

Politique de dénonciation

Approuvée : mars 2020

Objectif :

Cette politique fournit un mécanisme permettant aux employés et aux bénévoles qui ont découvert la violation d'une politique ou d'une loi de la signaler sans crainte de représailles ou de punition. Elle a pour but d'encourager les membres du conseil d'administration du fmi*igf, son personnel (payé ou bénévole) et tout autre individu à dénoncer les cas suspectés ou réels d'événements (comportements ou pratiques) illégaux, inappropriés ou contraires à l'éthique.

Portée :

Cette politique s'applique aux membres du conseil d'administration national, au personnel du bureau national, aux présidents des sections, aux membres du Comité des finances et de la vérification et aux membres du Conseil aviseur des sections, ainsi qu'aux représentants dûment nommés des sections, au président de la Semaine de PP, aux bénévoles et aux fournisseurs/sous-traitants du fmi*igf.

Principes :

Les communications devraient être respectueuses et professionnelles.

Toute personne déclarant une préoccupation doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que les informations divulguées indiquent une pratique inappropriée de comptabilité ou de vérification, ou une infraction du code.

Les allégations qui s'avèrent non fondées et qui ont été faites de manière malveillante, imprudente ou en sachant au préalable qu'elles étaient fausses donneront lieu à des mesures disciplinaires, y compris un licenciement possible ou tout autre moyen juridique visant à protéger la réputation de l'organisation et des membres de son conseil et de son personnel.

Processus et protocole :

Les sujets pertinents à aborder en vertu de cette politique comprennent les irrégularités financières, les problèmes de comptabilité ou de vérification, les violations éthiques, ou toute autre pratique ou politique illégale ou inappropriée similaire. Les autres sujets pour lesquels

l'organisation a des mécanismes de plainte existants devraient être traités en vertu de ces mécanismes, comme les problèmes de discrimination ou de harcèlement présumés, par le biais de la hiérarchie ou la structure de déclaration existante de l'organisation, à moins que ces voies ne soient elles-mêmes impliquées dans l'acte répréhensible. Cette politique n'a pas pour but de fournir un moyen de faire appel à l'issue de ces autres mécanismes.

Dans les situations où des personnes ont soulevé une préoccupation sans conclusion satisfaisante au point de communication principal identifié, le protocole suivant devrait s'appliquer.

Une explication écrite du problème et de sa résolution (ou de l'absence de résolution) à cette date devrait être transmise simultanément à deux membres du conseil d'administration national. En règle générale, le directeur de la gouvernance devrait être l'un des deux membres du conseil. Lorsque le directeur de la gouvernance n'est pas en mesure d'être inclus dans les communications, deux membres du conseil suffiront. L'un d'eux sera responsable des communications ultérieures et agira en tant que directeur de la gouvernance. Le directeur assumant le rôle de directeur de la gouvernance en informera la personne qui a soulevé la préoccupation.

Dans les situations où plus d'une personne partage la même préoccupation, chaque personne devrait suivre le processus décrit ci-dessus. Après consultation de toutes les personnes qui ont soumis une préoccupation, le directeur de la gouvernance peut modifier le processus pour pouvoir gérer plusieurs soumissions.

La déclaration sera confirmée par écrit dans un délai de 5 jours ouvrables et le dénonciateur sera avisé si sa préoccupation entre dans le cadre de la politique de dénonciation. La réponse devrait inclure un aperçu du plan d'enquête.

Les déclarations de préoccupations et les enquêtes leur étant associées devraient rester confidentielles dans la mesure du possible pour pouvoir mener une enquête appropriée.

L'identité du dénonciateur, si elle est connue, devrait rester confidentielle pour les personnes directement impliquées dans l'application de la présente politique, à moins que le problème ne nécessite une enquête de la part des forces de l'ordre, auquel cas les membres de l'organisation seront assignés à témoigner.

Les déclarations de préoccupations feront immédiatement l'objet d'une enquête de la part du directeur de la gouvernance et de l'autre directeur du conseil informé, et des mesures correctives appropriées seront recommandées au conseil d'administration, si l'enquête le justifie.

Ces mesures doivent inclure une décision ou un suivi (ou les deux) auprès du plaignant en vue d'une résolution complète de la préoccupation.

Le directeur de la gouvernance peut décider que le Comité sur la gouvernance et les nominations devrait participer au processus d'enquête ou être le principal organisme d'enquête.

En outre, le directeur de la gouvernance a le pouvoir de retenir les services extérieurs de conseillers juridiques, de comptables, d'enquêteurs privés ou toute autre ressource jugée nécessaire pour mener une enquête complète sur les allégations. Les facteurs à prendre en considération comprennent, sans s'y limiter, la crédibilité du dénonciateur, la gravité de la plainte, et les conséquences juridiques ou financières potentielles si les allégations s'avèrent finalement exactes.

Le directeur de la gouvernance présentera un compte rendu écrit sur la plainte et l'état actuel de l'enquête au conseil d'administration, dans les 10 jours ouvrables suivant la déclaration initiale.

Dans les 20 jours ouvrables suivant la déclaration initiale, le directeur de la gouvernance répondra par écrit au plaignant en l'informant du rapport d'enquête, des dispositions prévues ou de la résolution du problème.