

POLITIQUE DE COOPÉRATION CANADA RELATIVE AUX DÉNONCIATEUR·TRICE·S ET AUX GRIEFS

Approuvée le 30 mars 2026 | Cycle de révision : annuel

Énoncé de politique

Coopération Canada s'engage à agir avec intégrité, transparence et responsabilité. Tous·tes les employé·e-s, gestionnaires, bénévoles, stagiaires, sous-traitant·e-s et membres du conseil d'administration travaillant avec ou pour Coopération Canada ont droit à un milieu de travail sécuritaire, respectueux et éthique.

La présente politique s'aligne sur le Code d'éthique, le Code de conduite personnel ainsi que la Politique et le programme de prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence de Coopération Canada, dont elle s'inspire. Elle explique comment signaler des préoccupations concernant des actes répréhensibles graves ou des problèmes personnels en milieu de travail, et comment ces préoccupations seront traitées de manière équitable et confidentielle.

Objectif

La présente politique a pour objectif :

- Encourager les employés et les membres du conseil d'administration à signaler de bonne foi leurs préoccupations graves
- Expliquer la différence entre les préoccupations soulevées par un dénonciateur et les griefs personnels
- Décrire des étapes claires et sécuritaires pour signaler des préoccupations
- Protéger les personnes contre les représailles lorsqu'elles soulèvent des préoccupations ou participent à des enquêtes

Champ d'application

La présente politique s'applique à tous·tes les employé·e-s, gestionnaires, bénévoles, stagiaires, sous-traitant·e-s et membres du conseil d'administration de Coopération Canada (ci-après les « employé·e-s et membres du conseil d'administration »).

Principes directeurs

Toutes les préoccupations soulevées en vertu de la présente politique seront traitées conformément aux principes suivants :

Bonne foi : Les préoccupations doivent être soulevées en toute honnêteté et avec la conviction raisonnable que l'information est véridique.

Absence de représailles : Personne ne fera l'objet de représailles pour avoir soulevé une préoccupation ou coopéré à une enquête.

Approche centrée sur la personne ayant subi un préjudice : La sécurité, la dignité et les choix de la personne ayant subi un préjudice seront une priorité, tout en minimisant le risque de retraumatisation et en respectant la confidentialité.

Confidentialité : L'information ne sera communiquée qu'aux personnes qui ont besoin de la connaître.

Équité : Toutes les parties seront traitées avec respect et auront la possibilité de se faire entendre.

Rapidité : Les préoccupations seront traitées aussi rapidement que possible.

Définitions

Préoccupations des dénonciateur·trice·s : La dénonciation consiste à signaler des actes répréhensibles graves qui touchent Coopération Canada, sa réputation, son personnel ou l'intérêt public. Ces préoccupations peuvent comporter des risques juridiques, éthiques ou liés à la sécurité.

Voici quelques exemples, sans que cette liste soit exhaustive :

- des violations graves des politiques de Coopération Canada
- Des violations graves du Code d'éthique de Coopération Canada
- Fraude, vol ou inconduite financière
- Détournement grave ou abus d'autorité
- Non-respect des obligations légales ou réglementaires

Actes susceptibles de nuire gravement à la réputation de Coopération Canada

Risques pour la santé, la sécurité ou l'environnement physique

Griefs personnels : Les griefs personnels touchent directement une personne et sont liés au traitement ou au comportement en milieu de travail.

Voici quelques exemples, sans que cette liste soit exhaustive :

- Le harcèlement, le harcèlement sexuel ou l'inconduite sexuelle
- Discrimination fondée sur des motifs protégés en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario
- Violence au travail ou menaces de violence
- L'intimidation ou tout comportement qui porte atteinte à la dignité, à la sécurité, aux droits ou au respect
- Les violations du Code de conduite personnel

Les définitions détaillées et les procédures relatives **aux plaintes pour harcèlement, discrimination et violence** sont décrites dans la Politique de prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence de Coopération Canada.

Signaler un problème

Toute personne qui a connaissance d'un acte répréhensible grave ou qui en a des soupçons raisonnables doit signaler le problème dès qu'elle peut le faire en toute sécurité.

Comment signaler un problème

Les préoccupations doivent être signalées comme suit :

- Les employé-e-s doivent signaler leurs préoccupations à leur superviseur-euse
- Si le problème concerne le superviseur-euse, l'employé-e doit le signaler au ou à la directeur-trice général-e adjoint-e
- Si le problème concerne le ou la directeur-trice général-e adjoint-e, l'employé-e doit le signaler au ou à la directeur-trice général-e
- Si le problème concerne le ou la directeur-trice général-e, l'employé-e doit le signaler aux coprésident-e-s du conseil d'administration
- Si un problème concerne un membre du conseil d'administration, les employé-e-s doivent le signaler au ou à la directeur-trice général-e
- Les membres du conseil d'administration doivent signaler leurs préoccupations aux coprésident-e-s du conseil d'administration
- Si le problème concerne l'un des coprésident-e-s, le membre du conseil d'administration doit en faire part à l'autre coprésident-e

Résolution informelle

Lorsque cela est approprié et ne présente aucun risque, le ou la plaignant-e peut soulever ses préoccupations directement auprès de la personne visée par la plainte afin de rechercher une résolution rapide et informelle. Cette démarche n'est pas obligatoire et n'est pas appropriée dans les cas impliquant de la violence, du harcèlement, des abus ou de graves déséquilibres de pouvoir.

