

## PROCÉDURES DE LA SOCIÉTÉ DU SPORT POUR LA VIE

<b>TITRE : PROCÉDURE À L'ÉGARD DES LANCEURS D'ALERTE</b>	
Date de création : 1 <sup>er</sup> décembre 2020	Nombre de pages : 4
Date de révision : 20 juin 2022	

### DÉFINITIONS

1. Les définitions qui suivent s'appliquent aux présentes procédures :
  - a) **Intervenant<sup>i</sup>** - Toute personne qui effectue des travaux pour la Société du sport pour la vie y compris les employés, les gestionnaires, les superviseurs, les travailleurs temporaires, les bénévoles, les étudiants bénévoles, les travailleurs à temps partiel, le conseil d'administration et les entrepreneurs ou consultants indépendants

### Objectif

2. Le but de cette procédure est de permettre aux intervenants de disposer d'une procédure discrète et sûre leur permettant de divulguer des actes répréhensibles sur le lieu de travail sans crainte de traitement injuste ou de représailles.

### Applications

3. Cette procédure s'applique uniquement aux intervenants qui observent ou subissent des incidents d'actes répréhensibles commis par des administrateurs ou par d'autres travailleurs..
4. Les incidents d'actes répréhensibles ou de mauvaise conduite observés ou vécus par les participants, les bénévoles, les spectateurs, les parents des participants ou d'autres personnes non employées ou engagées par la Société du sport pour la vie peuvent être déclarés selon les termes de la *Procédure de discipline et de plainte* et/ou signalés au conseil d'administration ou au chef de la direction de l'organisation pour être traité conformément aux conditions du contrat de travail ou de la convention de l'entrepreneur individuel, selon le cas, et/ou les politiques de l'organisation en matière de ressources humaines.
5. Les questions signalées dans le cadre de la présente procédure peuvent être renvoyées pour être entendues dans le cadre de la *Procédure de discipline et de plainte*, à la discrétion du responsable de la conformité.

### Méfait

6. Les actes répréhensibles peuvent être définis comme suit :
  - a) Violer la loi;
  - b) Violer intentionnellement le *Code de conduite et d'éthique*
  - c) Commettre ou ignorer les risques pour la vie, la santé ou la sécurité d'un participant, d'un bénévole, d'un travailleur ou d'une autre personne;
  - d) Enjoindre à une personne ou à un travailleur de commettre un crime, une violation grave d'une politique ou un autre acte fautif
  - e) Fraude.

### **Engagement**

7. La Société du sport pour la vie s'engage à ne pas licencier, sanctionner, discipliner ou exercer des représailles ou discriminer tout intervenant qui divulgue des informations ou soumet, de bonne foi, un rapport contre un autre intervenant ou gestionnaire aux termes de cette procédure.
8. Tout individu affilié à la Société du sport pour la vie qui enfreindra cet engagement fera l'objet de mesures disciplinaires.

### **Signaler un acte répréhensible**

9. Un intervenant qui croit qu'un gestionnaire ou qu'un autre intervenant a commis un incident d'actes répréhensibles doit préparer un rapport comprenant les éléments suivants :
  - a) La description écrite de l'acte ou des actes qui constituent les actes répréhensibles allégués, y compris la date et l'heure de l'acte ou des actes;
  - b) Les identités et les rôles d'autres personnes ou intervenants (le cas échéant) qui pourraient être au courant de l'acte répréhensible, y être touchés ou y être complices;
  - c) Les raisons pour lesquelles l'acte ou l'action devrait être considéré comme un acte répréhensible
  - d) L'incidence de l'acte répréhensible sur le travailleur qui soumet le rapport (le cas échéant).

### **Autorité**

10. Un officier de conformité a été nommé pour recevoir les rapports faits en vertu de la présente procédure et il s'agit de:

Brian Ward  
W&W Dispute Resolution Services Inc.  
[safesport\\_wwdrs@primus.ca](mailto:safesport_wwdrs@primus.ca)

11. Après avoir reçu le rapport, l'officier de conformité a la responsabilité de :
  - a) Assurer l'intervenant du respect de l'**engagement**
  - b) Transférer l'intervenant à un officier de conformité suppléant suppléant s'il estime ne pas pouvoir agir de manière impartiale ou discrète en raison de son rôle au sein de l'organisation et/ou le contenu du rapport
  - c) Déterminer si le rapport est frivole, vexatoire ou non soumis de bonne foi (p. ex., la soumission du rapport est motivée par des intérêts personnels et/ou le contenu du rapport est manifestement faux ou malveillant) et, si tel est le cas, informer l'intervenant qu'aucune mesure ne sera prise concernant le rapport et les raisons pour lesquelles le rapport a été considéré comme frivole, vexatoire ou de mauvaise foi
  - d) Déterminer si la *Procédure de signalement* s'applique ou si l'affaire doit être traitée par la *Procédure de discipline et de plainte*
  - e) Déterminer si le service de police local doit être contacté
  - f) Déterminer si la médiation ou le règlement extrajudiciaire des différends peut être utilisé pour résoudre la question
  - g) Déterminer si le président et/ou le directeur général doit ou peut être informé du rapport
  - h) Commencer une enquête

#### **Liaison alternative**

12. Si l'intervenant estime que l'officier de conformité n'est pas en mesure d'agir de manière impartiale ou discrète en raison de son rôle au sein de l'organisation et/ou le contenu du rapport, l'intervenant doit contacter la personne suivante qui agira à titre d'officier de conformité indépendant entre le l'intervenant et l'officier de conformité :

Steven J. Indig, LLB  
Sport Law & Strategy Group  
[SJI@sportlaw.ca](mailto:SJI@sportlaw.ca)

13. L'officier de conformité suppléant ne divulguera pas l'identité du travailleur à l'agent de conformité ou à toute personne affiliée à l'organisation sans le consentement de celui-ci.

