

POLITIQUE DE PROTECTION DES DÉNONCIATEURS

OBJECTIF

La Fondation de l'Hôpital d'Ottawa (la Fondation) exige de ses administrateurs, dirigeants, employés, sous-traitants et bénévoles qu'ils respectent des normes élevées en matière d'éthique professionnelle et personnelle dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités. Tous doivent faire preuve d'honnêteté et d'intégrité dans l'accomplissement de leurs responsabilités en lien avec la Fondation, en conformité avec l'ensemble des lois et règlements en vigueur.

La Fondation s'engage à respecter ces normes éthiques rigoureuses en faisant preuve d'intégrité. Dans le droit fil de cet engagement, la Fondation veille à favoriser la création d'un milieu de travail dans lequel son personnel, s'il craint (pour des motifs raisonnables) qu'une violation ou une inconduite grave ait eu lieu (ou soit en train de se produire), peut faire part de ses préoccupations sans subir de discrimination, de représailles, de menaces ou de harcèlement. En conséquence, la Fondation interdit strictement toute forme de discrimination, de représailles, de menaces ou de harcèlement contre une personne qui lui transmet de telles informations en conformité avec la présente politique.

L'objectif de la présente politique est de définir un processus anonyme et confidentiel pour signaler tout ce que notre personnel vit ou dont il est témoin et qu'il estime être en violation des normes de conduite rigoureuses de la Fondation, de la loi ou des politiques de la Fondation, ou encore, qui pourrait être considéré comme un acte répréhensible au travail. Cette politique, qui permet aussi de nous responsabiliser davantage quant au maintien d'un milieu de travail conforme à l'éthique, favorise ainsi la confiance soutenue de nos parties prenantes et du public.

Cette politique fera partie intégrante du processus d'orientation de tous les nouveaux employés de la Fondation. En outre, le personnel de la Fondation et les membres du conseil d'administration de la Fondation (le Conseil) devront l'examiner de nouveau tous les ans.

PORTÉE

La présente politique définit un processus permettant aux administrateurs, dirigeants, employés, sous-traitants et bénévoles de signaler, en toute bonne foi, des problèmes ou des préoccupations en lien avec toute violation grave susceptible d'entraîner des répercussions négatives sur la Fondation, ses donateurs, ses parties prenantes, ses employés ou le grand public. Bien qu'il soit impossible d'énumérer toutes les violations possibles, il est attendu que les cas suivants seront signalés :

Ce document a été préparé pour l'usage exclusif de la Fondation. La Fondation n'assume aucune responsabilité concernant l'utilisation de ce document par toute personne ou tout organisme qui ne lui sont pas liés. Aucune partie de ce document ne peut être reproduite par publication sans la permission de la Fondation.

- Une importante violation d'une loi, d'une règle, d'un règlement ou d'une politique.
- Un cas grave de mauvaise gestion.
- Un gaspillage flagrant de fonds.
- Tout acte criminel.
- Une fraude, un détournement de fonds ou d'autres pratiques comptables douteuses.
- Le non-respect des obligations légales ou réglementaires.
- Le non-respect de nos politiques internes de conformité ou de nos contrôles internes, ou encore, toute tentative de les contourner.
- Des actes mettant en danger la santé ou la sécurité des personnes ou susceptibles de nuire à l'environnement.
- Un vol.
- Un abus de pouvoir.
- Des actes visant à dissimuler l'un des éléments susmentionnés.

La présente politique porte sur les présomptions de manquements éthiques ou de violations. Elle n'a pas pour objet les questions courantes en matière de ressources humaines. Les questions relatives aux ressources humaines doivent être transmises à la vice-présidente, Finance et Administration.

DÉFINITIONS

Un dénonciateur est une personne qui divulgue des informations dont elle estime, en toute bonne foi et de manière raisonnable, qu'elles constituent des preuves de l'une des violations décrites ci-dessus.

Le groupe d'examen des dénonciations comprend le président-directeur général et la vice-présidente, Finance et Administration. Ce groupe est responsable d'évaluer chaque signalement pour déterminer si une enquête s'impose et définir les mécanismes et moyens à employer pour faire enquête, le cas échéant. Il évalue aussi les questions de sécurité et de protection de la vie privée, ainsi que les risques de représailles pour toutes les parties en cause. Il peut consulter d'autres experts, s'il y a lieu.

