



POLITIQUE DE LANCEUR D'ALERTE

Objectif

1. L'objectif de la présente politique est de mettre à la disposition des Travailleurs une politique distincte et sécurisée par laquelle ils peuvent signaler des incidents d'actes répréhensibles en milieu de travail et ce, sans crainte de traitement non équitable ou de représailles.

Application

2. La présente politique s'applique uniquement aux Travailleurs qui observent ou font l'objet d'un acte répréhensible commis par un administrateur ou un autre Travailleur.
3. Une personne qui n'est pas un employé ou un entrepreneur de Crosse Canada et qui observe un Travailleur se livrer à un acte répréhensible ou d'inconduite peut signaler ledit acte ou ladite inconduite à l'agent de sécurité dans le sport ou à la directrice générale Crosse Canada. De tels signalements seront abordés en vertu du contrat de travail du Travailleur ou de l'entrepreneur, selon le cas, et/ou toute autre politique pertinente et applicable de Crosse Canada.
4. Les signalements ou rapports déposés en vertu de la présente politique peuvent être renvoyés à une audience en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada.

Acte répréhensible

5. Un acte répréhensible se définit comme :
 - a) Une violation de la loi;
 - b) Une violation intentionnelle ou grave du *Code de conduite et d'éthique* de Crosse Canada;
 - c) Une violation intentionnelle ou grave de l'une ou l'autre des politiques relatives au harcèlement et à la violence en milieu de travail de Crosse Canada;
 - d) Commettre ou ignorer des risques à la vie, à la santé, ou à la sécurité d'un participant, un bénévole, un Travailleur, ou quelque autre personne que ce soit;
 - e) Inciter une personne ou un Travailleur à commettre un crime, une violation grave de l'une ou l'autre des politiques de Crosse Canada, ou quelque autre acte répréhensible; ou
 - f) La fraude.

Engagement

6. Crosse Canada s'engage à ne pas rejeter, punir, soumettre aux mesures disciplinaires, exercer de représailles ni faire preuve de discrimination à l'égard de quelque Travailleur que ce soit qui divulgue des informations ou qui dépose, de bonne foi, un rapport mettant en cause les actions d'un autre Travailleur en vertu de la présente politique.
7. Toute personne affiliée à Crosse Canada qui viole cet engagement s'expose à des mesures disciplinaires.

Signalement d'actes répréhensibles



8. Un Travailleur qui croit qu'un administrateur ou un autre Travailleur est l'auteur d'un acte répréhensible doit préparer un rapport qui inclut les éléments suivants :
 - a) Une description écrite de l'acte ou des actions qui constitue(nt) le présumé acte répréhensible, incluant la date et l'heure où l'acte/les actions a/ont eu lieu;
 - b) L'identité et le rôle d'autres personnes ou Travailleurs (si applicable) qui pourraient être au courant de, affectés par, ou complices de l'acte répréhensible;
 - c) La/les raison(s) pourquoi l'acte ou action doit être jugé(e) comme un acte répréhensible; et
 - d) L'incidence de l'acte répréhensible sur le Travailleur qui dépose le rapport (le cas échéant).
9. Les rapports d'actes répréhensibles doivent être soumis à l'agent de sécurité dans le sport dans les quatorze (14) jours suivant le présumé incident.
10. Sur réception d'un rapport d'acte répréhensible, l'agent de sécurité dans le sport est chargé de :
 - a) Assurer le Travailleur de l'engagement de Crosse Canada
 - b) Trancher si le rapport est frivole, vexatoire, ou pas déposé de bonne foi (par exemple, si le dépôt du rapport est motivé par des intérêts personnels et/ou le contenu du rapport est manifestement faux ou malveillant)
 - c) Trancher si la question devrait être abordée en vertu de la *Politique de lanceur d'alerte* de Crosse Canada ou en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada
 - d) Trancher s'il faut contacter la police locale
 - e) Trancher si les procédures de médiation ou les modes alternatifs de règlement de différends peuvent être appliqués pour donner suite au processus
 - f) Trancher si le président et/ou la directrice générale de Crosse Canada doi(ven)t ou peu(ven)t être avisé(e)(s) du rapport
 - g) Amorcer une enquête

