



## POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉNONCIATION DE L'ASSOCIATION DE TENNIS DE TABLE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

### Définitions

1. Les termes suivants ont la signification qui leur est donnée dans la présente politique :

- a) « administrateur » : personne nommée ou élue au conseil d'administration de l'Association de tennis de table du Nouveau-Brunswick (NBTTA);
- b) « travailleur » : personne qui a signé un contrat de travail ou un contrat d'entrepreneur avec la NBTTA.

### Objet

2. La présente politique vise à permettre aux travailleurs de disposer d'une procédure discrète et sûre leur permettant de divulguer des actes répréhensibles sur le lieu de travail sans craindre un traitement injuste ou des représailles.

### Application

3. La présente politique ne s'applique qu'aux travailleurs qui observent ou subissent des actes répréhensibles commis par des administrateurs ou d'autres travailleurs.

4. Les incidents d'actes répréhensibles ou d'inconduite observés ou vécus par des participants, des bénévoles, des spectateurs, des parents de participants ou d'autres personnes qui ne sont pas employées ou engagées comme contractuelles par la NBTTA peuvent être signalés en vertu de la *Politique en matière de discipline et de plaintes* de la NBTTA et être signalés au président ou au directeur général de la NBTTA pour être traités en vertu des conditions du contrat de travail ou de l'entente d'entrepreneur du travailleur en question, selon le cas.

5. Les éléments signalés dans le cadre de la présente politique peuvent être soumis dans le cadre de la *Politique en matière de discipline et de plaintes* de la NBTTA, à la discrétion de l'agent de conformité.

### Actes répréhensibles

6. Un acte répréhensible peut être défini comme suit :

- a) Violer le droit applicable.
- b) Enfreindre de façon intentionnelle ou grave le *Code de conduite et d'éthique* de la NBTTA.
- c) Enfreindre de façon intentionnelle ou grave les politiques en matière de violence et de harcèlement sur le lieu de travail de la NBTTA.
- d) Présenter ou ignorer des risques pour la vie, la santé ou la sécurité d'un participant, d'un bénévole, d'un travailleur ou d'une autre personne.

- e) Ordonner à une personne ou à un travailleur de commettre un crime, une violation de la loi applicable ou une infraction grave à une politique de la NBTAA, ou tout autre acte répréhensible comme déterminé par l'agent de la conformité.
- f) Commettre tout acte ou adopter tout comportement ou toute conduite contraire aux normes acceptées ou à la moralité de la NBTAA ou de l'une des collectivités au sein desquelles cette dernière évolue.
- g) Commettre une fraude.

### **Engagement**

- 7. La NBTAA s'engage à ne pas licencier, pénaliser ou discipliner un travailleur qui divulgue des renseignements ou soumet, de bonne foi, un signalement contre un travailleur en vertu de la présente politique, ou à ne pas exercer des représailles ou de la discrimination à l'encontre du divulgateur.
- 8. Toute personne affiliée à la NBTAA qui ne respecte pas cet engagement fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

### **Signalement d'actes répréhensibles**

- 9. Un travailleur qui pense qu'un administrateur ou un autre travailleur a commis un acte répréhensible doit préparer un rapport comprenant les éléments suivants :
  - a) Description écrite de l'acte ou des actes qui constituent la faute présumée, y compris la date et l'heure de l'acte ou des actes;
  - b) Identité et rôle des autres personnes ou travailleurs (le cas échéant) qui peuvent être conscients de l'acte répréhensible, ou concernés par ce dernier ou complice dudit acte;
  - c) Raison pour laquelle l'action ou l'acte est considéré comme un acte répréhensible;
  - d) Conséquences de l'acte répréhensible sur le travailleur qui a fait le rapport (le cas échéant).

### **Autorité**

- 10. La NBTAA désignera un agent de conformité chargé de recevoir les rapports établis en vertu de la présente politique, le cas échéant.
- 11. Après avoir reçu le rapport, l'agent de la conformité a les responsabilités suivantes :
  - a) Assurer le travailleur de l'engagement de la NBTAA.
  - b) Mettre le travailleur en contact avec l'agent de liaison suppléant si l'agent de conformité estime qu'il ne peut pas agir de manière impartiale ou discrète en raison de son rôle au sein de la NBTAA ou du contenu du rapport, ou des deux.
  - c) Déterminer si le rapport est frivole, vexatoire ou n'est pas présenté de bonne foi (p. ex., la présentation du rapport est motivée par des intérêts personnels ou le contenu du rapport est manifestement faux ou malveillant, ou les deux).
  - d) Déterminer si la *Politique en matière de dénonciation* de la NBTAA s'applique ou si la question doit être traitée en vertu de la *Politique en matière de discipline et de plaintes* de la NBTAA.
  - e) Déterminer si la police locale doit être contactée.

- f) Déterminer si une assistance ou une expertise extérieure est nécessaire.
- g) Déterminer s'il est possible de recourir à la médiation ou à un autre mode de règlement des différends pour résoudre le problème.
- h) Déterminer si le président ou le directeur général de la NBTAA doit ou peut être informé du rapport.
- i) Commencer une enquête.

#### **Agent de liaison suppléant**

12. Si le travailleur estime que l'agent de conformité n'est pas en mesure d'agir de manière impartiale ou discrète en raison du rôle de ce dernier au sein de la NBTAA ou du contenu du rapport, ou les deux, il doit contacter une autre personne, choisie par la NBTAA, qui agira en tant que liaison indépendante entre le travailleur et l'agent de conformité.

