Politique de dénonciation de Squash Canada
Modifié le 31 mars 2023

Définitions

1. Les définitions suivantes s'appliquent à la présente politique :
    a) *Administrateur* – Une personne nommée ou élue au conseil d'administration de Squash Canada
    b) *Travailleur* – Une personne ayant signé un contrat de travail ou un contrat de prestation de services avec Squash Canada
    c) *« CCUMS » - Le Code de conduite universel pour prévenir et traiter les mauvais traitements dans le sport, tel que modifié de temps à autre par le* Centre de règlement des différends sportifs du Canada.

Objectif

2. La présente politique vise à offrir aux travailleurs une procédure discrète et sûre pour dénoncer les actes répréhensibles commis au travail sans craindre d'être traités injustement ou de faire l'objet de représailles.

Application

3. La présente politique s'applique aux personnes qui sont témoins ou victimes d'actes répréhensibles commis par des administrateurs ou par d'autres travailleurs.

4. Les cas d'actes répréhensibles ou de mauvaise conduite dont sont témoins ou victimes les participants, les bénévoles, les spectateurs, les parents ou gardiens de participants ou autres personnes qui ne travaillent pas à titre d'employés ou de fournisseurs de services pour Squash Canada peuvent être signalés en vertu de la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* de Squash Canada ou au du Chef de la direction (ou membre du personnel désigné) général de Squash Canada pour être traités conformément au contrat de travail ou contrat de prestation de services du travailleur, le cas échéant, ou à la *Politique des ressources humaines* de Squash Canada.

5. Les cas signalés conformément à la présente politique peuvent être soumis pour être examinés au titre de la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* de Squash Canada, à la discrétion de l'agent de conformité.

6. De plus, Squash Canada a adopté le CCUMS qui s'applique à toutes les personnes désignées par Squash Canada comme participants CCUMS (tel que défini dans la Politique relative aux plaintes et à la discipline). Toute infraction présumée au CCUMS par un participant au CCUMS doit être signalée au Bureau du commissaire à l'intégrité du sport (BCIS), auquel cas les politiques et les procédures du BCIS s'appliquent.

Actes répréhensibles

7. Définition d'un acte répréhensible :
    a) Enfreindre la loi;
    b) Enfreindre intentionnellement ou gravement le *Code de conduite* de Squash Canada;
    c) Enfreindre intentionnellement ou gravement les politiques de Squash Canada concernant la violence et le harcèlement au travail;
    d) Engendrer ou ignorer des risques pour la vie, la santé ou la sécurité d'un participant, d'un bénévole, d'un travailleur ou d'une autre personne;
    e) Ordonner à une personne ou à un travailleur de commettre un crime, de commettre une infraction grave à une politique de Squash Canada, ou tout autre acte répréhensible; ou
    f) Commettre une fraude.

Engagement

8. Squash Canada s'engage à ne pas congédier, pénaliser ou punir tout travailleur, ou user de représailles ou d'exercer de la discrimination envers celui-ci, qui divulgue de l'information ou dépose en toute bonne foi un rapport contre un travailleur en vertu de la présente politique.

9. Toute personne affiliée à Squash Canada qui ne respecte pas cet engagement pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Signalement d'actes répréhensibles

10. Un travailleur qui croit qu'un administrateur ou un autre travailleur a commis un acte répréhensible doit préparer un rapport qui contient les renseignements suivants :
    a) Description écrite de l'acte ou des actions qui composent l'acte répréhensible présumé, y compris la date et l'heure à laquelle l'acte a été commis;

b) L'identité et le rôle des autres personnes ou travailleurs (le cas échéant) qui sont au courant ou complices de l'acte répréhensible ou qui sont affectés par celui-ci;
c) Pourquoi l'acte devrait être considéré comme un acte répréhensible;
d) L'incidence de l'acte répréhensible sur le travailleur qui soumet le rapport (s'il y a lieu).

Autorité

11. Squash Canada a nommé l'agent de conformité suivant pour recevoir les rapports déposés en vertu de la présente politique : Chef de la direction (ou membre du personnel désigné) général actuel de Squash Canada.

    Si la plainte est déposée à l'encontre du Chef de la direction (ou membre du personnel désigné) général, le rapport sera envoyé au président en poste du Conseil national de Squash Canada.

12. À la réception du rapport, l'agent de conformité devra :
    a) Rappeler l'**engagement** de Squash Canada au travailleur
    b) Mettre le travailleur en lien avec l'agent de liaison secondaire si le travailleur croit que l'agent de conformité ne peut agir de manière impartiale ou discrète en raison du rôle du travailleur par rapport à Squash Canada ou de la teneur du rapport
    c) Déterminer si le rapport est sans fondement, vexatoire ou non soumis de bonne foi (p. ex. la soumission du rapport est motivée par des intérêts personnels et le contenu du rapport est de toute évidence erroné ou malintentionné)
    d) Déterminer si la *Politique de dénonciation* de Squash Canada s'applique ou si le dossier pourrait être traité conformément à la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* de Squash Canada
    e) Déterminer s'il y a lieu de communiquer avec le service de police
    f) Déterminer si la médiation ou un autre mode de résolution des différends peut être utilisé pour résoudre la question
    g) Déterminer s'il y a lieu d'informer le président ou Chef de la direction (ou membre du personnel désigné) général de Squash Canada de la réception du rapport
    h) Déterminer si une enquête est nécessaire et, le cas échéant, mener une enquête qui soit appropriée aux circonstances

Agent de liaison secondaire

13. Si le travailleur croit que l'agent de conformité n'est pas en mesure d'agir de façon impartiale ou discrète en raison du rôle de la personne par rapport à Squash Canada ou de la teneur du rapport, le travailleur peut communiquer avec la personne suivante qui agira à titre de liaison indépendante entre le travailleur et l'agent de conformité :

    Steven J. Indig, LLB ▪ Sport Law & Strategy Group ▪ SJI@sportlaw.ca

14. L'agent de liaison secondaire ne divulguera pas l'identité du travailleur à l'agent de conformité ou à quiconque affilié à Squash Canada sans le consentement du travailleur.