14. Un travailleur qui n'est pas certain de présenter un rapport ou qui ne veut pas que son identité soit connue peut communiquer avec l'agent de liaison suppléant pour obtenir des conseils informels sur le processus.

#### **Enquête**

15. Si l'officier de conformité décide qu'une enquête devrait être lancée, il peut décider de retenir les services d'un enquêteur externe. Dans de tels cas, le président de la Société du sport pour la vie et/ou le président et directeur général peut être informé qu'une enquête menée par un enquêteur externe est nécessaire sans que la nature de l'enquête, le contenu du rapport ou l'identité du travailleur qui a soumis le rapport soient divulgués. Le président de la Société du sport pour la vie et/ou le président et directeur général ne peut pas refuser sans raison la décision d'engager un enquêteur externe.

16. Une enquête lancée par l'officier de conformité ou par un enquêteur externe devrait généralement prendre la forme suivante :

- a) Entretien de suivi avec l'intervenant qui a soumis le rapport
- b) Identification des intervenants, des participants, des bénévoles ou d'autres personnes qui pourraient avoir été touchés par les actes répréhensibles
- c) Entretiens avec des personnes touchées
- d) Entrevue avec le directeur (s) ou le ou les intervenants contre qui le rapport a été présenté
- e) Entrevue avec le ou les superviseurs du ou des intervenant (s) contre qui le rapport a été soumis, le cas échéant

17. L'enquêteur préparera un rapport d'enquête - en omettant les noms dans la mesure du possible et en s'efforçant d'assurer la confidentialité - qui sera soumis au président. et/ou Directeur général pour examen et action.

#### **Décision**

18. Dans les quatorze (14) jours suivant la réception du rapport de l'enquêteur, le président et/ou le président et directeur général prendra des mesures correctives, au besoin. Les mesures correctives peuvent comprendre, notamment :

- a) Promulguer et/ou appliquer des politiques et des procédures visant à éliminer les actes répréhensibles ou d'autres occasions d'actes répréhensibles;

- b) Révision des descriptions de poste; ou
  - c) Discipline, suspension, licenciement ou toute autre mesure autorisée par les règlements administratifs, la législation provinciale / territoriale en matière d'emploi, les politiques applicables en matière de ressources humaines, et/ou le contrat de travail de l'intervenant ou le contrat du consultant.
19. La mesure corrective, le cas échéant, sera communiquée à l'enquêteur qui en informera le travailleur qui a soumis le rapport.
20. Les décisions prises en vertu de la présente procédure peuvent faire l'objet d'un appel aux termes de la *Procédure d'appel* :
- a) Si l'intervenant qui a présenté le rapport initial interjette appel de la décision, il comprend que son identité doit être révélée s'il présente un appel
  - b) Si le directeur ou l'intervenant contre qui le rapport initial a été soumis fait appel de la décision, l'intervenant ou le directeur comprend que l'identité de l'intervenant qui a soumis le rapport ne sera pas révélée et que l'organisation agira en tant que Répondant

#### **Confidentialité**

21. La confidentialité à toutes les étapes des procédures décrites dans la présente procédure – du rapport initial à la décision finale – est assurée pour toutes les personnes (le ou les intervenants, les intervenants ou les directeurs (s) contre lesquels le rapport est présenté, et les personnes interviewées au cours de l'enquête). Une personne qui viole intentionnellement la clause de confidentialité de la présente procédure fera l'objet de mesures disciplinaires.
22. À toutes les étapes de l'enquête, l'enquêteur prendra toutes les précautions pour protéger l'identité de l'intervenant qui a soumis le rapport et/ou la nature spécifique du rapport lui-même. Cependant, la Société du sport pour la vie reconnaît qu'il y a des cas où la nature du rapport et/ou l'identité de l'intervenant qui a soumis le rapport sera ou peut être déduite par inadvertance par des personnes participant à l'enquête.

---

<sup>i</sup> La procédure de dénonciation a une portée très limitée. Il s'applique aux personnes qui travaillent pour la Société du sport pour la vie et permet aux intervenants de signaler de façon anonyme les actes répréhensibles et de faire enquête sur la plainte. La procédure offre des protections supplémentaires à ces « intervenant », car seuls les intervenant risquent leur emploi/leur gagne-pain professionnel en déposant une plainte contre un autre intervenant ou un Administrateur (potentiellement le superviseur/supérieur de l'intervenant).

Les participants autres que les travailleurs ne sont pas exposés à ce risque lorsqu'ils déposent une plainte – ils peuvent donc déposer une plainte par l'entremise de la procédure disciplinaire et de la procédure de traitement des plaintes de la Société du sport pour la vie.