

Politique de dénonciation

OBJECTIF

CENG applique cette politique afin d'assurer un milieu de travail propice à un comportement légal et éthique dans l'ensemble de ses activités. Cette politique garantit la conformité aux lois, règlements et politiques applicables et reflète les valeurs fondamentales de CENG.

Cette politique vise à :

1. Prévenir, détecter et corriger les activités inappropriées, telles que les actes :
 - a. Qui causent délibérément ou pourraient causer délibérément une communication d'informations financières inexactes;
 - b. Qui sont illégaux;
 - c. Qui constituent un abus de pouvoir ou d'autorité à des fins non autorisées;
 - d. Qui ne respectent pas la Politique sur les conflits d'intérêts du CENG ou l'Entente de confidentialité et de non-divulgence;
 - e. Qui représentent une menace importante pour la santé et la sécurité des employés de CENG et/ou du public;
 - f. Lorsqu'un employé de CENG croit qu'on lui demande de commettre un acte répréhensible;
 - g. Qui ne respectent pas les autres politiques écrites, approuvées et communiquées de CENG; ou
 - h. Qui constituent, par ailleurs, une conduite gravement inappropriée, non professionnelle ou contraire à l'éthique.
2. Obliger chaque employé de CENG à signaler ce qu'il croit de bonne foi être une violation importante d'une loi ou d'une politique, ou une question douteuse en matière de comptabilité ou de vérification, de la part de CENG; et
3. Protéger les personnes qui font un signalement contre toute forme de représailles.

PORTÉE

Cette politique régit les définitions, les procédures et la protection des dénonciateurs pour l'ensemble des employés de CENG. Elle s'applique à tous les administrateurs, employés, entrepreneurs, consultants, bénévoles et tiers.



DÉFINITIONS

« **CENGN** » désigne le Centre d'excellence en réseaux de prochaine génération.

« **Représailles** » désigne le fait qu'un employé soit puni pour avoir déposé une plainte de bonne foi en vertu de la présente politique. Les représailles peuvent inclure, sans s'y limiter, une mesure négative liée à l'emploi, du harcèlement ou toute autre action visant à dissuader ou à sanctionner un employé pour avoir déposé une plainte.

« **Violation** » désigne le fait de commettre, sciemment ou par ignorance, incompetence ou manque de diligence, un acte ou d'organiser la commission d'un acte qui entraîne, ou qui entraînera vraisemblablement, une violation des pratiques comptables reconnues applicables et des politiques écrites, ratifiées et communiquées de CENGN, ou le fait de manquer à son devoir fiduciaire et à sa diligence en vue de prévenir une telle violation. Sont également incluses les violations des lois et règlements gouvernementaux applicables dans les territoires où CENGN exerce ses activités, y compris les violations des lois nationales et étrangères applicables en matière de corruption.

« **Bonne foi** » désigne une croyance raisonnable quant à la validité d'un problème signalé.

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Tous les employés doivent se conformer à la présente politique, qui exige le signalement de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique, ainsi que de toute violation ou soupçon de violation d'une loi, d'un règlement ou d'une politique applicable.

Signalement des violations

Avant de faire un signalement, les employés devraient envisager de discuter de la violation potentielle avec leur superviseur ou une autre personne susceptible de les aider à résoudre la situation. Toutefois, lorsque la violation potentielle demeure non résolue après une telle discussion, ou lorsqu'il n'est pas possible pour l'employé d'en discuter avec son superviseur (ou lorsque l'employé n'est pas à l'aise de le faire), ou encore lorsque la violation potentielle est urgente, l'employé doit signaler la violation potentielle selon les modalités décrites ci-dessous.

Les employés sont tenus de signaler toute infraction grave ou tout soupçon d'infraction grave dans des domaines tels que les inexactitudes comptables ou les actes de



corruption ou de vol, et doivent divulguer ces violations par courriel à un membre de la direction du CENGN ou à la présidence du conseil d'administration du CENGN, à l'adresse boardchair@cengn.ca.

