



## POLITIQUE DE DÉNONCIATION

### Définitions

1. Ces termes ont la signification suivante dans cette politique:
  - a) “*Directeur*” – Un individu assigné ou élu sur le conseil d’administration de Baseball Canada
  - b) “*Travailleur*” – Un individu ayant signé une entente ou un contrat d’emploi avec Baseball Canada

### Objectif

2. L’objectif de cette politique est de permettre aux travailleurs de pouvoir compter sur une procédure discrète et sécuritaire afin de leur permettre de divulguer des incidents ou des méfaits en milieu de travail sans crainte de traitements injustes ou de représailles.

### Application

3. Cette politique s’applique uniquement aux travailleurs observant et faisant l’expérience d’incidents ou de méfaits commis par des directeurs ou autres travailleurs.
4. Les incidents, méfaits ou inconduites observés ou subits par les participants, bénévoles, spectateurs, parents de participants ou autres individus n’étant pas à l’emploi ou sous contrat avec Baseball Canada peuvent être rapportés sous les termes de la *politique de discipline de Baseball Canada* et/ou rapportés au conseil d’administration de Baseball Canada ou au directeur exécutif afin d’être gérés sous les termes du contrat de travail ou de l’entente d’emploi individuel, si applicable, et/ou de la *politique du personnel de Baseball Canada*.
5. Les incidents rapportés sous les termes de cette politique peuvent également être référés ou entendus sous la *politique de discipline de Baseball Canada*, à la discrétion de la tierce personne indépendante.

### Actes répréhensibles

6. Les actes répréhensibles peuvent se définir comme suit:
  - a) Infraction à la loi;
  - b) Enfreinte intentionnelle ou sérieuse au *code de conduite de Baseball Canada* ;
  - c) Enfreinte intentionnelle ou sérieuse à la politique de Baseball Canada sur la violence et le harcèlement en milieu de travail ;
  - d) Commettre ou ignorer les risques à la vie, à la santé ou à la sécurité d’un participant, bénévole, travailleur ou autre individu;
  - e) Inciter un individu ou un travailleur à commettre un crime, une infraction sérieuse à une politique de Baseball Canada, ou autre acte répréhensible; ou
  - f) Fraude.

### Engagement

7. Baseball Canada s'engage à ne pas rejeter, discipliner, user de représailles ou discriminer tout travailleur divulguant de l'information ou soumettant, de bonne foi, un rapport contre un travailleur, sous les termes de cette politique.
8. Tout individu affilié avec Baseball Canada ne respectant pas cet engagement, sera sujet à une action disciplinaire.

#### **Signalement d'un acte répréhensible**

9. Un travailleur qui croit qu'un directeur ou un autre travailleur a commis un acte répréhensible devrait préparer un rapport incluant les éléments suivants:
  - a) Description écrite des actions comprises dans l'acte répréhensible allégué, incluant la date et l'heure des action(s) ;
  - b) Identifier les rôles des autres individus ou travailleurs (s'il y a) pouvant avoir été au courant, affectés par, ou complice dans l'acte répréhensible ;
  - c) Les raisons expliquant pourquoi les actions posées devraient être considérées comme un acte répréhensible ; et
  - d) Comment cet acte répréhensible affecte le travailleur soumettant le rapport (si applicable).

#### **Autorité**

10. Baseball Canada a assigné une tierce personne indépendante pour la réception des rapports soumis sous cette politique.
11. Une fois le rapport reçu, la tierce personne indépendante a la responsabilité de :
  - a) Mettre en contact le travailleur avec une liaison alternative si l'individu pense qu'elle ne peut agir d'une façon discrète et sans biais en raison du rôle de l'individu avec Baseball Canada et/ou avec le contenu du rapport
  - b) Déterminer si le rapport est frivole, contrariant ou soumis de mauvaise foi (ex. La soumission du rapport est motivée par des intérêts personnels et/ou le contenu du rapport est faux ou malicieux)
  - c) Déterminer si la politique de dénonciation de Baseball Canada s'applique ou si ce sujet s'applique sous les termes de la *politique de discipline* de Baseball Canada
  - d) Déterminer si le service de police doit être contacté
  - e) Déterminer si la médiation ou un règlement alternatif de différends peut être utilisé pour régler ce problème
  - f) Déterminer si le président et/ou le directeur exécutif de Baseball Canada devrait être informé du rapport
  - g) Débuter une enquête

#### **Liaison alternative**

12. Si le travailleur sent que la tierce personne indépendante n'est pas en mesure d'agir de façon discrète et sans biais en raison de son rôle avec Baseball Canada et/ou le contenu du rapport, le travailleur devrait contacter l'individu suivant qui agira en tant que liaison indépendante entre le travailleur et la tierce personne indépendante. (Nom de l'individu à déterminer)
13. La liaison alternative ne divulguera pas l'identité du travailleur à la tierce personne indépendante ou à toute autre personne affiliée avec toute autre personne affiliée avec Baseball Canada sans le consentement du travailleur.

