



POLITIQUE DE DÉNONCIATION

S'applique à la lumière des définitions de termes de Définitions – Conduite et de Définitions – Politiques. D'autres termes sont adaptés du CCUMS.

Veillez noter que dans le présent document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

Objectif

1. Golf Canada s'est engagée à favoriser un environnement propice à une communication ouverte au sein de l'organisation concernant les pratiques commerciales de Golf Canada, et à protéger les travailleurs contre les représailles et la discrimination illégales pour avoir correctement divulgué ou signalé une conduite illégale ou contraire à l'éthique.
2. Pour appuyer cet engagement, la présente politique :
 - a) établit des directives pour la réception, la conservation et le traitement des signalements ou rapports verbaux ou écrits reçus par Golf Canada de la part d'un travailleur concernant des actions qui (i) sont illégales, contraires à l'éthique ou contraires aux politiques de Golf Canada en matière de comptabilité, de contrôles internes, de divulgation ou de pratiques commerciales ou (ii) constituent de la discrimination, du harcèlement, de la violence ou des abus;
 - b) fournit aux travailleurs de Golf Canada qui soumettent un rapport un moyen de le faire confidentiellement et anonymement; et
 - c) démontre l'intention de Golf Canada de prendre des mesures disciplinaires contre toute personne qui use de représailles ou exerce une vengeance contre un travailleur, mesures pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif valable dans le cas d'employés de Golf Canada.

Application

3. La présente politique s'applique aux travailleurs qui sont témoins ou victimes d'actes répréhensibles commis par d'autres travailleurs.
4. Les cas d'actes répréhensibles ou de mauvaise conduite dont sont témoins ou victimes les participants organisationnels, les spectateurs, les parents ou tuteurs de participants organisationnels ou d'autres personnes qui ne travaillent pas à titre d'employés ou de fournisseurs de services pour Golf Canada, peuvent être signalés en vertu de la *Politique en matière de discipline et de plaintes* ou signalés au président ou au chef de la direction de Golf Canada, pour être traités conformément à l'accord d'emploi ou au contrat de service du travailleur, le cas échéant, ou aux politiques de ressources humaines de Golf Canada.
5. Les cas signalés en vertu des dispositions de la présente politique peuvent être soumis à une audience conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes*, à la discrétion de l'agent de conformité.
6. Toute violation de la présente *Politique de dénonciation* pouvant être considérée comme un « comportement interdit » ou de la « maltraitance » (selon la définition du CCUMS) lorsque

l'intimé est un participant organisationnel désigné par Golf Canada comme étant un participant au CCUMS (tel que défini dans la *Politique en matière de discipline et de plaintes*), sera traitée conformément aux politiques et procédures du Bureau du commissaire à l'intégrité dans le sport (BCIS), sous réserve des droits de Golf Canada énoncés dans la *Politique en matière de discipline et de plaintes* et de toute autre politique s'appliquant en milieu de travail.

Conservation

7. Les rapports déposés en vertu de la présente politique seront contrôlés et documentés par l'administrateur et président du Comité de vérification et de gestion du risque, qui conservera tous les documents connexes pendant six ans (ou toute période plus longue requise par la loi). Tous les rapports et documents connexes seront conservés dans des dossiers sécurisés auxquels seuls le président du Comité de vérification et de gestion du risque ainsi que les futurs présidents et conseillers juridiques auront pleinement accès, sous réserve des obligations juridiques de divulgation. Si un rapport est soumis à l'agent de liaison secondaire qui nomme le président du Comité de vérification et de gestion du risque, l'agent de liaison secondaire conservera tous les documents connexes.

Actes répréhensibles

8. Les actes répréhensibles peuvent se définir comme suit :
 - a) Enfreindre la loi.
 - b) Enfreindre intentionnellement ou gravement le *Code de conduite et d'éthique* de Golf Canada.
 - c) Créer ou ignorer des risques pour la vie, la santé ou la sécurité d'un participant organisationnel, d'un travailleur ou d'une autre personne.
 - d) Ordonner à une personne ou à un travailleur de commettre un crime, une infraction grave à une politique de Golf Canada ou tout autre acte répréhensible.
 - e) Commettre une fraude.

