



POLITIQUE DE LANCEUR D'ALERTE

Objectif

1. L'objectif de la présente Politique est de mettre à la disposition des Travailleurs¹ une politique distincte et sécurisée par moyen de 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 qui font l'objet d'un acte répréhensible commis par un administrateur ou par un autre Travailleur.
3. Une personne qui n'est pas un employé ou un entrepreneur de Crosse Canada et qui observe un Travailleur qui se livre à un acte répréhensible ou d'inconduite peut signaler ledit acte ou ladite inconduite à la Tierce partie indépendante ou à la Directrice générale Crosse Canada. De tels signalements sont abordés en vertu du contrat de travail du Travailleur ou de l'entrepreneur, selon le cas, et/ou de toute autre politique pertinente et applicable de Crosse Canada.
4. Les signalements ou rapports déposés en vertu de la Présente politique peuvent être renvoyés par la Tierce partie indépendante, à son entière discrétion, à une audience en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* de Crosse Canada.
5. Crosse Canada a adopté le CCUMS qui s'applique à tous les Individus désignés par Crosse Canada à titre de Participants CCUMS. Toute présumée infraction au CCUMS par un Participant CCUMS doit être signalée au BCIS, auquel cas les politiques et les procédures du BCIS auraient cours.

Acte répréhensible

6. 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) Créer ou ignorer des risques à la vie, à la santé, ou à la sécurité d'un participant, d'un bénévole, d'un Travailleur, ou de quelque autre Individu que ce soit;
 - e) Inciter un Individu 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

¹ Dans le contexte de la présente Politique, le terme « Travailleur » porte le sens qui lui est attribué dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*, telle que modifiée de temps à autre



7. Crosse Canada s'engage à ne pas rejeter, punir, soumettre aux mesures disciplinaires, recourir aux 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.
8. Tout Individu affilié avec Crosse Canada qui viole cet engagement s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Signalement d'actes répréhensibles

9. 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 Individus ou Travailleurs (si applicable) susceptibles d'être au courant de, affectés par, ou complices de l'acte répréhensible;
 - c) La/les raison(s) pourquoi l'acte ou l'action doit être jugé(e) comme un acte répréhensible; et
 - d) Les répercussions de l'acte répréhensible sur le Travailleur qui dépose le rapport (le cas échéant).
10. Les rapports d'actes répréhensibles doivent être soumis à la Tierce partie indépendante dans les quatorze (14) jours suivant le présumé incident.
11. Sur réception d'un rapport d'acte répréhensible, la Tierce partie indépendante est chargée de :
 - a) Assurer le Travailleur de l'engagement de Crosse Canada
 - b) Trancher si le rapport est frivole, vexatoire, ou n'a pas été déposé de bonne foi (par exemple, si le dépôt du rapport est motivé par des intérêts personnels et/ou que 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 rapport doit ou peut être porté à l'attention du Président et/ou de la Directrice générale de Crosse Canada
 - g) Déterminer si une enquête doit se déclencher et, dans l'affirmative, faciliter le type d'enquête qui convient aux circonstances

Enquête

12. Si la Tierce partie indépendante détermine qu'une enquête doit être amorcée, elle 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

13. Quand un enquêteur externe est engagé, la Tierce partie indépendante doit prendre en compte la nature des allégations ainsi que les ressources financières dont dispose Crosse Canada
14. Une enquête menée par la Tierce partie indépendante 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, des participants, bénévoles ou autres Individus susceptibles d'avoir été touchés par l'acte répréhensible et, quand les circonstances l'exigent, des entretiens avec les parties intéressées.
 - c) Entretien(s) avec l'/les administrateur(s) ou le(s) Travailleur(s) faisant l'objet du rapport
 - d) Entretien avec le(s) superviseur(s) de l'/des administrateur(s) ou du/des Travailleur(s) faisant l'objet du rapport
15. 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 a 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.
16. 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 est alors tenu(e) de décider si des démarches doivent être prises en vertu de la Section 17 des présentes.

Décision

17. 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 des procédures visant à éliminer l'acte répréhensible ou des possibilités futures que l'acte répréhensible ne se reproduise;
 - b) Révision de description(s) 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.
18. Les mesures correctives, si mesures il y a, sont indiquées à la Tierce partie indépendante, qui avise le Travailleur qui a déposé le rapport.
19. 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 :



LACROSSE CANADA
CROSSE CANADA

INFO@LACROSSE.CA
LACROSSE.CA
18 RUE LOUISA STREET, SUITE 310
OTTAWA, ON K1R 6Y6

- 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

20. La confidentialité de toutes les personnes (le Travailleur, le(s) Travailleur(s) faisant l'objet de la plainte, et tous les Individus interviewés dans le cadre de l'enquête) est assurée dans toute la mesure du possible. Les renseignements ne doivent être divulgués qu'aux fins d'enquêter à fond sur le signalement ou dans la mesure où la loi l'exige (incluant sans toutefois s'y limiter les situations où la divulgation de renseignements s'avère nécessaire pour protéger les autres Travailleurs). Tout Individu qui viole intentionnellement la disposition de confidentialité de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires.