



BOXE CANADA

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

Définitions

1. Les termes de cette Politique sont définis de la façon suivante :
 - a) ***Participants** – Désigne toutes les catégories de membres individuels et/ou de personnes inscrites définies dans les règlements administratifs de Boxe Canada, ainsi que toutes les personnes employées par, sous contrat ou impliquées dans des activités avec, Boxe Canada y compris, sans toutefois s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comité, et les directeurs et cadres. Les participants sont soumis au CCUMS et aux politiques de Boxe Canada.
 - b) **Rapport (ou Rapporté)** – comme définie dans le CCUMS ainsi que dans l'**annexe A** du Code de conduite et d'éthique.
 - c) **Travailleur** – Toute personne qui effectue un travail pour Boxe Canada, notamment les employés, gestionnaires, superviseurs, travailleurs temporaires, bénévoles, bénévoles étudiants, travailleurs à temps partiel, le conseil d'administration et les contractuels indépendants.

But

2. Boxe Canada est engagé à favoriser un environnement propice à une communication ouverte au sujet des pratiques commerciales de Boxe Canada et à protéger les travailleurs contre toutes représailles illégales ou toute discrimination pour avoir divulgué adéquatement ou autrement rapporté une conduite illégale ou contraire à l'éthique.
3. Pour donner suite à cet engagement, cette politique :
 - a) Établit des directives pour la réception, la rétention et le traitement de rapports verbaux ou écrits reçus par Boxe Canada d'un travailleur au sujet d'action qui sont (i) illégales, contraire à l'éthique ou aux politiques en matière de comptabilité, de contrôles internes, de divulgation, ou de pratiques commerciales ou qui (ii) constituent de la discrimination, du harcèlement, de la violence ou de l'abus contre un travailleur par un directeur ou par un autre travailleur;
 - b) Offre aux travailleurs qui soumettent un rapport des moyens de soumettre ces rapports de façon confidentielle et anonyme; et
 - c) Démontre l'intention de l'organisation de discipliner toute personne qui commet un acte de vengeance ou de représailles contre un travailleur, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi pour une cause juste, dans le cas d'employés.

Application

4. Cette politique s'applique uniquement aux travailleurs qui observent ou qui expérimentent des incidents d'actes répréhensibles commis par des directeurs ou d'autres travailleurs.
5. Les cas d'actes répréhensibles ou de mauvaise conduite dont sont témoins ou victimes les participants, les bénévoles, les spectateurs, les parents de participants ou autres personnes, qui ne travaillent pas à titre d'employés ou de fournisseurs de services pour Boxe Canada, peuvent être signalés en vertu de la *Politique sur la résolution de différends, la discipline et les plaintes* de Boxe Canada et/ou rapportés au conseil d'administration ou au chef de la direction de Boxe Canada, pour être traités conformément à l'entente de travail ou à l'entente de prestation de services du travailleur, le cas échéant, et /ou aux politiques de ressources humaines de l'organisation.
6. Les cas signalés en vertu des dispositions de cette politique peuvent être soumis à une audience conformément de la *Politique de résolution de différends, de discipline et des plaintes*, à la discrétion de l'agent de conformité.



BOXE CANADA POLITIQUE DE DÉNONCIATION

7. Cette politique sera publiée en anglais et en français. En cas de conflit d'interprétation entre les versions française et anglaise, la version anglaise fera autorité.

Actes répréhensibles

8. Définition d'un acte répréhensible :
- enfreindre la loi;
 - enfreindre intentionnellement ou gravement le Code de conduite et d'éthique de Boxe Canada;
 - créer 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;
 - ordonner à une personne ou à un travailleur de commettre un crime, de commettre une infraction grave à une politique de Boxe Canada, ou tout autre acte répréhensible; ou
 - commettre une fraude.

Engagement

9. Boxe Canada s'engage à ne pas congédier, pénaliser ou punir tout travailleur, ou user de représailles ou d'exercer de la discrimination envers celle-ci, qui divulgue de l'information ou dépose en toute bonne foi un rapport contre un travailleur ou un administrateur en vertu de la présente politique.
10. Toute personne affiliée à Boxe Canada qui ne respecte pas cet **engagement** pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires.

