



**FONDATION  
COMMUNAUTAIRE  
D'OTTAWA**

investir pour le bien

# Protection des dénonciateurs

**ENTRÉE EN VIGUEUR INITIALE:** 30 septembre 2008  
**DERNIER EXAMEN OU DERNIÈRE RÉVISION:** février 2018  
**PROCHAIN EXAMEN:** février 2023

## **POLITIQUE: PROTECTION DES DÉNONCIATEURS**

### **Préambule**

Conformément à la politique concernant le code de déontologie (le « Code ») de la Fondation communautaire d'Ottawa, les membres du Conseil d'administration et les employés sont tenus de se conformer à des normes rigoureuses de conduite professionnelle et personnelle dans l'exercice de leurs fonctions. En tant que représentants de l'organisation, ils doivent faire preuve d'honnêteté et d'intégrité lorsqu'ils s'acquittent de leurs responsabilités et doivent respecter les lois et les règlements pertinents.

### **Obligation de dénoncer**

Tous les membres du Conseil d'administration et employés doivent se conformer au Code et dénoncer toute violation réelle ou présumée selon les exigences de la présente Politique de dénonciation.

### **Protection contre les représailles**

Aucun membre du Conseil d'administration ou employé qui, de bonne foi, dénonce une violation au Code ne doit faire l'objet des mesures d'intimidation, de représailles ou de rétorsion. Par contre, quiconque exerce de telles mesures à l'encontre d'une personne qui, de bonne foi, a dénoncé une violation fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. La Politique de protection des dénonciateurs vise à encourager les employés et les autres membres à signaler les problèmes sérieux à l'organisation avant de faire appel à une tierce partie pour les résoudre.

### **Dénonciation des violations**

La Fondation s'est dotée d'une politique de porte ouverte et encourage les employés à signaler toute question, préoccupation, suggestion ou plainte à quiconque est en mesure d'y répondre correctement. Dans la plupart des cas, c'est le gestionnaire de l'employé qui est le mieux placé pour donner suite à une préoccupation. Toutefois, si l'employé ne se sent pas à l'aise de parler à son gestionnaire, ou s'il n'est pas satisfait de sa réponse, la Fondation l'incite fortement à aborder le sujet avec un membre de la direction avec qui il se sent à l'aise. Les gestionnaires sont tenus de signaler les violations présumées à la PDG, à qui il incombe tout particulièrement et de façon exclusive de faire enquête sur toutes les violations signalées. En cas de fraude présumée, ou lorsqu'un individu se sent mal à l'aise d'observer la politique de porte ouverte de l'organisation, il convient alors de communiquer avec la PDG ou le président ou vice-président du Conseil d'administration.

La PDG, en sa qualité d'agente de conformité de l'organisation, est chargée de faire enquête et de résoudre toutes les plaintes et allégations signalées relativement à des violations au Code. La décision d'en informer le Comité de gouvernance lui appartient.



### **Dénonciation de bonne foi**

Quiconque dépose une plainte concernant une violation réelle ou présumée au Code doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire qu'il y a réellement eu violation. Toute allégation non corroborée et faite avec malveillance ou en sachant qu'elle était fausse sera considérée comme un manquement disciplinaire grave.

### **Confidentialité**

La personne qui souhaite signaler une violation réelle ou présumée au Code peut le faire sous le sceau du secret. Les dénonciations de violations réelles ou présumées sont gardées confidentielles, dans toute la mesure du possible, en tenant toutefois compte de la nécessité de mener une enquête adéquate.

### **Traitement des infractions signalées**

La PDG avise le dénonciateur et accuse réception de la dénonciation de la violation réelle ou présumée dans les cinq jours ouvrables. Toutes les dénonciations doivent faire l'objet d'une enquête dans les plus brefs délais et, s'il y a lieu, des mesures correctives appropriées doivent être prises.