



POLITIQUE DE CANADA BASKETBALL SUR LES LANCEURS D'ALERTE

Définitions

1. Dans cette Politique, ces termes ont les significations suivantes :
 - a) “*Directeur*” – Un individu nommé ou élu au Conseil d’Administration de Canada Basketball
 - b) “*Employé*” – Un individu qui a signé un Contrat d’Emploi ou un Contrat de Freelance avec Canada Basketball

Objectif

2. L’objectif de cette Politique est de permettre aux Employés de disposer d’une procédure discrète et sûre grâce à laquelle ils peuvent divulguer des cas de méfaits sans peur de traitement injuste ou de représailles.

Application

3. Cette Politique ne s’applique qu’aux Employés qui observent ou vivent des cas de méfaits commis par des Directeurs ou d’autres Employés.
4. Les cas de méfaits ou de mauvaise conduite observés ou vécus par les participants, les volontaires, les spectateurs, les parents des participants, ou par d’autres individus qui ne sont ni employés ni sous contrat avec Canada Basketball peuvent être rapportés selon les termes de la *Politique de Discipline et de Plaintes* de Canada Basketball et/ou rapportés au Directeur Exécutif de Canada Basketball et doivent être gérés selon les termes du Contrat de Travail de l’Employé ou du Contrat de Freelance, le cas échéant, et/ou selon les termes des politiques de Canada Basketball pour les ressources humaines.
5. Les problèmes rapportés selon les termes de cette Politique peuvent être référés pour être écoutés selon la *Politique de Discipline et de Plaintes* de Canada Basketball, à la discrétion du Dirigeant de Conformité.

Méfaits

6. Les méfaits peuvent être définis comme suit :
 - a) La violation de la loi applicable ;
 - b) La violation Intentionnelle ou sérieuse du *Code de Conduite et d’Éthique* de Canada Basketball ;
 - c) La violation Intentionnelle ou sérieuse des Politiques de Canada Basketball sur *la Violence sur le Lieu de Travail ou le Harcèlement* ;
 - d) Commettre ou ignorer des risques liés à la vie, à la santé ou à la sécurité d’un participant, d’un volontaire, d’un Employé, ou de tout autre individu ;
 - e) Pousser un individu ou un Employé à commettre un crime, une violation de la loi ou une infraction sérieuse d’une Politique de Canada Basketball, ou tout autre acte de méfaits tel que déterminé par le Dirigeant de Conformité ; ou
 - f) Tout acte, comportement ou conduite contraire aux normes acceptées ou à la morale de Canada Basketball ou d’une des communautés dans lesquelles l’organisation opère ; ou
 - g) La fraude.

Promesse

7. Canada Basketball promet de ne pas licencier, pénaliser, sanctionner, prendre sa revanche ou discriminer un Employé ayant divulgué des informations ou ayant soumis, en bonne foi, un rapport contre un Employé conformément aux termes de cette Politique.
8. Tout individu affilié à Canada Basketball et qui ne respecte pas cette Promesse sera assujéti à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Rapporter des Méfaits

9. Un Employé qui pense qu'un Directeur ou un autre Employé a commis un méfait doit préparer un rapport comprenant les informations suivantes :
 - a) Une description écrite de l'acte ou des actions définissant le méfait présumé, et notamment la date et l'heure de ou des actions ;
 - b) Les identités et les rôles de tous les autres individus ou Employés (le cas échéant) qui peuvent être au courant, affectés par, ou complices du méfait ;
 - c) Pourquoi l'acte ou l'action doit être considéré(e) comme un méfait ; et
 - d) Comment le méfait affecte l'employé soumettant le rapport (le cas échéant).

Autorité

10. Canada Basketball a nommé le Dirigeant de Conformité suivant pour recevoir les rapports écrits conformément à cette Politique :

Dirigeant de Conformité – Bas Kavanagh

Courriel : basilk@mun.ca

11. Après avoir reçu le rapport, le Dirigeant de Conformité a la responsabilité :
 - a) De respecter la Promesse de l'Employé de Canada Basketball ;
 - b) De présenter l'employé au Point de Contact Secondaire si l'individu a le sentiment qu'il ne peut pas agir de manière non biaisée ou de manière discrète à cause du rôle de l'individu au sein de Canada Basketball et/ou du contenu du rapport ;
 - c) De déterminer si le rapport est frivole, vexatoire, ou non soumis en toute bonne foi (la soumission du rapport est motivée par des intérêts personnels et/ou le contenu du rapport est de toute évidence faux ou malicieux) ;
 - d) De déterminer si la *Politique de Lanceur d'Alerte* de Canada Basketball s'applique ou si le problème doit être géré selon la *Politique de Discipline et de Plaintes* de Canada Basketball ;
 - e) De déterminer si les services de police locale doivent être contactés ;
 - f) De déterminer s'il y a besoin d'une aide ou d'une expertise extérieure ;
 - g) De déterminer si la médiation ou la procédure de résolution de différends peuvent être utilisées pour résoudre le problème ;
 - h) De déterminer si le Directeur Exécutif et/ou le Président de Canada Basketball doivent ou peuvent être notifiés du rapport ; ou
 - i) De commencer une investigation.

