



helping children thrive

901-2 Lansing Square, Toronto, ON M2J 4P8 | Tel: 1-800-387-1221 | 416-757-1220
canadianfeedthechildren.ca | contact@canadianfeedthechildren.ca | Charitable Registration #11883 0983 RR0001

Titre de la politique	Politique de dénonciation
Domaine politique	Gestion financière
Type de politique	Opérationnel
Approbateur(s) de la politique	Conseil d'administration
Date d'approbation	1er juin 2021
Prochaine date de révision	juin 2024
Date d'entrée en vigueur	14 juin 2021
Historique de la politique	11 décembre 2017
Politiques, procédures existantes connexes	

Objectif

La présente politique de dénonciation de Canadian Feed The Children (" CFTC ") a pour objet de fournir des orientations à tous les administrateurs, dirigeants, employés, entrepreneurs, consultants, agents, bénévoles, donateurs, partenaires et clients actuels et anciens de CFTC, ainsi qu'aux membres de la communauté (ci-après dénommés " parties prenantes "), en ce qui concerne la communication de préoccupations relatives à des pratiques ou activités douteuses ou illégales, ou à des pratiques ou activités douteuses ou illégales présumées concernant CFTC. La CFTC s'attend à ce que toute personne ayant des préoccupations sérieuses concernant tout aspect des opérations, des programmes et des services de la CFTC se manifeste. La présente politique prévoit une procédure confidentielle permettant de signaler ces préoccupations et d'enquêter à leur sujet.

Champ d'application

Toutes les parties prenantes de la CFTC.

Révision périodique et modifications

La présente politique est réexaminée tous les trois ans par la direction, le CCF et le conseil d'administration de la CFTC, sauf disposition contraire.

La CFTC se réserve le droit de modifier cette politique à tout moment. La CFTC réexamine régulièrement ses pratiques en matière de dénonciation et met à jour sa politique de dénonciation si nécessaire. La politique de dénonciation de la CFTC est publiée sur le site web de la CFTC.

Principes

Les employés et les bénévoles sont souvent les premiers à se rendre compte que quelque chose ne va pas au sein de l'organisation. Cependant, il arrive qu'ils n'expriment pas leurs préoccupations parce qu'ils pensent que le fait de parler serait déloyal envers leurs collègues ou la CFTC. Ils peuvent également craindre d'être harcelés ou victimisés.

Cette politique vise à souligner l'engagement de la CFTC en faveur d'une culture de communication ouverte dans laquelle les problèmes et les préoccupations peuvent être traités dans le cadre d'une interaction normale, tout en prévoyant un autre mécanisme de signalement des problèmes. Cette politique vise également à encourager et à permettre aux parties prenantes de faire part de leurs préoccupations au sein de l'organisation, plutôt que de chercher en premier lieu une solution à l'extérieur de la CFTC, afin que la CFTC puisse traiter et corriger les comportements et les actions inappropriés.

Cette politique vise à garantir aux employés, aux bénévoles et aux autres parties prenantes qu'ils peuvent faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles ou de victimisation.

La présente politique complète et ne remplace pas les procédures requises par la loi.

Voici quelques exemples de domaines susceptibles d'être couverts par la dénonciation :

- Les pratiques de corruption, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de donner ou de recevoir des avantages personnels indus ;
- Abus à l'encontre de toute personne, y compris les personnes âgées de moins de dix-huit (18) ans ;
- Mauvais usage, détournement ou mauvaise gestion des fonds, des ressources ou des actifs de la CFTC ;
- Fraude ou fausse déclaration en matière de comptabilité, d'audit ou d'autres rapports financiers ; •
Conflits d'intérêts ;
- Utilisation abusive d'informations confidentielles ;
- Une violation grave des politiques de la CFTC ;
- Activités contraires à l'éthique ou illégales de personnes affiliées à la CFTC dans le cadre des activités de la CFTC ;
- Violations graves des lois ou réglementations fédérales ou provinciales susceptibles d'entraîner des amendes ou des dommages-intérêts à la charge de la CFTC ou de nuire de manière significative à la réputation ou à l'image publique de la CFTC ;
- Activités susceptibles de nuire à la réputation ou à l'image publique de la CFTC.

La présente politique ne couvre pas les plaintes, les préoccupations, les questions ou les griefs des employés concernant leur emploi, tels que leur rémunération, leurs tâches, l'évaluation de leurs performances ou leur supervision. Elle ne couvre pas non plus les questions de harcèlement, de discrimination ou d'accessibilité, car ces questions sont couvertes par la politique de la CFTC en matière de respect sur le lieu de travail. Veuillez vous référer à votre contrat de travail, aux politiques et documents de la CFTC relatifs à l'emploi et aux politiques organisationnelles de la CFTC pour ces questions.

Rapports

Plus une préoccupation est soulevée tôt, plus il est facile de prendre des mesures.

Pour initier un rapport, les parties prenantes disposent de trois moyens pour signaler un problème :

(1) Directeur, Personnes et culture de la CFTC

Si vous êtes un employé ou un bénévole de la CFTC, vous pouvez soumettre vos préoccupations par écrit ou en discuter avec le directeur de la CFTC, Personnes et Culture.

(2) Président-directeur général de la CFTC

Si vous êtes un donateur, un partenaire, un membre de la communauté ou une autre partie prenante, vous pouvez soumettre vos préoccupations par écrit ou en discuter avec le président-directeur général de la CFTC.

(3) Président du comité des finances et de l'audit de la CFTC

Si vous êtes administrateur ou dirigeant de la CFTC, vous pouvez soumettre vos préoccupations par écrit ou en discuter avec le président du comité des finances et de l'audit de la CFTC.