Enquête

11. Si l'agent de sécurité dans le sport détermine qu'une enquête doit être amorcée, il peut décider d'engager les services d'un enquêteur externe, auquel cas la directrice générale et/ou le président de Crosse Canada pourrait être avisé(e) qu'une enquête menée par un enquêteur externe s'avère nécessaire, sans pour autant divulguer la nature de l'enquête, le contenu du rapport, ni l'identité du Travailleur qui a déposé le rapport. La directrice générale/le président de Crosse Canada ne peut pas refuser déraisonnablement la décision d'engager un enquêteur externe
12. Une enquête menée par l'agent de sécurité dans le sport ou par un enquêteur externe doit généralement adopter le format qui suit :
 - a) Entretien de suivi avec le Travailleur qui a déposé le rapport
 - b) Identification des Travailleurs, participants, bénévoles ou autres personnes sur lesquels l'acte répréhensible aurait éventuellement eu une incidence
 - c) Entretiens avec les parties concernées identifiées dans le point (b)
 - d) Entretien(s) avec l'/les administrateur(s) ou le(s) Travailleur(s) faisant l'objet du rapport



- e) Entretien avec le(s) superviseur(s) de l'/des administrateur(s) ou du/des Travailleur(s) faisant l'objet du rapport
13. À toutes les étapes de l'enquête, l'enquêteur doit mettre en place toutes les précautions nécessaires en vue de protéger l'identité du Travailleur qui a déposé le rapport et/ou la nature spécifique ou le contenu du rapport. En revanche, Crosse Canada reconnaît qu'il y aura des instances où la nature spécifique du rapport et/ou l'identité du Travailleur qui a soumis le rapport vont ou pourraient être déduites par les autres personnes participant à l'enquête.
14. L'enquêteur doit préparer un rapport – en omettant les noms dans la mesure du possible, aux fins de préserver la confidentialité – qui doit être soumis à la directrice générale et/ou au président de Crosse Canada. Le président/la directrice générale sera alors tenu(e) de décider si des démarches doivent être prises en vertu de la Section 15 des présentes.

Décision

15. Dans les quatorze (14) jours suivant la réception du rapport de l'enquêteur, le président et/ou la directrice générale de Crosse Canada doit imposer des mesures correctives, comme il se doit. Les mesures correctives peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter :
- a) Introduire et/ou mettre en application des politiques et procédures visant à éliminer l'acte répréhensible ou des possibilités futures que l'acte répréhensible produise à nouveau;
 - b) Révision de descriptions de poste(s); ou
 - c) Discipline, suspension, congédiement, ou autre mesure permise en vertu des règlements de Crosse Canada, la législation provinciale du travail, toute politique pertinente et applicable de Crosse Canada, et/ou le contrat de travail ou le contrat d'entrepreneur du Travailleur.
16. Les mesures correctives, si mesures il y a, seront indiquées à l'enquêteur, qui avisera le Travailleur qui a déposé le rapport.
17. Les décisions prises en vertu de la présente politique peuvent être portées en appel en vertu de la *Politique d'appel* de Crosse Canada, pourvu que :
- a) Si le Travailleur qui a déposé le rapport initial interjette appel, le Travailleur comprend et accepte que son identité doit être divulguée dans le cadre du processus d'appel; et
 - b) Si l'administrateur ou le Travailleur faisant l'objet du rapport initial interjette appel, le Travailleur ou l'administrateur comprend et accepte que l'identité du Travailleur qui a déposé le rapport ne sera pas divulguée, auquel cas Crosse Canada assumera le rôle d'intimé

Confidentialité

18. La confidentialité de toutes les personnes (le Travailleur, le(s) Travailleur(s) faisant l'objet de la plainte, et toutes les personnes interviewées dans le cadre de l'enquête) est assurée à travers toutes les étapes des procédures consignées dans la présente politique – du dépôt du rapport initial jusqu'à la décision définitive. Toute personne qui viole intentionnellement la disposition de confidentialité de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires éventuelles.