Point de Contact Secondaire

12. Si l'Employé a le sentiment que le Dirigeant de Conformité ne peut pas agir d'une manière objective et discrète à cause du rôle de l'individu au sein de Canada Basketball et/ou à cause du contenu du rapport, l'Employé doit contacter l'individu suivant qui agira comme point de contact indépendant entre l'Employé et le Dirigeant de Conformité :

Point de Contact Secondaire – Tim Hutzul

Courriel : tim.hutzul@shawcor.com

13. Le Point de Contact Secondaire ne divulguera pas l'identité de l'Employé au Dirigeant de Conformité ou à toute personne affiliée à Canada Basketball sans le consentement de l'Employé.
14. Un Employé qui ne sait pas si il ou elle doit soumettre un rapport, ou qui ne veut pas qu'on révèle son identité, peut contacter le Point de Contact Secondaire pour recevoir des conseils et des informations sur le processus.

Investigation

15. Si le Dirigeant de Conformité estime qu'une investigation doit être lancée, le Dirigeant de Conformité peut décider d'embaucher un investigateur externe. Dans de tels cas, le Directeur Exécutif et/ou le Président de Canada Basketball peut être notifié qu'une investigation menée par un investigateur externe est nécessaire sans que la nature de l'investigation, le contenu du rapport ou l'identité de l'Employé qui a soumis le rapport ne soient divulgués. Le Directeur Exécutif et/ou le Président de Canada Basketball ne peut pas refuser de manière irraisonnable la décision d'embaucher un investigateur externe.
16. Une investigation lancée par le Dirigeant de Conformité ou par un investigateur externe doit en général prendre la forme suivante :
 - a) Entretien de suivi avec l'Employé ayant soumis le rapport
 - b) Identification des Employés, participants, volontaires ou autres individus qui ont pu être affectés par les méfaits
 - c) Entretien avec les individus affectés
 - d) Entretien avec le ou les Directeur(s) ou le ou les Employé(s) contre qui le rapport a été soumis
 - e) Entretien avec le ou les superviseur(s) de ou des Employé(s) contre qui le rapport a été soumis, le cas échéant
17. Dans toutes les étapes de l'investigation, l'investigateur prendra toutes les précautions pour protéger l'identité de l'Employé qui a soumis le rapport et/ou la nature spécifique du rapport lui-même. Cependant, Canada Basketball admet qu'il existe des cas où la nature du rapport et/ou l'identité de l'Employé ayant soumis le rapport sera ou pourra être connue par inadvertance par des individus participant à l'investigation.
18. L'investigateur préparera un Rapport d'Investigateur – omettant les noms lorsque cela est possible et essayant de maintenir la confidentialité – qui sera soumis au Directeur Exécutif et/ou Président de Canada Basketball pour qu'il puisse le lire et agir.

Décision

19. Dans les quatorze (14) jours suivant le Rapport de l'Investigateur, le Directeur Exécutif et/ou Président de Canada Basketball prendra les mesures correctives qui s'imposent. Les mesures correctives peuvent inclure, mais sans s'y limiter :
 - a) Adopter et/ou appliquer les politiques et les procédures qui visent à éliminer le méfait ou les opportunités de méfaits futurs ;
 - b) Le changement de la fiche de travail ; ou
 - c) Une mesure de discipline, une suspension, un licenciement ou toute autre action permise par les règlements de Canada Basketball, la législation provinciale liée à l'emploi, les politiques de Canada

Basketball sur les ressources humaines et/ou le Contrat d'Emploi ou le Contrat de Freelance de l'individu.

20. Les mesures correctives, le cas échéant, seront communiquées à l'investigateur qui en informera ensuite l'Employé ayant soumis le rapport.
21. Il est possible de faire appel des décisions prises selon les termes de cette Politique, et ce conformément à la *Politique d'Appel* de Canada Basketball à condition que :
- a) Si l'Employé qui a soumis le rapport initial fait appel de la décision, l'Employé comprend que son identité doit être révélée en cas de demande d'appel, et
 - b) Si le Directeur ou l'Employé contre qui le rapport initial a été écrit fait appel de la décision, l'Employé ou le Directeur comprend que l'identité de l'Employé ayant soumis le rapport initial ne sera pas révélée et que Canada Basketball agira en tant que Défendeur

Confidentialité

22. La confidentialité à toutes les étapes des procédures mentionnées dans cette Politique – du rapport initial à la décision finale – est assurée pour tous les individus (l'Employé, l'Employé(s) contre qui le rapport a été soumis, ainsi que les individus interrogés durant l'investigation) autant que cela est permis étant donné les circonstances particulières de chaque cas. Dans les situations où maintenir la confidentialité peut bloquer l'investigation, Canada Basketball discutera des options, notamment le non maintien de la confidentialité, avec le plaignant avant la fin de l'investigation. Un individu qui viole intentionnellement la clause de confidentialité de cette Politique sera assujéti à des mesures disciplinaires. Rien dans cette section ne doit empêcher le Dirigeant de Conformité de discuter des problèmes avec les experts appropriés ou les Membres du Conseil d'Administration s'il le juge nécessaire ou conseillé.

Allégations Malicieuses

23. La procédure de rapport ne vise qu'à adresser les vrais problèmes. L'organisation dissuade l'utilisation de ce processus de rapport à des fins malicieuses. Les allégations malicieuses ou de mauvaise foi feront l'objet d'une investigation par le Dirigeant de Conformité, ce qui pourrait mener à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement dans les cas les plus extrêmes.

Approbation

24. Cette Politique a été revue et approuvée pour la dernière fois par le Conseil d'Administration de Canada Basketball le 11^{ème} jour de décembre 2019.