Si la violation présumée implique le président-directeur général, le groupe d'examen réunira plutôt le président du Comité des finances et de la vérification et la vice-présidente, Finance et Administration.

Un acte répréhensible se dit d'une pratique contrôlée par l'employeur qui peut constituer, notamment, une importante violation d'une loi, d'une règle, d'un règlement ou d'une politique; un cas grave de mauvaise gestion; un gaspillage flagrant de fonds; un abus de pouvoir ou un danger important et précis pour la santé ou la sécurité publique.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Tout membre du personnel de la Fondation est tenu de signaler sans tarder ses préoccupations en lien avec une situation relative à l'une des violations décrites ci-dessus. Il n'est pas nécessaire d'avoir la certitude qu'une violation a eu lieu.

Personne ne devrait subir de représailles après avoir fait un signalement de bonne foi. Toutes représailles directes ou indirectes envers un membre du personnel qui fait un signalement sont passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

La Fondation a adopté une politique de la porte ouverte auprès de ses employés, qui sont encouragés à faire part de leurs questions, préoccupations, suggestions ou plaintes à une personne en mesure d'y donner suite de manière appropriée. Dans la plupart des cas, le gestionnaire d'un employé est la personne la mieux placée pour aborder une préoccupation. Toutefois, si un employé ne se sent pas à l'aise de s'adresser à son gestionnaire, ou s'il n'est pas satisfait de la réponse de ce dernier, il est encouragé à s'adresser à tout autre dirigeant auprès de qui il se sent à l'aise de présenter sa préoccupation. Les gestionnaires sont tenus de transmettre toute préoccupation d'un dénonciateur au groupe d'examen des dénonciations.

Tous les efforts possibles seront déployés pour respecter la confidentialité des renseignements transmis. Les membres du personnel qui font un signalement seront néanmoins encouragés à s'identifier afin de faciliter les suivis et la communication d'une rétroaction. L'identité d'un dénonciateur et les renseignements relatifs à sa dénonciation seront seulement transmis aux personnes qui ont besoin de les connaître.

Le groupe d'examen des dénonciations suivra le processus suivant pour examiner les signalements :

1. Le groupe d'examen des dénonciations examinera chaque signalement de manière impartiale.
2. Le groupe d'examen des dénonciations lancera ou coordonnera une enquête au sujet du signalement de façon à maintenir la confidentialité des renseignements du dénonciateur, en respectant la nature sensible de l'information transmise dans toute la mesure du possible.
3. L'équipe responsable de l'enquête recommandera toute mesure corrective qui s'impose.
4. Les membres de la haute direction seront avisés si le signalement touche leurs champs de responsabilités, et ils devront veiller à ce que les mesures et correctifs requis soient mis en œuvre.
5. Si l'identité du dénonciateur est connue, ce dernier recevra de l'information sur les résultats de l'enquête, dans la mesure où il est approprié de les lui communiquer.
6. Le groupe d'examen des dénonciations est responsable du suivi de l'état d'avancement de tous les signalements.
7. Toute allégation grave sera immédiatement portée à l'attention du président du Conseil, puis transmise au Conseil.

Tout dénonciateur qui dépose une plainte concernant une violation constatée ou présumée doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que les informations divulguées signalent une violation. Toute allégation qui s'avérerait non fondée, qui aurait été formulée de manière malveillante ou qui serait sciemment fausse constituera une faute disciplinaire grave.

COORDONNÉES

Tim Kluke
Président-directeur général
Courriel : timothy.kluke@gmail.com

Tél. : 613 218-7607

Shelley Crawford, CA
Vice-présidente, Finance et Administration
Courriel : shcrawford@lho.ca
Tél. : 613 298-0427

Tim Saunders, FCPA, FCA, IAS.A
Président, Comité des finances et de la vérification
Courriel : tim@timsaunders.ca
Tél. : 613 301-1852

POLITIQUES ET RÈGLEMENTS CONNEXES

Politiques du Conseil sur les conflits d'intérêts et la confidentialité

RÉFÉRENCES

Sans objet

APPROBATION

Politique approuvée par le Conseil lors de sa réunion.