

COMPRENDRE LA POLITIQUE DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

À quoi sert cette politique ?

Volleyball BC souhaite que tous les membres de l'organisation agissent avec honnêteté, éthique et dans le respect de la loi. Toute personne témoin d'une irrégularité – fraude, vol, manquement aux règles de sécurité ou autre inconduite – doit se sentir libre de la signaler. Cette politique explique :

- Quels types de préoccupations doivent être signalés
- Comment les signaler
- Comment Volleyball BC traitera et enquêtera sur les rapports
- Comment les journalistes sont protégés contre les représailles

Qui est couvert par cette police d'assurance ?

Cette politique s'applique à :

- Employés
- entrepreneurs
- Bénévoles
- membres du conseil d'administration et des comités
- Toute autre personne agissant au nom de Volleyball BC

Qu'est-ce qui est considéré comme un problème (une « irrégularité ») ?

Une « irrégularité » désigne tout acte illégal, malhonnête, dangereux ou contraire aux règles de Volleyball BC.

Exemples :

- Ne pas divulguer un conflit d'intérêts
- infractions aux règles de santé et de sécurité
- Ne pas fournir les services payés
- Vol ou détournement d'argent ou de biens
- Falsifier ou altérer des documents
- Utilisation inappropriée des systèmes ou des données de Volleyball BC
- Manipulation des documents comptables
- Utilisation abusive d'informations confidentielles
- Enfreindre les lois ou les règlements
- Dissimuler ou omettre de signaler des problèmes connus
- Tout comportement susceptible de nuire gravement à la réputation de Volleyball BC

Les commentaires quotidiens, les plaintes concernant la qualité du service ou tout autre problème doivent être signalés en utilisant les processus habituels de Volleyball BC (par exemple, politique RH, politique de confidentialité, politique de traitement des plaintes).

Points clés de la politique

- Volleyball BC encourage les gens à prendre la parole.
- Personne ne sera puni pour avoir signalé un problème de bonne foi.
- Les signalements peuvent être effectués anonymement via [ce formulaire](#).
- Volleyball BC s'engage à préserver la confidentialité des informations autant que possible.
- Tous les signalements feront l'objet d'une enquête impartiale.

- Les représailles (telles que les sanctions ou le harcèlement) pour avoir signalé un problème ne sont pas autorisées.
- Les accusations fausses ou malveillantes peuvent entraîner des sanctions disciplinaires.

Comment puis-je signaler un problème ?

Vous pouvez signaler vos préoccupations :

- En remplissant le [formulaire en ligne](#). C'est recommandé ; il est transmis directement au PDG.
- Par téléphone, par appel vidéo ou en personne
- À l'une des personnes suivantes :
 - Chef des opérations
 - Directeur général
 - Président(e) du Comité des ressources humaines et de la gouvernance – HRChair@volleyballbc.org

Si un rapport est fait verbalement, la personne qui le reçoit en consignera les détails par écrit, les confirmera avec l'auteur du rapport, puis transmettra le rapport au chef des opérations.

Si le problème concerne le directeur des opérations, il sera transmis au PDG.

Si le problème concerne le PDG, il sera transmis au président du comité des ressources humaines et de la gouvernance.

Que se passe-t-il si je signale un problème ?

1. Le rapport est examiné.

Le directeur des opérations (ou le président du comité des ressources humaines si le rapport concerne le PDG) :

- Vérifiez si le problème relève de cette politique.
- Déterminez si le problème est futile ou malveillant.
- Déterminez s'il est nécessaire de contacter la police ou d'autres autorités.
- Déterminez si une médiation pourrait être utile.
- Constituez une équipe d'enquête lorsque nécessaire

2. Une équipe d'enquête est mise en place.

L'équipe peut comprendre :

- Le chef des opérations
 - Le PDG
 - Président(e) du Comité des ressources humaines et de la gouvernance
 - experts indépendants
- Toute personne impliquée dans cette affaire ne fera pas partie de l'équipe.

3. La procédure d'enquête est lancée.

Cela peut comprendre :

- Interviews avec le journaliste
- Entretiens avec la personne accusée (le « défendeur »)
- Entretiens avec les témoins ou autres personnes concernées
- Examen de documents ou d'enregistrements
- Faire appel à des experts externes si nécessaire

Le journaliste sera contacté pour confirmer la réception du signalement, pour demander des informations complémentaires si nécessaire, et pour lui rappeler de garder les détails confidentiels.

4. Gestion des éventuels problèmes juridiques :

Si l'enquête suggère qu'un crime a été commis, l'équipe d'enquête et la direction de l'organisation décideront de faire intervenir les autorités et de la manière de protéger les preuves.

5. Un rapport d'enquête est rédigé.

À la fin du processus, l'équipe d'enquête rédigera un rapport confidentiel résumant :

- Les allégations
- Ce qui a été étudié
- Constatations et conclusions

6. Mesures prises

Si l'enquête confirme que les préoccupations étaient fondées, Volleyball BC prendra les mesures suivantes :

- Mettre à jour ou appliquer les politiques
- Changer de rôle ou de responsabilités
- Sanctionner, suspendre ou licencier les personnes impliquées

Comment les registres sont-ils tenus ?

- L'équipe d'enquête fait rapport mensuellement au président du comité des ressources humaines et de la gouvernance jusqu'à la clôture du dossier.
- Une fois l'enquête terminée, le journaliste (s'il n'est pas anonyme) sera informé des conclusions générales, à moins que cela ne porte atteinte à la vie privée d'une autre personne.
- Les rapports d'enquête finaux sont gardés confidentiels par le chef des opérations.
- Chaque année, le PDG fournit au Comité RH et Gouvernance un résumé du nombre de rapports et d'actions entreprises (sans révéler les identités).

Note: Ce document explique [la politique et la procédure de signalement de Volleyball BC](#). Certaines informations de la politique de signalement peuvent ne pas figurer dans ce document. En cas de divergence entre les deux, c'est le contenu de la politique de signalement qui prévaut.