Engagement

9. Golf Canada s'engage à ne pas congédier, pénaliser ou punir un travailleur ni exercer de représailles ou de discrimination envers un travailleur qui divulgue de l'information, dépose un rapport ou fait un signalement en toute bonne foi contre un autre travailleur en vertu de la présente politique.
10. Tous les rapports seront pris au sérieux et traités rapidement, discrètement et professionnellement. Les rapports peuvent être soumis de manière anonyme ou la personne qui soumet le rapport peut demander à rester anonyme. Le désir d'anonymat, les discussions et tout document relatif aux rapports seront respectés dans la mesure appropriée ou autorisée par la loi.

Représailles

11. Les représailles contre tout travailleur qui, de bonne foi, dépose un rapport, fait un signalement ou participe à une enquête en rapport avec un rapport ou signalement sont strictement interdites. Toute personne reconnue coupable d'avoir exercé des représailles ou qui ne maintient pas l'anonymat d'un travailleur lorsque l'anonymat est exigé (et tel que permis par la loi) peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif valable s'il

s'agit d'un employé de Golf Canada. Tout travailleur qui estime avoir été victime d'un comportement qui enfreint cette politique doit immédiatement signaler ce comportement à son supérieur, au gestionnaire des ressources humaines, au commissaire à l'éthique ou au président du Comité de vérification et de gestion du risque.

12. Quiconque dépose sciemment un rapport ou fait un signalement trompeur ou faux, ou qui ne croit pas raisonnablement que ce rapport ou signalement est vrai et exact, peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif valable s'il s'agit d'un employé de Golf Canada.
13. Toute personne affiliée à Golf Canada qui enfreint cet **engagement** fera l'objet de mesures disciplinaires.

Procédure de dénonciation

Signalement d'actes répréhensibles

Un travailleur qui pense qu'un autre travailleur a commis un acte répréhensible doit rédiger un rapport (voir **Annexe A – Formulaire de rapport de plaignant de la Politique de dénonciation**) qui contient les renseignements suivants :

- a) Une description de l'acte ou des actions qui composent l'acte répréhensible présumé, y compris la date et l'heure à laquelle le ou les actes ont été commis.
- b) L'identité et le rôle des autres personnes ou travailleurs (le cas échéant) qui pourraient être au courant ou complices de l'acte répréhensible ou qui pourraient être affectés par celui-ci.
- c) Pourquoi l'acte en question devrait-il être considéré comme un acte répréhensible.
- d) Conséquence(s) de l'acte répréhensible sur le travailleur qui soumet le rapport (le cas échéant).

Autorité

1. L'agent de conformité et l'agent de liaison secondaire qui ont été désignés pour recevoir les rapports déposés en vertu de la présente politique.
2. À la réception du rapport, l'agent de conformité a la responsabilité de :
 - a) Assurer le travailleur du respect de l'**engagement**.
 - b) Mettre le travailleur en relation avec l'agent de liaison secondaire si ledit travailleur croit que l'agent de conformité ne peut agir de manière impartiale ou discrète en raison du rôle du travailleur au sein de l'organisation ou à cause du contenu du rapport.
 - c) Déterminer si le rapport est sans fondement ou vexatoire, ou s'il n'est pas soumis de bonne foi (p. ex., le rapport est motivé par des intérêts personnels ou le contenu du rapport est de toute évidence erroné ou mal intentionné) et, si c'est le cas, aviser le travailleur qu'aucune action ne sera entreprise relativement au rapport, de même que les raisons pour lesquelles le rapport est considéré comme étant sans fondement, vexatoire ou soumis de mauvaise foi.

- d) Déterminer si la *Politique de dénonciation* s'applique en la matière ou si le dossier pourrait être traité en vertu de la *Politique en matière de discipline et de plaintes*.
- e) Déterminer s'il y a lieu de communiquer avec le service de police local.
- f) Déterminer si la médiation ou un autre mode de règlement des différends peut être utilisé pour résoudre la question.
- g) Déterminer s'il y a lieu d'informer le président ou le chef de la direction du rapport.
- h) Lancer une enquête.

