



TITRE	Sport sécuritaire   Politique d'enquête
TYPE	Politique
ENTRÉE EN VIGUEUR	1er juin 2026
DATE DE LA DERNIÈRE RÉVISION	10 janvier 2026
FRÉQUENCE DE RÉVISION	Annuelle
COMPOSANTE CIBLE	Pickleball NB – Direction et conseil d'administration
SECTEUR RESPONSABLE	Pickleball NB - Général
DISTRIBUTION	<ul style="list-style-type: none"><li>- Direction et administrateurs</li><li>- Clubs affiliés</li><li>- Membres</li></ul>
ADOPTÉ LE	11 février 2026

## 1. RÉSUMÉ

Pickleball Nouveau Brunswick (l' « Organisation ») et ses membres s'engagent à prévenir et à lutter contre toutes les formes de discrimination, de harcèlement, de harcèlement au travail, de violence au travail, de harcèlement sexuel et de maltraitance dans le cadre de leurs opérations et activités.

La présente politique décrit la manière dont les personnes peuvent signaler de tels problèmes et comment l'Organisation veillera à ce que les plaintes nécessitant une enquête soient traitées de manière équitable, indépendante et approfondie.

## 2. ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE

### 2.1 Constatation et divulgation

Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de la Politique en matière de discipline et de plaintes, le gestionnaire de cas doit déterminer si la plainte concerne de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement

au travail, de la violence au travail, du harcèlement sexuel, de la maltraitance ou toute autre question nécessitant une enquête. L'Organisation et ses membres se conforment à toutes les obligations de divulgation et de signalement prévues par la loi, y compris celles envers les autorités gouvernementales, les services de police ou les agences de protection de l'enfance.

## **2.2. Enquête**

Lorsqu'il est établi qu'une plainte porte sur des faits nécessitant une enquête, celle-ci continuera d'être traitée conformément à la Politique en matière de discipline et de plaintes. Le gestionnaire de dossier peut également désigner un enquêteur chargé d'enquêter sur les allégations.

L'enquêteur doit être un tiers indépendant possédant l'expérience et l'expertise requises et ne doit pas se trouver en situation de conflit d'intérêts ni avoir eu de lien antérieur avec les parties.

Le cas échéant, la législation fédérale, provinciale ou territoriale relative au harcèlement ou à la violence sur le lieu de travail peut s'appliquer. L'enquêteur doit examiner la législation pertinente et les politiques organisationnelles en matière de ressources humaines, et peut consulter des experts en la matière si nécessaire.

Le processus d'enquête est déterminé par l'enquêteur et peut inclure, sans s'y limiter :

- a) Des entretiens avec le plaignant
- b) Des entretiens avec les témoins
- c) La rédaction d'un exposé des faits reflétant le point de vue du plaignant, approuvé par celui-ci et communiqué au défendeur
- d) Des entretiens avec le défendeur
- e) la rédaction d'un exposé des faits reflétant le point de vue du défendeur, approuvé par ce dernier et communiqué au plaignant

## **2.3 Rapport de l'enquêteur**

À l'issue de l'enquête, l'enquêteur rédige un rapport écrit résumant les preuves et présentant ses conclusions et recommandations. Le rapport détermine, selon la prépondérance des probabilités, si le comportement allégué constitue une discrimination, du harcèlement, du harcèlement au

travail, de la violence au travail, du harcèlement sexuel, des mauvais traitements ou une violation d'un document régissant l'organisation, y compris le Code de conduite et d'éthique.

Le rapport de l'enquêteur est remis au gestionnaire de dossier, qui peut le divulguer, en tout ou en partie, à l'organisation, à un membre ou à d'autres parties, selon le cas.

Lorsque l'enquêteur identifie un comportement potentiellement criminel, y compris, mais sans s'y limiter, le harcèlement criminel, les menaces, les voies de fait, les infractions sexuelles ou l'exploitation, il doit conseiller au plaignant et à l'organisation ou au membre d'envisager de signaler l'affaire à la police.

L'enquêteur doit informer l'Organisation ou le Membre de toute conclusion indiquant une activité criminelle. L'Organisation ou le Membre doit avertir la police lorsque la loi l'exige, notamment dans les cas impliquant des substances ou méthodes interdites figurant sur la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage, des infractions sexuelles impliquant des mineurs, des fraudes ou toute infraction dont le non-signalement pourrait nuire à la réputation de l'Organisation ou du Membre.

#### **2.4 Représailles et représailles**

Aucune personne qui dépose une plainte ou participe à une enquête ne doit faire l'objet de représailles ou de mesures de rétorsion. Tout comportement de ce type peut constituer un mauvais traitement et doit être traité conformément à la Politique en matière de discipline et de plaintes.

#### **2.5 Allégations mensongères**

Toute personne qui présente des allégations jugées malveillantes, fausses ou formulées à des fins de représailles ou de vengeance peut faire l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la Politique en matière de discipline et de plaintes. Cette personne peut également être tenue de rembourser les frais d'enquête et sera considérée comme n'étant pas en règle tant que ces frais n'auront pas été payés.

#### **2.6 Confidentialité**

L'enquêteur doit faire tout son possible pour préserver la confidentialité de toutes les parties concernées. Toutefois,

l'Organisation et ses membres reconnaissent que la confidentialité ne peut être garantie en toutes circonstances et que l'anonymat n'est pas toujours possible au cours d'une enquête.

**3. MISE À JOUR DE LA POLITIQUE**

La politique sera révisée tous les trois ans, ou selon les besoins opérationnels.

**4. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente politique entrera en vigueur le 1 juin 2026