Signalement d'actes répréhensibles

11. Un travailleur qui croit qu'un autre travailleur ou un administrateur a commis un acte répréhensible doit rédiger un rapport qui contient les renseignements suivants :
- 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;
 - identité et rôle des autres travailleurs qui sont au courant ou complices de l'acte répréhensible ou qui sont affectés par celui-ci;
 - pourquoi l'acte devrait-il être considéré comme un acte répréhensible; et
 - incidence de l'acte répréhensible sur le travailleur qui soumet le rapport (le cas échéant).

Autorité

12. L'agent(e) de conformité suivant(e) a été nommé(e) pour recevoir les rapports déposés en vertu de la présente politique :

Eleni Siganos
esiganos@boxingcanada.org

13. À la réception du rapport, l'agente de conformité devra:
- rappeler au travailleur l'engagement de Boxe Canada;
 - mettre le travailleur en relation avec l'agent(e) de liaison secondaire, si la personne croit que l'agent(e) de conformité ne peut agir de manière impartiale ou discrète en raison du rôle de la personne par rapport à Boxe Canada ou au contenu du rapport;
 - 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 mal intentionné); et si c'est le cas, aviser le travailleur qu'aucune action ne sera



BOXE CANADA POLITIQUE DE DÉNONCIATION

entreprise relativement au rapport ainsi que les raisons pourquoi le rapport est considéré comme étant sans fondement, vexatoire ou non soumis de bonne foi.

- d) déterminer si la *Politique de dénonciation* s'applique ou si le dossier pourrait être traité conformément à la *Politique sur le règlement de différends, la discipline et les 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 résolution des différends peut être utilisé pour résoudre la question;
- g) déterminer s'il y a lieu d'informer le président et/ou le chef de la direction de la réception du rapport;
- h) amorcer une enquête.

Agent de liaison secondaire

14. Si le travailleur croit que l'agent(e) de conformité n'est pas en mesure d'agir de façon impartiale ou discrète, en raison du rôle de la personne au sein de l'organisation et/ou du contenu du rapport, la personne peut communiquer avec la personne suivante, qui agira à titre de liaison indépendante entre la personne et l'agent(e) de conformité :

Ilan Yampolsky
iyampolsky@itpsport.ca

15. L'agent de liaison secondaire ne divulguera pas l'identité de la personne à l'agent de conformité ou à quiconque est affilié à l'organisation sans le consentement de la personne.
16. Une personne qui hésite à soumettre un rapport ou qui ne veut pas que son identité soit dévoilée peut communiquer avec l'agent(e) de liaison secondaire, pour obtenir des conseils informels sur la procédure.

Enquête

17. Si l'agent(e) de 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 le président du conseil de Boxe Canada 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 chef de la direction ou le président du conseil de Boxe Canada ne peut s'opposer sans motif raisonnable à la décision de recourir aux services d'un enquêteur externe.
18. Une enquête amorcée par l'agent(e) 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 personnes qui ont pu être affectés par l'acte répréhensible;
 - c) interrogations des travailleurs se disant affectés;
 - d) interrogation de chaque administrateur ou travailleur visé par le rapport;
 - e) rencontre du superviseur de chaque administrateur ou travailleur visé par le rapport, le cas échéant.
19. 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 au chef de la direction pour examen et suivi.



BOXE CANADA

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

Décision

20. Dans les quatorze (14) jours suivant la réception du rapport d'enquête, le président du conseil ou le chef de la direction prendra des mesures correctives, s'il y a lieu. Les mesures correctives peuvent comprendre, sans s'y limiter :
- Adoption ou application des politiques et des procédures qui visent à éliminer les actes répréhensibles ou toute autre occasion de commettre des méfaits;
 - Révision des descriptions de poste;
 - Punition, suspension, licenciement ou autre mesure prévue par les règlements, la législation provinciale/territoriale sur l'emploi, les politiques applicables de ressources humaines et/ou l'entente de travail ou l'entente de prestation de service de la personne.
21. La mesure corrective, le cas échéant, sera communiquée à l'enquêteur qui informera ensuite le travailleur qui a soumis le rapport.
22. Les décisions prises en vertu de la présente politique peuvent faire l'objet d'un appel, conformément à la *Politique d'appel*, à condition que:
- si le travailleur qui a soumis le rapport initial fait appel de la décision, la personne comprend que son identité sera révélée si elle introduit un recours;
 - si la personne qui est visée par le rapport initial fait appel de la décision, la personne portant appel comprend que l'identité de la personne qui a soumis le rapport ne sera pas révélée et que Boxe Canada agira comme répondant.

Confidentialité

23. La confidentialité à toutes les étapes des procédures décrites dans cette 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.
24. 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, Boxe 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.