en milieu de travail* du CPC sera traitée selon cette politique. Tous les autres sujets seront examinés et, s’il y a lieu, le CD ou, dans le cas que le CD est en conflit, le président du comité des ressources humaines et des opérations lancera une enquête et, à la fin de cette procédure, fera les recommandations appropriées au conseil d’administration du CPC. Le CD et/ou le président du comité a l’autorité pour embaucher de l’aide externe, des comptables, des enquêteurs et d’autres ressources jugées nécessaires pour effectuer une enquête complète sur l’inquiétude.
3. Le président du comité peut aussi référer un sujet à une autorité plus appropriée (c.-à-d. AMA, GRC, ONS).
4. Si une faute est trouvée, les actions appropriées de correction seront prises et/ou des sanctions imposées.
5. Sauf quand un rapport est anonyme, le dénonciateur sera avisé quand l’examen et/ou l’enquête sur un sujet est terminé et, s’il y a lieu, peut se voir remettre des renseignements sur le résultat.
6. Dans n’importe quelle année au cours de laquelle une inquiétude a été rapportée, le CD et le président du comité des ressources humaines et des opérations fera un bilan des inquiétudes et activités rapportées selon cette politique et le comité des ressources humaines et des opérations recevra un rapport de la personne ressource du CPC sur tous les rapports, toutes les plaintes ou tous les appels selon la *Politique de violence et de harcèlement en milieu de travail* du CPC. De plus, un rapport de bilan semestriel sera fourni au conseil d’administration du CPC à huis clos.
7. Le CD, le président du comité et la personne ressource du CPC doivent transmettre au CD du CPC la documentation (scellée) résultant de chaque rapport reçu selon cette politique sauf si le CD est en conflit.
8. Les questions concernant cette politique de dénonciation doivent être adressée au CD ou au président du comité des ressources humaines et des opérations aux adresses courriel indiquées dans le formulaire.

# En toute confidentialité

# Formulaire de dénonciation du CPC

Formulaire de dénonciation soumis à:

CD

Karen O’Neill

ou

Président, comité des ressources humaines et des opérations

Rem Langan

Le Comité paralympique canadien traitera toutes les dénonciations d’une manière confidentielle, délicate et rapide. La procédure a été conçue pour protéger votre identité en communiquant votre inquiétude. Ce formulaire de dénonciation vous donne l’occasion de fournir votre nom et vos renseignements de contact en toute confidentialité puisque ces renseignements peuvent nous aider dans l’enquête sur votre inquiétude. Si vous ne voulez pas fournir votre nom, les incidents rapportés seront tout de même acceptés et une enquête aura lieu si une documentation et une preuve suffisantes sont fournies pour étayer la déclaration.

## Directives

Veuillez fournir le plus de détails possibles.

1. Veuillez décrire la nature de votre inquiétude. Incluez des renseignements suffisants pour qu’une personne indépendante puisse comprendre l’inquiétude et pour permettre une enquête plus approfondie.
2. Veuillez fournir des détails concernant l’endroit et/ou la date de l’incident (ex. région, événement, endroit spécifique, service, etc.) et comment vous l’avez appris.
3. Veuillez indiquer le nom complet, le titre et le rôle de chaque personne que vous suspectez de faute.
4. Combien de fois cet incident s’est-il produit (si applicable)?
5. Pendant combien de temps cet incident s’est-il produit (si applicable)?
6. Acceptez-vous de fournir votre nom et vos renseignements de contact? (Veuillez prendre note que cela est optionnel, toutefois, tel qu’indiqué dans la politique de dénonciation du CPC, votre identité sera gardée confidentielle et avec l’attention requise dans la mesure du possible, cohérente avec le besoin d’effectuer une enquête adéquate.)

Non. Nous ne pourrons faire un suivi avec vous.

Oui. Si oui, veuillez fournir votre nom, votre courriel et votre numéro de téléphone aux fins de suivi.

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

**Président, comité des ressources humaines et des opérations du CPC**

Rem Langan

14 Duggan Avenue

Toronto, ON M4V 1Y2

[remlanganink@gmail.com](mailto:remlanganink@gmail.com)