

Mauvaise conduite et griefs

I—127

ÉNONCÉ DE L'OBJECTIF

Quoiqu'il soit reconnu que le *Sarbanes-Oxley Act* de 2002 (loi sur la sécurité financière aux États-Unis) ne s'applique pas directement au secteur caritatif et aux organismes à but non lucratif, Optimist International reconnaît les objectifs et les effets de l'intention de cette législation et de législations similaires édictées par plusieurs États. Par conséquent, Optimist International adopte, par la présente, sa politique concernant les pratiques connues sous le nom de politique de « dénonciation ». La politique a pour objet d'encourager et de permettre aux employés et autres à réviser les enjeux énoncés ci-dessous au sein de l'organisation avant de chercher des solutions externes.

II. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

Cette politique est mise en œuvre au profit de et des employés, des directeurs, des dirigeants, des membres de comités, des formateurs certifiés, des fondateurs de clubs accrédités et de tous les Optimistes désignés à représenter Optimist International et les astreint à l'obligation d'obéir aux règles, règlements et lois applicables, de se conduire en tout temps conformément aux plus hauts standards d'éthique personnelle et professionnelle, éviter toute apparence d'irrégularité et s'acquitter autrement de leurs devoirs et responsabilités dans les intérêts fondamentaux d'Optimist International.

III. MESURES NÉCESSAIRES

Toutes les personnes couvertes par la politique ont le devoir et l'obligation de signaler à la personne désignée tel que décrit dans la section cinq de la présente politique, la découverte de tous les incidents de conduite frauduleuse ou malhonnête ou de conduite en violation de toute loi.

IV. DÉFINITION DE CONDUITE

Une conduite frauduleuse, une conduite malhonnête, une conduite en violation de toute loi ou toute autre conduite préjudiciable à Optimist International comprend :

- La falsification ou l'altération matérielle de documents;
- L'altération non autorisée ou la manipulation de fichiers informatiques;
- La production de faux rapports financiers;
- L'utilisation d'Optimist International dans le but d'obtenir des profits ou des avantages personnels en conflit avec les intérêts d'Optimist International.
- L'appropriation illicite ou l'utilisation abusive de ressources d'Optimist International comme les fonds, les fournitures ou autres avoirs;
- L'autorisation ou la réception de **compensations** pour des biens non reçus ou des services non exécutés;

- L'utilisation abusive des sites Internet d'Optimist International comprenant l'accès à et le transfert vers du matériel pornographique, racial ou concernant le jeu.
- La dépense non autorisée ou excessive des fonds d'Optimist International; ou,

Mauvaise conduite et griefs

I—127

- Toute conduite, apparence de conduite ou d'actions qui vont à l'encontre de la loi tels le harcèlement, l'intimidation, l'inconduite sexuelle ou la création d'un environnement de travail hostile ou de toute action qui pourrait être contraire aux règles, lois et règlements couverts par la EEOA et d'autres lois pertinentes.
- Les actes d'utilisation excessive de boissons alcoolisées, d'utilisation de substances illégales ou les actes d'abus ou de nature sexuelle.

V. LES DEVOIRS ET LES RESPONSABILITÉS

Toute personne à laquelle s'applique cette politique qui (de quelque façon) obtient de l'information concernant toute conduite interdite par cette politique doit en faire part au directeur principal ou au directeur général dans le cas où un employé, un dirigeant ou directeur est concerné, en faire part au président ou ex-président sortant si la conduite concerne un bénévole. Si la personne témoin de la mauvaise conduite trouve trop difficile d'en informer la personne désignée, celle-ci peut en faire part à Optimist International, au président, au président sortant, au comité du personnel du conseil d'administration ou au président du comité des finances et de la vérification. Le rapport peut être effectué oralement, par courriel ou par écrit. Le rapport peut être effectué de façon anonyme.

VI. CONFIDENTIALITÉ

Toutes les plaintes seront, dans la mesure du possible, gardées confidentielles dans le but de protéger le présumé fautif et la personne témoin en comprenant qu'Optimist International a l'obligation de déterminer la validité du rapport.

VII. ENQUÊTE

À la réception d'un rapport par la personne désignée, celui-ci doit être révisé, évalué et faire l'objet d'une enquête par le directeur général et le conseil d'administration ou leurs délégués (à moins que le directeur général ne soit l'objet de ce rapport, dans un tel cas, le rapport doit être acheminé à la personne désignée pour étude).