Si une question concerne une plainte de nature non financière (p. ex. harcèlement, violation des normes d'emploi, milieu de travail dangereux ou inapproprié, etc.), le signalement peut être fait auprès du service des ressources humaines de CENGN, du chef de la direction ou de la présidence du conseil d'administration de CENGN.

Traitement des violations signalées

Sauf lorsque la présidence du conseil d'administration a été contactée directement et juge que le processus établi est inapproprié, le chef de la direction est responsable d'enquêter sur toutes les plaintes et allégations signalées concernant des violations, et de les résoudre; il en informe, à sa discrétion, la présidence du conseil d'administration.

Dans les cas où la présidence du conseil d'administration a été contactée directement, l'enquête et la résolution de la plainte signalée peuvent contourner le chef de la direction et relever de la responsabilité du conseil d'administration.

Rapport sur les activités de conformité

Le chef de la direction est tenu de faire un rapport trimestriel au comité exécutif du conseil d'administration sur toute activité de dénonciation ainsi que sur les mesures de conformité prises en vertu de la présente politique pour enquêter sur les activités signalées et les résoudre. Si la violation présente des conséquences importantes sur le plan de la responsabilité financière ou du risque pour la réputation, le chef de la direction doit en aviser immédiatement le conseil d'administration.

Absence de représailles

Aucun employé qui signale de bonne foi une violation présumée ne doit subir de harcèlement, de représailles ou de conséquences négatives sur le plan de l'emploi. Cette protection s'étend aux employés qui font un signalement de bonne foi, même si les allégations s'avèrent, après enquête, non fondées. Cela comprend les employés qui pourraient avoir été appelés à témoigner. Tout employé qui exerce des représailles contre une personne ayant signalé de bonne foi une violation présumée est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement et, le cas échéant, peut être signalé aux autorités externes compétentes. Toutefois, si le ou les employés ayant fait le signalement ont été des participants actifs ou complices d'un acte inapproprié, ils sont tenus de cesser immédiatement de participer à cette activité et de la signaler sans délai. Il est à noter que signaler une telle activité, lorsque le déclarant y a été complice, ne le protégera pas des conséquences.



Agir de bonne foi

Tout employé déposant une plainte concernant une violation ou une violation présumée doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que les renseignements divulgués indiquent une violation. Toute allégation qui s'avère non fondée et qui a été faite de manière malveillante, ou dont on savait qu'elle était fausse, sera considérée comme une faute justifiant des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Enquête

Un employé qui signale une plainte peut effectuer des recherches afin de s'assurer que sa plainte est valide et non fausse; toutefois, les employés ne doivent pas mener leur propre enquête sur la question, particulièrement si la violation dépasse le cadre de leur expertise et/ou de leurs responsabilités quotidiennes, et doivent plutôt signaler la violation potentielle. Cette mesure vise à protéger l'employé et à ne pas nuire ni porter atteinte à l'intégrité de toute enquête officielle qui pourrait en résulter.

Confidentialité

Les plaintes ou soupçons de violation doivent être tenus confidentiels par l'autorité qui les reçoit. Le plaignant peut demander à demeurer anonyme. Les signalements de violations ou de soupçons de violation seront tenus confidentiels dans la mesure du possible, en tenant compte de la nécessité de mener une enquête adéquate.

EXCEPTIONS

Un employé ayant participé à l'activité en question ne bénéficiera d'aucune immunité ni d'aucune protection en vertu de la présente politique du fait d'avoir signalé cette activité.

Politique de dénonciation de CENGN – Accusé de réception de l'employé

Je reconnais par la présente avoir reçu une copie de la présente politique de dénonciation. Je l'ai lue et j'ai obtenu des éclaircissements sur toutes les questions relatives à ses dispositions. Je m'engage à me conformer à toutes les exigences qui y sont énoncées et je comprends que des mesures disciplinaires appropriées seront prises si je suis reconnu en violation de cette politique.

Nom de l'employé : _____

Signature : _____ Date : _____