

Politique relative à la divulgation par les bénévoles en position de leadership et les employés et à leur protection – Orientations

Justifications et liens avec notre mission, nos principes et nos valeurs

La Société canadienne de la sclérose en plaques (la « Société de la SP ») exige de ses bénévoles et de ses employés qu'ils observent des normes élevées en matière de conduite professionnelle et d'éthique personnelle dans le cadre de leurs fonctions et de leurs responsabilités reliées à l'accomplissement de la mission de la Société de la SP. Parmi les valeurs énoncées dans le plan stratégique de la Société de la SP figurent le sens de l'éthique et l'intégrité de même que l'adhésion aux normes les plus élevées de qualité, de transparence et de responsabilité. La Société de la SP s'attend à ce que ses bénévoles, particulièrement ceux en position de leadership*, et ses employés agissent avec honnêteté et intégrité en remplissant leurs obligations et qu'ils se conforment à toutes les lois applicables ainsi qu'à l'ensemble des politiques en vigueur au sein de la Société de la SP.

Objectif

La présente politique a pour objectifs d'établir une procédure selon laquelle tous les bénévoles en position de leadership et les employés peuvent signaler qu'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'une infraction ou qu'un acte répréhensible grave a été commis ou est sur le point d'être commis au sein de la Société de la SP, d'une part, et de préciser cette responsabilité qui incombe à tous les bénévoles en position de leadership et aux employés, d'autre part. Cette politique protège en outre contre d'éventuelles représailles les personnes qui divulguent en toute bonne foi des actes fautifs. Elle comporte une procédure d'investigation impartiale et objective sur les allégations d'infractions ou d'actes répréhensibles et garantit que l'identité de tous les participants à l'enquête demeurera confidentielle. Cette politique ne vise pas à traiter des questions de discrimination ou de harcèlement, déjà couvertes par la Politique en matière de relations de travail de la Société de la SP.

Champ d'application

Cette politique s'applique aux activités des bénévoles en position de leadership et des employés de tous les échelons de la Société de la SP. Elle est entrée en vigueur le jour de son approbation.

Approbation

Cette politique a été approuvée par le conseil d'administration de la Société canadienne de la SP le 20 novembre 2009.

Détails

L'équipe de la haute direction* est autorisée à élaborer des procédures détaillées pour l'application des directives énoncées dans la Politique relative à la divulgation par les bénévoles en position de leadership et les employés et à leur protection, conformément aux modalités décrites ci-dessous. L'élaboration de ces procédures devra être achevée au plus tard six mois après l'approbation de la politique.

Il incombe à l'ensemble des bénévoles en position de leadership et des employés de signaler les infractions soupçonnées à la loi, aux réglementations connexes ou aux politiques, procédures et pratiques en vigueur au sein de la Société de la SP, conformément à la présente politique.

Les infractions et actes répréhensibles graves comprennent notamment :

- o la dérogation à une loi fédérale ou provinciale ou à une réglementation connexe;
- o l'usage abusif des fonds ou des biens de la Société de la SP;
- o les pratiques d'affaires contraires à l'éthique;
- o toute atteinte à la réputation de la Société de la SP;
- o une action ou une omission qui cause un risque pour la vie, la santé ou la sécurité des clients, des bénévoles, des employés ou d'autres personnes associées à la Société de la SP;
- o le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre une infraction ou un acte répréhensible.

Procédure de divulgation

Si un bénévole en position de leadership ou un employé a un motif raisonnable de croire qu'un autre bénévole ou employé de la Société de la SP a commis une infraction ou un acte répréhensible grave, la Société de la SP s'attend à ce qu'il en fasse part immédiatement à l'une des personnes ci-dessous :

- o son supérieur immédiat;

- o le président de sa division;
- o la vice-présidente des compétences, des programmes et des services nationaux, de la Société de la SP;
- o le président et chef de la direction de la Société de la SP;
- o la personne préposée au service d'assistance téléphonique externe pour la divulgation d'actes fautifs.