La personne désignée doit ensuite documenter la réception de la plainte et mener ou faire mener une telle enquête, selon les besoins, pour déterminer de la validité de la plainte et déterminer quelle action prendre, le cas échéant. La personne rapportant la mauvaise conduite, ainsi que les personnes devant être au courant, devraient être informées de toute action prise.

VIII. REPRÉSAILLES

Aucune personne déposant une plainte en toute bonne foi ne devrait subir de harcèlement, de représailles ou d'impacts négatifs quant à son emploi. Toute personne qui exercerait des mesures de représailles envers une personne déposant une plainte en toute bonne foi est sujette à des mesures disciplinaires pouvant aller et comprendre le congédiement; toute personne déposant une plainte croyant avoir subi des actes de représailles peut rédiger une plainte avec le directeur général, le président sortant ou le président, au choix de la personne effectuant le rapport. Le rapport fera l'objet d'une enquête approfondie et sera accompagné de mesures correctives appropriées s'il y a preuve des allégations ou des actes de représailles.

IX. AGIR DE BONNE FOI

Toute personne déposant une plainte concernant une violation ou la suspicion d'une violation doit agir en bonne foi et posséder des motifs raisonnables de croire que l'information divulguée est vraie et qu'elle représente une violation. Toute allégation se révélant être sans fondement et formulée dans l'intention de nuire, en connaissance de son caractère mensonger ou sans existence de faits la justifiant sera considérée comme une offense sérieuse pouvant entraîner des mesures disciplinaires de la personne déposant la plainte, pouvant aller jusqu'au congédiement.

X. DÉONTOLOGUE

Optimist International peut désigner un employé comme déontologue. Toutes les plaintes peuvent être remises, peu importe la source, à cette personne désignée, y compris celles provenant desdites personnes désignées à recevoir les plaintes par cette politique. La responsabilité incombe ensuite au déontologue à évaluer les plaintes et à soumettre son rapport au directeur général.

XI. OBLIGATIONS GÉNÉRALES

Optimist International reconnaît que cette politique couvre des sujets de nature très sensible. Par conséquent, il incombe à toutes les personnes concernées dans le processus de prendre le plus grand des soins pour gérer l'inconduite présumée afin d'éviter des allégations sans fondement, des avis prématurés à propos des personnes soupçonnées d'inconduite; éviter la divulgation de l'inconduite aux personnes non impliquées dans le processus d'enquête et de brimer les droits légaux d'une personne.

OPTIMIST INTERNATIONAL
Politique de protection des employés (de dénonciation)

Si un employé a de bonnes raisons de croire qu'une politique, une pratique ou une activité d'Optimist International va à l'encontre d'une loi ou d'une politique d'ordre public, puis que la gestion n'a pas résolu le problème, une plainte par écrit ou par courriel doit être effectuée par l'employé avec la collaboration du comité du personnel du conseil d'administration. Le comité est responsable d'étudier tous les problèmes afin de protéger les dénonciateurs et celui-ci consiste en une composante essentielle d'un environnement de travail éthique et ouvert.

Mauvaise conduite et griefs

I—127

Il est dans l'intention d'Optimist International d'adhérer à toutes les lois et tous les règlements qui s'appliquent à l'organisation, le but sous-jacent de cette politique consiste à soutenir l'objectif de conformité légale de l'organisme. Le soutien de tous les employés est essentiel afin d'être en conformité avec la variété de lois et de règlements.

Tous les employés sont dans l'obligation de rapporter toute activité, politique ou pratique illégale présumée à l'attention d'Optimist International par l'entremise du Comité du personnel et de fournir à Optimist International la possibilité d'enquêter et de corriger l'activité illégale présumée.

Optimist International n'utilisera pas de représailles contre les employés qui divulguent ou menacent de divulguer à un supérieur ou à un organe public, toute activité, politique ou pratique d'Optimist International qu'ils ont de bonnes raisons de croire que celle-ci soit en violation à une loi, une règle ou un règlement en vertu de la loi ou soit en violation du mandat clair d'une politique publique concernant la santé, la sécurité, le bien-être ou la protection de l'environnement.

Ma signature ci-dessous confirme la réception et la compréhension de la présente politique. Je confirme également que j'ai eu l'occasion de poser des questions sur la politique. Toute allégation se révélant être sans fondement et formulée dans l'intention de nuire, en connaissance de son caractère mensonger ou sans existence de faits la justifiant sera considérée comme une offense sérieuse pouvant entraîner des mesures disciplinaires de la personne déposant la plainte, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Signature de l'employé

Date

(Mars 2006; mars 2008; déc. 2009; mars 2010; juil. 2012)