13. L'agent de liaison suppléant ne divulguera pas l'identité du travailleur à l'agent de conformité ou à toute autre personne affiliée à la NBTAA sans le consentement du travailleur.

14. Un travailleur qui n'est pas sûr de devoir soumettre un rapport, ou qui ne souhaite pas que son identité soit connue, peut contacter l'agent de liaison suppléant pour obtenir des conseils non officiels sur le processus.

#### **Enquête**

15. Si l'agent de conformité détermine qu'une enquête doit être lancée, il peut décider de faire appel à un enquêteur externe. Dans ce cas, le président ou le directeur général de la NBTAA, ou les deux, peut être informé qu'une enquête menée par un enquêteur externe est nécessaire sans que la nature de l'enquête, le contenu du rapport ou l'identité du travailleur qui a soumis le rapport ne soient divulgués. Le président ou le directeur général de la NBTAA, ou les deux, ne peut pas refuser de manière déraisonnable la décision de faire appel à un enquêteur externe.

16. Une enquête lancée par l'agent de conformité ou par un enquêteur externe doit généralement prendre la forme suivante :

- a) Entrevue de suivi avec le travailleur qui a soumis le rapport;
- b) Identification des travailleurs, des participants, des bénévoles ou d'autres personnes susceptibles d'avoir été concernées par l'acte répréhensible;
- c) Entrevues avec des personnes concernées;
- d) Entrevue avec l'administrateur ou les administrateurs, ou encore le ou les travailleurs visés par le rapport;
- e) Entrevue avec le ou superviseurs du travailleur ou des travailleurs visés par rapport, le cas échéant.

17. À toutes les étapes de l'enquête, l'enquêteur prendra toutes les précautions nécessaires pour protéger l'identité du travailleur qui a soumis le rapport ou la nature précise du rapport lui-même. Cependant, l'équipe de la NBTAA reconnaît qu'il y a des cas où la nature du rapport ou l'identité du travailleur qui a soumis le rapport sera ou pourra être déduite par inadvertance par les personnes qui participent à l'enquête.

18. L'enquêteur préparera un rapport d'enquête, en omettant les noms dans la mesure du possible et en s'efforçant d'assurer la confidentialité, qui sera soumis au président ou au directeur général de la NBTAA, ou les deux, pour examen et suite à donner.

#### **Décision**

19. Dans les quatorze (14) jours suivant la réception du rapport de l'enquêteur, le président ou le directeur général de la NBTAA prendra les mesures correctives qui s'imposent. Les mesures correctives peuvent comprendre ce qui suit, sans toutefois s'y limiter :

- a) Promulguer ou appliquer des politiques et des procédures visant à éliminer les actes répréhensibles ou les nouvelles occasions de commettre des actes répréhensibles.
- b) Réviser des descriptions d'emploi.
- c) Appliquer des mesures disciplinaires, une suspension, une cessation d'emploi ou une autre mesure permise par les règlements administratifs de la NBTAA, la législation provinciale sur l'emploi, les politiques de la NBTAA en matière de ressources humaines ou le contrat d'emploi ou l'entente avec l'entrepreneur du travailleur.

20. La mesure corrective, le cas échéant, sera communiquée à l'enquêteur qui en informera ensuite le travailleur qui a soumis le rapport.

21. Les décisions prises en vertu de la présente politique peuvent faire l'objet d'un appel en vertu de la *Politique en matière d'appel* de la NBTAA, sous réserve de ce qui suit :

- a) Si le travailleur qui a soumis le rapport initial fait appel de la décision, il comprend que son identité doit être révélée s'il fait appel.
- b) Si l'administrateur ou le travailleur contre lequel le rapport initial a été soumis fait appel de la décision, le travailleur ou l'administrateur comprend que l'identité du travailleur qui a soumis le rapport ne sera pas révélée et que la NBTAA agira en tant que défendeur de la confidentialité.

22. La confidentialité à toutes les étapes des procédures décrites dans cette politique, du rapport initial à la décision finale, est assurée pour toutes les personnes (le travailleur, le ou les travailleurs contre lesquels le rapport est soumis, et les personnes interrogées au cours de l'enquête) dans la mesure permise par circonstances particulières de chaque cas. Dans les situations où le maintien de la confidentialité peut entraver l'enquête, l'équipe de la NBTAA discutera des options, y compris le fait de ne pas maintenir la confidentialité, avec le plaignant avant de conclure l'enquête. Toute personne qui enfreint intentionnellement la clause de confidentialité de cette politique fera l'objet de mesures disciplinaires. Rien dans cet article n'empêche l'agent de conformité de discuter des questions avec les experts appropriés ou les membres du conseil d'administration s'ils le jugent nécessaire ou souhaitable.

#### **Allégations malveillantes**

23. La procédure de signalement vise uniquement à répondre à des préoccupations sincères. L'organisme décourage l'utilisation de ce moyen de signalement à des fins malveillantes. Les allégations malveillantes ou de mauvaise foi feront l'objet d'une enquête par l'agent de la conformité, ce qui pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement dans des circonstances extrêmes.

#### **Approbation**

24. Le conseil d'administration de la NBTAA a examiné et approuvé la présente politique le 3 février 2025.