Instruction et résolution des plaintes

Lorsque l'une des personnes mentionnées ci-dessus reçoit une plainte relative à une infraction ou à un acte répréhensible grave, la vice-présidente des compétences, des programmes et des services nationaux doit créer un comité d'examen et ouvrir une enquête, comprenant une discussion avec le plaignant, pour documenter, instruire et résoudre la plainte en question, en conformité avec les directives et les délais prévus par la Politique relative à la divulgation par les bénévoles en position de leadership et les employés et à leur protection. Par résolution, on entend soit le rejet de la plainte, soit la prise de mesures disciplinaires internes à l'égard de la personne reconnue comme ayant commis une infraction ou un acte répréhensible grave, soit la communication de l'infraction ou de l'acte répréhensible grave aux autorités juridiques concernées s'il s'agit d'une violation des lois fédérales ou provinciales ou de règlements connexes.

S'il est présumé que la vice-présidente des compétences, des programmes et des services nationaux n'a pas respecté la politique, il incombe au président et chef de la direction de la Société de la SP de diriger le processus d'enquête. S'il est présumé que le président et chef de la direction de la Société de la SP n'a pas respecté la politique, il incombe au président du conseil d'administration de la Société canadienne de la SP et à la vice-présidente des compétences, des programmes et des services nationaux collaboration de diriger le processus d'enquête.

Anonymat et confidentialité

Toutes les plaintes ayant trait à une infraction ou à un acte répréhensible demeureront confidentielles dans la mesure du possible. Toutefois, même si l'on peut déposer de manière anonyme une plainte pour une infraction ou un acte répréhensible, ce type de pratique peut nuire à l'enquête menée relativement à la plainte, du fait que la « bonne foi » du plaignant ne peut être établie de façon indéniable.

Représailles

La Société de la SP ne tolère aucun acte de représailles. Nul ne peut commettre d'abus ou d'actes de harcèlement, proférer de menaces, prendre de mesures

discriminatoires ou néfastes pour l'emploi envers toute personne ayant signalé de bonne foi une infraction ou un acte répréhensible possible.

Bonne foi

La présente politique implique que les personnes qui font connaître leurs préoccupations relativement à d'éventuels actes répréhensibles ou infractions le font de bonne foi. La Société de la SP peut prendre des mesures disciplinaires contre toute personne ayant formulé des allégations non fondées d'actes fautifs lorsqu'il a été prouvé que celles-ci ont été faites de manière inconsidérée, avec malveillance ou malgré le fait que leur auteur savait qu'elles étaient fausses.

Maître d'œuvre

La vice-présidente des compétences, des programmes et des services nationaux est le maître d'œuvre de la Politique relative à la divulgation par les bénévoles en position de leadership et les employés et à leur protection.

Surveillance et conformité

Il incombe au vice-présidente des compétences, des programmes et des services nationaux de la Société de la SP, conjointement avec les autres membres de la haute direction, de diriger les activités de surveillance de l'application des orientations de la présente politique et des procédures connexes ainsi que de veiller au respect des modalités de cette politique. Les vice-présidents du Bureau national et les présidents des divisions doivent confirmer l'observance de la présente politique et des procédures connexes tous les trois mois.

Politiques et lois connexes

La Politique en matière de relations de travail de la Société de la SP complète et étaye la présente politique.

Révision

Après son approbation, la présente politique doit faire l'objet d'un examen au moins tous les cinq ans. Les procédures connexes, quant à elles, doivent être révisées chaque année par l'équipe de la haute direction.

Définitions

Guide des politiques de la Société canadienne de la SP
S'applique aux bénévoles et aux employés de tous les échelons
Date d'approbation : le 20 novembre 2009
Approuvé par le conseil d'administration de la Société canadienne de la SP
Révision apportée en novembre 2012 au titre de maître d'œuvre
Révision apportée en février 2017 au titre de maître d'œuvre

Équipe de la haute direction – Groupe d’employés occupant les postes de direction les plus élevés de la Société de la SP, soit le président et chef de la direction, les présidents des divisions ainsi que les vice-présidents des compétences, de la recherche, du marketing et du développement, des programmes et des services, des relations avec les gouvernements, des technologies de l’information et des services partagés. Ces personnes peuvent cumuler plusieurs postes. Le président et chef de la direction peut modifier la composition de l’équipe de la haute direction, au besoin.

Bénévoles en position de leadership – Bénévoles qui assument une fonction de direction, en raison de leur statut de membres d’un conseil d’administration de la Société de la SP, ses divisions ou sections.