Si, pour une raison quelconque, une personne estime qu'il est difficile de suivre les canaux de signalement décrits ci-dessus, elle peut faire part de ses préoccupations directement à l'une des trois personnes susmentionnées ou au président du conseil d'administration de la CFTC.

La personne qui fait une révélation peut rester anonyme. Toutefois, afin de permettre une meilleure enquête sur une divulgation, nous vous encourageons à mettre votre nom sur les problèmes que vous signalez.

Lorsqu'elle signale un problème, une personne doit prendre des mesures pour fournir autant de détails que possible sur le problème, y compris des détails sur le moment et le lieu où l'activité ou les activités à signaler se sont produites, sur les personnes impliquées dans l'activité ou les activités et sur tout autre détail pertinent. Les personnes sont encouragées à remplir le formulaire de divulgation (**annexe "A" ci-jointe**) pour signaler un problème.

Enquête

La CFTC traitera toutes les divulgations de manière confidentielle et sensible. Toutes les questions pertinentes, y compris les questions soupçonnées mais non prouvées, seront rapidement examinées.

Les mesures prises dépendront de la nature de la divulgation. Le gestionnaire, Personnes et culture, le président-directeur général, le président du comité des finances et de l'audit ou le président du conseil d'administration de la CFTC, selon le cas, décidera de la forme de l'enquête à entreprendre et de la personne à laquelle l'enquête devrait être déléguée. Le cas échéant, les questions soulevées peuvent

- être examinée par le comité des finances et de l'audit de la CFTC ;
- faire l'objet d'une enquête de la part de la direction de la CFTC ;
- être renvoyés aux autorités locales ;
- être transmis à une partie externe appropriée pour enquête.

La CFTC reconnaît qu'une personne ayant signalé un problème a besoin d'être assurée que la question a été correctement traitée. Sous réserve des contraintes légales et de la confidentialité, les résultats d'une enquête peuvent être communiqués à la personne qui a signalé le problème et à son supérieur hiérarchique, le cas échéant.

L'identité de la personne qui fait la divulgation sera gardée confidentielle dans la mesure où elle n'entrave pas ou ne fait pas échouer une enquête.

Le président-directeur général de la CFTC est globalement responsable de la mise en œuvre de la présente politique et veillera à ce que les préoccupations soulevées et leurs résultats soient consignés (sous une forme qui ne compromette pas la confidentialité) pendant une période d'au moins sept (7) ans, ou d'une manière acceptable à la discrétion du conseil d'administration de la CFTC. Le comité des finances et de l'audit de la CFTC est tenu d'informer le conseil d'administration de la CFTC de toutes les divulgations (et des résultats sommaires des enquêtes).

Pas de représailles

Il est contraire aux valeurs de la CFTC que quiconque exerce des représailles, du harcèlement ou de la discrimination à l'encontre d'une partie prenante qui signale de bonne foi un problème.

La CFTC ne tolérera aucune forme de représailles. Tout acte de représailles doit être signalé par les voies suivantes

décrite ci-dessus. La CFTC prendra les mesures qui s'imposent pour protéger une partie prenante qui fait une divulgation de bonne foi. Tout membre du personnel de la CFTC qui exerce des représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé un problème de bonne foi est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les personnes qui font une divulgation doivent être prudentes afin d'éviter les allégations fausses ou sans fondement. Les employés et les bénévoles qui font intentionnellement des allégations fausses ou sans fondement s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, dans le cas des employés, et jusqu'à la rupture de la relation, dans le cas des bénévoles. Les allégations fausses ou sans fondement formulées par d'autres parties prenantes peuvent amener la CFTC à rompre ses relations avec ces dernières.

La protection contre les représailles n'a pas pour but d'empêcher les superviseurs ou les directeurs de prendre des mesures, y compris des mesures disciplinaires, dans le cadre habituel de leurs fonctions et sur la base de facteurs valables liés aux performances.

Questions

Pour toute question d'ordre général relative à la présente politique de dénonciation ou pour obtenir les coordonnées des personnes énumérées dans la présente politique auxquelles une divulgation peut être faite, veuillez envoyer un courriel confidentiel à l'adresse suivante Confidential@canadianfeedthechildren.ca

David Armour,
président du conseil d'administration

Joe Wilke,
vice-président du conseil d'administration



helping children thrive

901-2 Lansing Square, Toronto, ON M2J 4P8 | Tel: 1-800-387-1221 | 416-757-1220
canadianfeedthechildren.ca | contact@canadianfeedthechildren.ca | Charitable Registration #11883 0983 RR0001

Annexe "A"

Formulaire de divulgation

Votre nom (facultatif) :

Département (le cas échéant et facultatif) :

Superviseur (le cas échéant et facultatif) :

Téléphone (facultatif) :

Courriel (facultatif) :

LA CFTC TRAITERA TOUS LES RAPPORTS DE MANIÈRE CONFIDENTIELLE ET SENSIBLE.

Décrivez l'activité à déclarer - veuillez fournir autant de détails que possible :

Date à laquelle vous avez pris connaissance de l'activité à déclarer :

L'activité à déclarer est (veuillez encercler une réponse) :

En cours

Terminé

On ne sait pas si c'est en cours

ou terminé Département suspecté d'activité à signaler :

Personne(s) soupçonnée(s) d'activités à signaler :

Comment avez-vous eu connaissance de l'activité à déclarer ?

Décrivez les mesures que vous avez prises, le cas échéant, avant de remplir le présent formulaire de divulgation (par exemple, informer le superviseur, l'employé, etc.).

Rapport soumis à : Date : Rapport reçu par : Date :

