

Politique relative au signalement d'actes répréhensibles et à la protection des divulgateurs

Bien-fondé et liens avec notre vision, notre mission et nos valeurs

L'organisme SP Canada adhère aux normes les plus élevées en matière de comportement conforme à l'éthique, de qualité, de transparence et de reddition de comptes. Il s'est notamment engagé à favoriser et à préserver un environnement où son personnel et ses bénévoles peuvent travailler en toute sécurité et dans des conditions adéquates, sans craindre d'être exposés à un risque de représailles.

SP Canada s'attend à ce que les membres de son personnel et ses bénévoles agissent avec honnêteté et intégrité en remplissant leurs obligations et qu'ils se conforment à toutes les lois applicables ainsi qu'à l'ensemble des politiques en vigueur au sein de l'organisme.

Objectifs de la politique

La présente politique comporte les objectifs suivants : 1) établir une procédure selon laquelle les membres du personnel et les bénévoles de SP Canada peuvent signaler qu'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'une infraction ou qu'un acte répréhensible grave a été commis ou est sur le point d'être commis au sein de l'organisme, et 2) préciser que cette responsabilité incombe à l'ensemble du personnel et des bénévoles. Cette politique protège en outre contre d'éventuelles représailles les personnes qui divulguent en toute bonne foi des infractions ou des actes fautifs. Elle comporte une procédure d'investigation impartiale et objective sur les allégations de tels actes et garantit que l'identité de tous les participants et participantes à l'enquête dont feront l'objet les actes allégués demeurera confidentielle. Cette politique ne vise pas à traiter des questions de discrimination ou de harcèlement, déjà couvertes par la Politique relative à un milieu de travail et à un environnement propices au respect et exempts de violence, de harcèlement, d'intimidation et de discrimination de SP Canada.

Le fait de formuler de fausses allégations d'infraction ou d'acte répréhensible en toute connaissance de cause ou de fournir de l'information erronée au sujet d'une plainte constitue une violation de la présente politique. Toute personne employée ou bénévole qui contrevient à cette politique s'expose à des mesures disciplinaires et/ou correctives pouvant aller jusqu'à la perte de son poste ou au congédiement.

Champ d'application

SP Canada – Guide des politiques	
<i>S'applique à :</i>	Membres du personnel et bénévoles de tous les échelons
<i>Fréquence des révisions :</i>	Au moins tous les trois ans
<i>Première approbation :</i>	20 novembre 2009 par le conseil d'administration de SP Canada
<i>Dernière révision :</i>	22 juin 2026
<i>Prochaine révision :</i>	Juin 2029

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres du personnel et des bénévoles de SP Canada.

Approbation

Cette politique a été approuvée par le conseil d'administration de SP Canada le 20 novembre 2009.

Définitions

Détails

Il incombe à l'ensemble des membres du personnel et des bénévoles de signaler les infractions soupçonnées à la loi, aux réglementations connexes ou aux politiques, procédures et pratiques en vigueur au sein de SP Canada, conformément à la présente politique.

Les infractions et actes répréhensibles graves comprennent notamment :

- la dérogation à une loi fédérale ou provinciale ou à une réglementation connexe;
- l'usage abusif des fonds ou des biens de SP Canada;
- les pratiques d'affaires contraires à l'éthique;
- toute atteinte à la réputation de SP Canada;
- une action ou une omission qui cause un risque pour la vie, la santé ou la sécurité des clients, clientes, membres du personnel et bénévoles de SP Canada ou d'autres personnes associées avec cette dernière;
- le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre une infraction ou un acte répréhensible.

Lignes directrices

Les membres du personnel et les bénévoles qui croient avoir été témoins d'un acte fautif (ou d'actes fautifs) doivent rapporter l'acte (ou les actes) en question sans délai à l'autorité habilitée ou au préposé au service d'assistance téléphonique externe destiné au signalement d'actes répréhensibles. Tout délai dans le signalement d'un acte fautif peut rendre le bien-fondé de la plainte formulée à ce propos difficile à établir et pourrait même avoir pour conséquence le recours à des mesures de représailles de la part de la personne visée par la plainte (soit la partie défenderesse).

SP Canada – Guide des politiques	
<i>S'applique à :</i>	Membres du personnel et bénévoles de tous les échelons
<i>Fréquence des révisions :</i>	Au moins tous les trois ans
<i>Première approbation :</i>	20 novembre 2009 par le conseil d'administration de SP Canada
<i>Dernière révision :</i>	22 juin 2026
<i>Prochaine révision :</i>	Juin 2029

S'il est présumé que l'autorité habilitée n'a pas respecté la politique, il incombe au président ou à la présidente et chef de la direction de SP Canada de diriger le processus d'enquête. S'il est présumé que le président ou la présidente et chef de la direction de SP Canada n'a pas respecté la politique, il incombe au président ou à la présidente du conseil d'administration de SP Canada et au vice-président ou à la vice-présidente des ressources humaines et de la collectivité de diriger le processus d'enquête.

Réception des plaintes

SP Canada tient à résoudre le plus rapidement possible les plaintes déposées relativement à des infractions ou à des actes répréhensibles commis sur le lieu de travail. Il incombe à l'autorité habilitée – ou à l'autorité suppléante – d'accuser réception des plaintes dans un délai de dix jours ouvrables ainsi que de déterminer et de gérer les méthodes et moyens d'action à adopter pour traiter et résoudre les plaintes dans des délais adéquats.