14. Un travailleur étant incertain si il/elle devrait soumettre un rapport ou qui ne veut pas que son identité ne soit révélé, peut contacter la liaison alternative pour des conseils informels sur le processus.

### **Enquête**

15. Si la tierce personne indépendante détermine qu'une enquête devrait être amorcée, la tierce personne indépendante peut décider d'engager un enquêteur externe. Dans un tel cas, le directeur exécutif et/ou le président de Baseball Canada peut être informé de la nécessité d'une enquête menée par un enquêteur externe sans que la nature de l'enquête, le contenu du rapport ou l'identité du travailleur ayant soumis le rapport ne soit divulgué. Le directeur exécutif et/ou le président de Baseball Canada peut refuser la décision du recours à l'engagement d'un enquêteur externe.
16. Une enquête amorcée par la tierce personne indépendante ou par un enquêteur externe prendra généralement la forme suivante:
  - a) Entrevue de suivi avec le travailleur ayant soumis le rapport
  - b) Identification des travailleurs, participants, bénévoles ou autres individus ayant peut-être été affectés par les méfaits
  - c) Entrevues avec les individus affectés
  - d) Entrevue avec le(s) directeur(s) du travailleur contre qui le rapport a été soumis
  - e) Entrevue avec le(s) superviseur(s) du travailleur contre qui le rapport a été soumis, si applicable
17. Lors de toutes les étapes de l'enquête, l'enquêteur prendra des mesures de précaution afin de protéger l'identité du travailleur ayant soumis le rapport et/ou la nature spécifique du rapport. Cependant, Baseball Canada reconnaît qu'il peut y avoir des situations où la nature du rapport et/ou de l'identité du travailleur ayant soumis le rapport sera ou peut être déduit par inadvertance par des personnes participant à l'enquête.
18. L'enquêteur préparera un rapport d'enquête – en omettant les noms autant que possible afin d'assurer la confidentialité – qui sera soumis au président et/ou directeur exécutif de Baseball Canada pour une révision et une action.

### **Décision**

19. Dans les (14) jours suite à la réception du rapport d'enquête, le président et/ou le directeur exécutif de Baseball Canada prendra action, si nécessaire. Les actions correctives peuvent inclure mais sans se limiter à:
  - a) Promulguer et/ou faire respecter les politiques et les procédures visant à éliminer les actes répréhensibles ou d'autres occasions d'actes répréhensibles;
  - b) Revue de la description de tâches; ou
  - c) Discipline, suspension, cessation, ou autres actions permises dans le cadre des règlements généraux de Baseball Canada, législation provinciale en matière d'emploi, politique du personnel de Baseball Canada, et/ou l'entente d'emploi ou le contrat de travail avec le travailleur.
20. L'action corrective, s'il y a lieu, sera communiquée à l'enquêteur qui en informera le travailleur ayant soumis le rapport.
21. Les décisions prises dans le cadre des termes de cette politique peuvent être portées en appel selon les termes de la *politique d'appel* de Baseball Canada:

- a) Si le travailleur ayant soumis le rapport initial en appelle de la décision, le travailleur comprend que son identité doit être révélée si un appel est déposé, et
- b) Si le directeur ou le travailleur contre qui le rapport initial a été soumis en appelle de la décision, le travailleur ou le directeur comprend que l'identité du travailleur ayant soumis le rapport ne sera pas révélée et Baseball Canada agira comme répondant.

**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 (le travailleur, le travailleur contre qui le rapport a été soumis, et tous les individus auditionnés lors de l'enquête). Un individu qui enfreint intentionnellement la clause de confidentialité de cette politique sera sujet à une action disciplinaire.

<b>Historique de la politique</b>	
Approuvé	
Prochaine date de révision	
Dates d'approbation de la révision	