Griefs relevant de la convention collective

Les employé-e-s membres de la section locale 3371 du SCFP doivent suivre la procédure de grief prévue dans la convention collective pour les plaintes liées à son interprétation ou à son application. Toutefois, avant d'entamer une procédure de grief officielle, les employé-e-s sont encouragé-e-s à discuter du problème avec leur superviseur-euse, le cas échéant.

Options de résolution pour les préoccupations ne relevant pas de la convention collective

Pour les préoccupations non visées par la convention collective, les options suivantes sont disponibles :

La personne qui reçoit la plainte discutera des options disponibles avec le ou la plaignant-e; celles-ci peuvent inclure :

- La médiation (le cas échéant)
- Une enquête
- Options de signalement à des organismes externes (p. ex., la Commission ontarienne des droits de la personne ou les forces de l'ordre)

La personne chargée de recevoir la plainte discutera des options disponibles avec le ou la plaignant-e en fonction de la nature de la plainte. Les options peuvent inclure :

La médiation

Si la médiation est choisie :

- Un-e médiateur-trice neutre travaillera avec les parties pour trouver une solution.
- La participation sera volontaire.
- Si la médiation ne permet pas de régler le problème, d'autres options pourront être envisagées.

Processus d'enquête

Si l'enquête est choisie :

- Les plaintes doivent être déposées par écrit à l'aide du formulaire de plainte prévu à cet effet (annexe A).
- Les plaintes doivent être déposées dès que possible et au plus tard dans les 30 jours suivant la survenue du dernier incident, à l'exception des cas de harcèlement, de discrimination, de violence ou d'inconduite sexuelle.
- Les plaintes concernant le harcèlement, la discrimination, la violence ou les inconduites à caractère sexuel doivent être déposées dès que possible et au plus tard un an après l'incident ou, dans le cas d'un comportement continu, après le dernier épisode.

Étapes de l'enquête

- La personne visée par la plainte (le ou la « défendeur-resse ») sera informée de la plainte et en recevra une copie
- Le ou la défendeur-resse disposera de 10 jours ouvrables pour fournir une réponse écrite
- Un-e enquêteur-trice (interne ou externe) sera désigné-e
- L'enquête sera normalement menée à terme dans les 90 jours suivant la réception de la plainte
- Un bref résumé des conclusions sera communiqué aux parties, le cas échéant

Conséquences

En fonction des conclusions, Coopération Canada pourra prendre les mesures appropriées, notamment :

- la formation, l'information et/ou l'accompagnement
- Avertissements écrits
- Formation obligatoire et/ou accompagnement
- Mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement
- Révocation du conseil d'administration

Retrait des plaintes

Un plaignant peut retirer sa plainte en tout temps. Si une plainte est retirée après le début d'une enquête, Coopération Canada peut tout de même poursuivre l'enquête si cela est nécessaire pour respecter des obligations légales, de sécurité ou organisationnelles.

Options externes

Aucune disposition de la présente politique n'empêche une personne de :

- de déposer une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne
- de communiquer avec les forces de l'ordre
- de solliciter la représentation ou les conseils d'un syndicat

Protection contre les représailles

Toute personne qui soulève une préoccupation et/ou participe à une enquête de bonne foi sera protégée contre les représailles. Les représailles constituent une violation grave de la présente politique et peuvent entraîner des mesures disciplinaires.

Procédure de signalement

Le ou la directeur·trice général·e et les coprésident·e·s feront rapport chaque année au conseil d'administration sur le nombre, la nature et le traitement de toutes les plaintes, tout en veillant à préserver la confidentialité des personnes concernées.

Révision de la politique

La présente politique sera révisée au moins une fois par année et mise à jour au besoin afin d'assurer la conformité aux lois et le respect des pratiques exemplaires.

Annexe A

Formulaire de plainte de Coopération Canada

Les employés, les membres du conseil d'administration, les stagiaires, les bénévoles, les entrepreneur·euse·s et toute personne concernée peuvent utiliser le formulaire de plainte anonyme. Ils peuvent également présenter une plainte à l'aide du formulaire ci-dessous.

Le formulaire dûment rempli doit être remis au ou à la superviseur·euse du ou de la plaignant·e, au ou à la directeur·trice général·e adjoint·e, au ou à la directeur·trice général·e ou aux coprésident·e·s du conseil d'administration, comme le prévoit la politique.

Nom et coordonnées de la personne qui dépose la plainte (votre nom) :

Nom et coordonnées, s'ils sont disponibles, de la personne visée par la plainte :

Détails de la plainte : Veuillez décrire de manière aussi détaillée que possible la nature de la plainte, en précisant notamment : (a) les noms des parties concernées; (b) les témoins éventuels de l'incident ou des incidents; (c) le lieu, la date et l'heure de l'incident ou des incidents; (d) les détails relatifs à l'incident ou aux incidents (comportement et/ou propos tenus); (e) tout autre renseignement supplémentaire. (Joignez des pages supplémentaires au besoin).

Documents et preuves pertinents : Joignez tout document à l'appui, tel que des courriels, des notes manuscrites ou des photographies. Des preuves matérielles, le cas échéant, peuvent également être présentées. Si vous ne pouvez pas joindre de documents et que ceux-ci sont pertinents pour votre plainte, veuillez en dresser la liste ci-dessous. Si une autre personne détient des documents pertinents, veuillez l'indiquer ci-dessous.

Signature du ou de la plaignant·e :

Date :