15. Un travailleur qui hésite à soumettre un rapport ou qui ne veut pas que son identité soit dévoilée peut communiquer avec l'agent de liaison secondaire pour obtenir des conseils informels sur la procédure.

Enquête

16. Si l'agent de la conformité détermine qu'une enquête est nécessaire, celui-ci peut décider de faire appel à un enquêteur externe. En pareil cas, le Chef de la direction (ou membre du personnel désigné) général ou le président de Squash Canada seront informés qu'une enquête sera menée par un enquêteur externe sans toutefois être mis au courant de la nature de l'enquête, de la teneur du rapport ou de l'identité du travailleur qui a soumis le rapport. Le Chef de la direction (ou membre du personnel désigné) général ou le président de Squash Canada ne peut s'opposer sans motif raisonnable à la décision de recourir aux services d'un enquêteur externe, mais peut négocier ou limiter les coûts d'une telle enquête.

17. Si un enquêteur externe doit être nommé, l'agent de conformité doit prendre en considération la nature des allégations et les ressources financières de Squash Canada.

18. Une enquête lancée par l'agent de conformité ou par un enquêteur externe se déroule généralement comme suit :
    a) Entretien avec le travailleur qui a soumis le rapport
    b) Identification des travailleurs, des participants, des bénévoles et des autres personnes qui ont pu être affectés par l'acte répréhensible et, le cas échéant, entretiens avec ces personnes
    c) Interrogations des personnes se disant affectées
    d) Interrogation de chaque administrateur ou travailleur visé par le rapport
    e) Rencontre du superviseur de chaque administrateur ou travailleur visé par le rapport, si nécessaire et approprié

19. À toutes les étapes de l'enquête, l'enquêteur prendra toutes les précautions nécessaires pour protéger l'identité du travailleur qui a soumis le rapport ainsi que la nature du rapport. Néanmoins, Squash Canada reconnaît qu'il existe des cas où les personnes qui participent à l'enquête pourraient déduire involontairement la nature du rapport ou l'identité de l'auteur du rapport.

20. L'enquêteur préparera le rapport de l'enquêteur (en y omettant les noms dans la mesure du possible et en s'efforçant de garantir la confidentialité) qui sera ensuite remis au président ou au Chef de la direction (ou membre du personnel désigné) général de Squash Canada pour déterminer si d'autres mesures doivent être prises conformément à la section 21 ci-dessous.

Décision

21. Dans les quatorze (14) jours suivant la réception du rapport de l'enquêteur, le président ou Chef de la direction (ou membre du personnel désigné) général de Squash Canada prendra une mesure, s'il y a lieu. Voici des exemples de mesures qui pourraient être prises :
    a) Adoption ou application des politiques et des procédures qui visent à éliminer les actes répréhensibles ou toute autre occasion de commettre des méfaits;
    b) Modification des descriptions de poste;
    c) Punition, suspension, licenciement ou autre mesure prévue par les règlements de Squash Canada, la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, la *Politique de ressources humaines* de Squash Canada et le contrat de travail ou le contrat de prestation de services du travailleur.

22. La mesure corrective, le cas échéant, sera communiquée à l'agent de conformité qui informera ensuite le travailleur qui a soumis le rapport.

23. Les décisions prises en vertu de la présente politique peuvent faire l'objet d'un appel conformément à la *Politique d'appel* de Squash Canada, à condition que :
    a) Si le travailleur qui a soumis le rapport initial fait appel de la décision, le travailleur comprend que son identité sera révélée s'il introduit un recours, et
    b) Si l'administrateur ou le travailleur qui est visé par le rapport initial fait appel de la décision, le travailleur ou l'administrateur comprend que l'identité du travailleur qui a soumis le rapport ne sera pas révélée et que Squash Canada agira comme défendeur

Confidentialité

24. La confidentialité à toutes les étapes des procédures décrites dans cette politique, du rapport initial à la décision sans appel, est garantie pour toutes les personnes (le travailleur ou les travailleurs visés par le rapport, et les personnes interrogées durant l'enquête) dans la mesure du possible. Les informations ne seront divulguées que dans le but de mener une enquête approfondie sur le rapport ou lorsque la loi l'exige (y compris, mais sans s'y limiter, lorsque la divulgation d'informations est nécessaire pour assurer la sécurité d'un travailleur). Une personne qui enfreint intentionnellement la clause de confidentialité de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires.

Confidentialité

25. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont assujetties à la politique de confidentialité de Squash Canada.

26. Squash Canada ou l'un de ses représentants en vertu de cette politique (c.-à-d. l'agent de conformité) doit se conformer à la politique de confidentialité de Squash Canada dans l'exécution de ses services en vertu de cette politique.