

# Politique

Numéro : 5105  
Titre : **Dénonciation d'actes répréhensibles**  
Section : Information générale  
Autorité : 1<sup>er</sup> vice-président – Secrétariat général  
Responsable opérationnel : Directeur – Ressources humaines et des relations de travail  
Entrée en vigueur : 2013-05-13  
Dernière révision : 2017-03-18



## 1.0 PRINCIPE DIRECTEUR

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) assure son fonctionnement et élabore des politiques et des pratiques conformément aux dispositions législatives et aux exigences qui ont été établies selon les politiques publiques et qui sont énoncées dans la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*. La présente politique décrit les processus établis par le Conseil des gouverneurs en vue de la présentation de plaintes (y compris les plaintes anonymes) de façon honnête et confidentielle concernant des cas d'inconduite ou de fautes graves, ou des activités illégales qui sont commis par un membre de la communauté collégiale.

La dénonciation consiste à signaler ou à divulguer des renseignements qui représentent la preuve d'une activité inappropriée ou d'une violation de la loi (p. ex. : violations de lois, de règlements ou de politiques du CCNB qui sont de nature financière ou qui concernent l'utilisation à mauvais escient ou la mauvaise gestion de ressources du CCNB).

Par souci de clarté, la dénonciation ne consiste pas à signaler des préoccupations personnelles, des appels, des plaintes, des griefs ou des problèmes associés à des questions pour lesquelles il existe déjà une directive distincte ou des recours (p. ex. : plaintes relatives au harcèlement ou à la discrimination, griefs personnels et griefs relatifs à l'emploi, litiges scolaires et griefs déposés conformément à une convention collective).

## 2.0 OBJET

S.O.

## 3.0 CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale.

## 4.0 ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le CCNB encourage les membres de la communauté collégiale, agissant de bonne foi, à signaler de façon responsable aux autorités du CCNB toute activité répréhensible de la part du CCNB ou de membres de la communauté collégiale, sans crainte de représailles.

## 5.0 DÉFINITIONS

Activité répréhensible	Signifie toute activité menée par le Collège ou par un membre de la communauté collégiale qui : a) contrevient à une loi ou à un règlement fédéral, provincial ou municipal, qu'il s'agisse de corruption, de méfait, de vol de biens du Collège, de fraude, de coercition, de l'usage abusif des biens du Collège ou de l'omission délibérée d'accomplir une tâche; b) constitue une
------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

infraction grave aux politiques ou aux directives du Collège; c) est l'indice d'un cas d'inconduite, d'incompétence ou d'inefficacité grave.

**Divulgence protégée** Signifie toute communication à un employé responsable du Collège au sujet d'une activité répréhensible présumée ou réelle, laquelle communication est faite de bonne foi et fondée sur des motifs raisonnables de croire que l'activité s'est bel et bien déroulée et constitue une activité répréhensible.

**Membres de la communauté collégiale** Désigne un membre de la communauté collégiale qui étudie, enseigne, effectue des recherches ou travaille au Collège ou sous ses auspices et comprend, sans restriction, les personnes suivantes : a) les personnes qui sont employées du Collège; b) les personnes qui ont été nommées par le Collège (y compris les bénévoles et les membres de l'Équipe de direction du CCNB); c) les étudiants, les chercheurs-boursiers invités ou toute autre personne qui agit au nom du Collège ou à sa demande; d) les fournisseurs du Collège.

**Représailles** Signifie une mesure défavorable prise par le Collège contre une personne parce qu'elle a demandé des conseils afin de faire une divulgation protégée, a fait une divulgation protégée ou a collaboré à une enquête menée sur une divulgation protégée.

## **6.0 MISE EN OEUVRE**

### **6.1 Aucunes représailles**

Une personne qui a fait une divulgation protégée de bonne foi ne subira pas de représailles. Cela étant dit, les personnes qui rapportent leur propre erreur de conduite ne sont pas soustraites aux conséquences prévues par la présente politique.

Toute personne qui exerce des représailles contre une personne qui a fait une divulgation protégée s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

### **6.2 Allégations fausses ou téméraires**

Toute personne qui fait, conformément à la présente politique, une divulgation de mauvaise foi ou qui, délibérément, ou en mépris flagrant de la vérité, signale faussement une activité répréhensible, s'expose à des mesures disciplinaires, y compris la réprimande, la suspension, la rétrogradation, l'expulsion ou le licenciement.

Les personnes qui font des allégations non corroborées, mais qui les font de bonne foi, ne feront pas l'objet de mesures disciplinaires de la part du CCNB.

### **6.3 Marche à suivre pour signaler ses préoccupations**

Les obligations découlant de la *Loi sur les divulgations* faites dans l'intérêt public appuient et facilitent la divulgation d'actes répréhensibles au CCNB. De concert avec la présente politique, la Loi encourage les employés à se manifester s'ils croient que des actes répréhensibles ont eu lieu ou sont sur le point de se produire dans le milieu de travail. La Loi assure la protection

des employés contre les représailles et prévoit un processus juste et objectif pour ceux qui sont accusés d'avoir commis des actes répréhensibles.

Si un employé est d'avis que des actes répréhensibles pourraient être commis, il devrait se prévaloir des dispositions prévues à la Loi afin de se manifester et de se sentir protégé dans sa démarche. Les employés peuvent faire une divulgation à toute personne de confiance dans l'organisation ou spécifiquement à leur supérieur, à la Direction générale des ressources humaines, à la Direction générale des finances et des infrastructures, au 1er vice-président, à la présidente-directrice générale, à la présidence du Comité de finance et de vérification du Conseil des gouverneurs ou au bureau de l'Ombud NB.

## **7.0 RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

S.O.

## **8.0 DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS**

Pour de plus amples renseignements concernant cette politique, prière de vous adresser à la Direction – Ressources humaines et des relations de travail.

## **9.0 DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE (interne ou externe/public)**

<b>N°</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Type</b>	<b>Autorité/ Responsable opérationnel</b>	<b>Date de révision</b>
5103.1026	Code d'éthique au travail	Guide/Norme	Directeur Ressources humaines et des relations de travail	2014-01-03
5105.2062	Dénonciation d'un acte répréhensible	Formulaire/Gabarit	Directeur Ressources humaines et des relations de travail	2014-01-16

**Note :** Toute reproduction de ce document, en partie ou dans son intégralité, représente une copie non contrôlée. Dans le présent document, le genre masculin est utilisé comme générique, sans discrimination et à seule fin d'alléger le texte.