Agent de liaison secondaire

- 3. 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 du travailleur au sein de l'organisme ou du contenu du rapport, ledit travailleur peut communiquer avec l'agent de liaison secondaire, qui agira à titre de liaison indépendante entre la personne et l'agent de conformité.
- 4. L'agent de liaison secondaire ne divulguera pas l'identité du travailleur à l'agent de conformité ou à quiconque est affilié à Golf Canada sans le consentement du travailleur.
- 5. 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

- 6. Si l'agent de conformité détermine qu'une enquête est nécessaire, celui-ci peut décider de faire appel à un enquêteur externe. En pareil cas, le président ou le chef de la direction sera informé 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 président ou le chef de la direction de Golf Canada ne peut s'opposer sans motif raisonnable à la décision de recourir aux services d'un enquêteur externe.
- 7. Une enquête amorcée par l'agent de conformité ou par un enquêteur externe se déroule généralement comme suit :
 - a) Entretien de suivi avec le travailleur qui a soumis le rapport, à moins qu'il ait été déposé de manière anonyme.
 - b) Identification des travailleurs, des participants organisationnels, des bénévoles et autres personnes que l'acte répréhensible aurait pu toucher.
 - c) Entretien avec les personnes touchées par l'acte répréhensible.
 - d) Entretien avec chaque travailleur visé par le rapport.
 - e) Entretien avec le superviseur de chaque travailleur visé par le rapport, le cas échéant.
- 8. L'enquêteur préparera un rapport d'enquête, en omettant les noms dans la mesure du possible et en s'efforçant d'assurer la confidentialité des parties, et soumettra ce rapport d'enquête au président ou au chef de la direction pour examen et suivi.

Décision

9. Dans les quatorze (14) jours suivant la réception du rapport d'enquête, le président ou le chef de la direction prendra des mesures correctives, s'il y a lieu. Les mesures correctives peuvent comprendre, sans s'y limiter :
 - a) Adoption et/ou application de politiques et procédures visant à éliminer ces actes répréhensibles ou toute autre occasion de commettre de tels méfaits.
 - b) Révision des descriptions de poste.
 - c) Mesures disciplinaires, suspension, licenciement ou autre mesure prévue par les règlements administratifs de Golf Canada, la législation pertinente sur l'emploi, les politiques de ressources humaines qui s'appliquent et/ou l'accord d'emploi ou le contrat de service du travailleur.
10. La mesure corrective, le cas échéant, sera communiquée à l'enquêteur qui informera ensuite le travailleur ayant soumis le rapport.
11. Les décisions prises en vertu de la présente politique peuvent faire l'objet d'un appel, conformément à la *Politique d'appel* de Golf Canada, à condition que :
 - a) Le travailleur qui a soumis le rapport initial comprend que son identité sera révélée s'il fait lui-même appel de la décision.
 - b) Le travailleur visé par le rapport initial comprend que, s'il fait appel de la décision, l'identité du travailleur qui a soumis le rapport ne sera pas révélée et que Golf Canada agira comme intimé à l'appel.

Confidentialité

12. La confidentialité à toutes les étapes des procédures décrites dans la présente politique, du rapport initial à la décision finale, est garantie pour toutes les personnes (le(s) travailleur(s) ou administrateur(s) visés par le rapport, et les personnes interrogées pendant l'enquête). Une personne qui enfreint intentionnellement la clause de confidentialité de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires.
13. À toutes les étapes de l'enquête, l'enquêteur prendra toutes les précautions pour protéger l'identité du travailleur qui a soumis le rapport et/ou la nature particulière du rapport même. Cependant, Golf Canada reconnaît qu'il y a certains cas où la nature du rapport et/ou l'identité du travailleur qui a soumis le rapport sera ou pourrait être déduit par les personnes participant à l'enquête.

ANNEXE A

Politique de dénonciation

Formulaire de rapport du plaignant

Il est recommandé d'utiliser le formulaire suivant pour faire un rapport respectant les conditions de la *Politique de dénonciation* de Golf Canada.

Nom : _____

(Inscrire « Confidentiel » si vous souhaitez soumettre un rapport confidentiel)

Adresse courriel : _____ Téléphone : _____

Rôle ou poste au sein de Golf Canada : _____

Description du problème ou des actes répréhensibles allégués :

Autres parties impliquées dans la question (avec leurs coordonnées si vous les connaissez) :

Souhaitez-vous que le destinataire protège votre anonymat? _____