Anonymat et confidentialité

Tous les dossiers relatifs aux infractions et aux actes répréhensibles commis sur le lieu de travail et les enquêtes qui s'ensuivent sont considérés comme confidentiels et ne sont divulgués à personne, sauf dans la mesure où la loi l'exige.

SP Canada ne ménagera aucun effort pour protéger la vie privée des personnes concernées et pour s'assurer que les plaignants, plaignantes et parties défenderesses sont traités de manière équitable et respectueuse. SP Canada protégera cette confidentialité tant que cela demeurera conforme à l'application de la présente politique et au respect de la loi.

Prohibition des représailles

Conformément à la présente politique, les membres du personnel et les bénévoles sont invités à exprimer librement – de manière responsable et ordonnée – leurs réflexions, opinions et sentiments à propos des plaintes formulées relativement aux infractions et actes répréhensibles commis au sein de SP Canada. Le recours à des représailles par une partie défenderesse – ou toute personne agissant pour le compte de cette partie – à l'encontre d'un plaignant ou d'une plaignante est strictement interdit et donnera lieu à la prise de mesures disciplinaires. Le recours à des représailles par une partie défenderesse – ou toute personne agissant pour le compte de cette partie – à l'encontre d'un témoin qui fournit de l'information en lien avec un dossier relatif à une infraction ou à un acte répréhensible commis sur le lieu de travail est aussi strictement interdit. Par actes de représailles, on entend notamment l'ingérence, la coercition, les menaces et diverses autres formes de contrainte.

SP Canada – Guide des politiques	
<i>S'applique à :</i>	Membres du personnel et bénévoles de tous les échelons
<i>Fréquence des révisions :</i>	Au moins tous les trois ans
<i>Première approbation :</i>	20 novembre 2009 par le conseil d'administration de SP Canada
<i>Dernière révision :</i>	22 juin 2026
<i>Prochaine révision :</i>	Juin 2029

La présente politique ne doit jamais servir à déposer des plaintes frauduleuses ou malveillantes contre des membres du personnel. Toute plainte faite de mauvaise foi – si des preuves claires et convaincantes démontrent qu'elle n'a pas été formulée de bonne foi – entraînera la prise de mesures disciplinaires à l'encontre de la personne ayant déposé cette plainte frauduleuse ou malveillante.

Maître d'œuvre

Le vice-président ou la vice-présidente des ressources humaines et de la collectivité est le maître d'œuvre de la Politique relative au signalement d'actes répréhensibles et à la protection des divulgateurs.

Surveillance et conformité

Il incombe au vice-président ou à la vice-présidente des ressources humaines et de la collectivité, conjointement avec les autres membres de la haute direction, de diriger les activités de surveillance de l'application des orientations de la présente politique et des procédures connexes ainsi que de veiller au respect des modalités de cette politique.

Politiques et lois connexes

La Politique relative à un milieu de travail et à un environnement propices au respect et exempts de violence, de harcèlement, d'intimidation et de discrimination, adoptée par SP Canada, complète et étaye la présente politique.

Révision

La présente politique doit être révisée au moins tous les trois ans à partir de sa date d'approbation. Les procédures connexes doivent également être révisées au moins tous les trois ans par l'équipe de la haute direction.

- Politique révisée et approuvée : novembre 2012.
- Politique révisée et approuvée : février 2017.
- Politique révisée et approuvée : mai 2021.
- Politique révisée et approuvée : juin 2026

Définitions

Autorité habilitée. Tout employé délégué ou toute employée déléguée de SP Canada qui dispose d'un pouvoir final de décision quant aux membres du personnel et aux bénévoles, aux actes répréhensibles, aux plaintes pour harcèlement et aux actions découlant de ces situations. À SP Canada, l'autorité

SP Canada – Guide des politiques	
<i>S'applique à :</i>	Membres du personnel et bénévoles de tous les échelons
<i>Fréquence des révisions :</i>	Au moins tous les trois ans
<i>Première approbation :</i>	20 novembre 2009 par le conseil d'administration de SP Canada
<i>Dernière révision :</i>	22 juin 2026
<i>Prochaine révision :</i>	Juin 2029

habilitée est le vice-président ou la vice-présidente des ressources humaines et de la collectivité.

Milieu de travail. Tout endroit où un ou une membre du personnel ou un ou une bénévole de SP Canada accomplit des tâches reliées à son travail auprès de l'organisme.

Membres du personnel et bénévoles. Personnes qui mènent des activités pour le compte de SP Canada.

Plaignant ou plaignante. Toute personne qui formule une plainte ou signale une infraction ou un acte répréhensible.

Partie défenderesse. Personne dont le comportement fait l'objet d'un signalement ou d'une plainte.

Acte répréhensible ou fautif. Tout acte illégal ou toute violation de l'une des politiques de l'organisme.

Équipe de la haute direction. Groupe d'employés et d'employées occupant les postes de direction les plus élevés de SP Canada, soit le président ou la présidente et chef de la direction, les vice-présidentes et vice-présidents principaux et les vice-présidents et vice-présidentes. Ces personnes peuvent cumuler plusieurs postes. Le président ou la présidente et chef de la direction peut modifier la composition de l'équipe de la haute direction, au besoin.

SP Canada – Guide des politiques	
<i>S'applique à :</i>	Membres du personnel et bénévoles de tous les échelons
<i>Fréquence des révisions :</i>	Au moins tous les trois ans
<i>Première approbation :</i>	20 novembre 2009 par le conseil d'administration de SP Canada
<i>Dernière révision :</i>	22 juin 2026
<i>Prochaine révision :</i>	Juin 2029