

Politique sur la dénonciation

Cette politique décrit les principes et les engagements mis en œuvre par Xebec en matière de gestion des plaintes concernant des questions d'intérêt public. Dans ce document, le terme « employé » désigne tous les administrateurs, dirigeants, employés et sous-traitants de Xebec.

1. Introduction
2. Portée de la politique
3. Personnes pouvant soulever un problème
4. Procédure
5. Procédé
6. Enquête
7. Documents
8. Divulcation des résultats
9. Conseils pour les employés soulevant un problème
10. Plainte de représailles à la suite d'une dénonciation
11. Divulcation externe
12. Date d'entrée en vigueur

1. Introduction

Tous les employés doivent agir avec honnêteté dans le cadre de leur travail chez Xebec. Ils doivent éviter tout geste qui peut nuire à la confiance que les autres employés et parties prenantes accordent envers la compagnie. Afin de fournir une directive aux employés en matière de gestes appropriés et inappropriés, le conseil d'administration de Xebec a adopté un énoncé des principes généraux et un code de déontologie (le « Code ») de l'entreprise. Celui-ci s'applique à tous les directeurs, membres de la direction et employés de Xebec. Xebec s'attend à ce que toutes les activités d'affaire de l'entreprise soient menées conformément à ce Code.

Le Code aborde la politique de la porte ouverte de l'entreprise et suggère que les employés fassent part de leurs questions, préoccupations, suggestions ou plaintes aux personnes appropriées. Dans la plupart des cas, le superviseur d'un employé est la personne la mieux placée pour aborder une préoccupation. Cependant, si un employé n'est pas à l'aise de parler avec son superviseur; ou s'il n'est pas satisfait de la réponse offerte par son supérieur, l'employé est encouragé à parler au directeur des ressources humaines ou à toute personne de la direction avec laquelle il est à l'aise. Les superviseurs et les gestionnaires sont tenus de signaler les violations présumées du Code conformément à la présente politique sur la dénonciation.

Le but de cette politique est de fournir une méthode qui permet aux employés de faire part de leurs préoccupations concernant des questions d'intérêt public aux personnes appropriées chez Xebec (tel qu'indiqué ci-dessous) lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de croire en la présence d'une faute professionnelle grave au sein de Xebec, y compris toute violation du Code. Xebec encourage les employés à signaler les sujets de préoccupation de manière responsable à l'aide des procédures décrites dans cet énoncé de politique.

2. Portée de la politique

La politique traite de préoccupations particulières qui sont dans l'intérêt public et qui peuvent inclure :

- Une infraction criminelle effectuée par la société.
- Le non-respect des obligations légales de Xebec.
- Le non-respect du Code de Xebec.
- Un cas de mauvaise administration financière ou non financière; une faute professionnelle ou irrégularité; ou une fraude.
- La présence d'un risque pour la santé ou la sécurité de toute personne dans les locaux de Xebec
- Un risque pour la santé ou la sécurité de toute personne causé par un produit, système ou service de Xebec.
- Des dommages environnementaux causés aux installations de Xebec.
- La conduite inappropriée ou le comportement violant l'éthique relative aux affaires de Xebec.
- La tentative de supprimer ou de dissimuler toute information relative à l'un des éléments ci-dessus.

Si, au cours d'une enquête, une préoccupation soulevée par rapport aux questions ci-dessus semble (à l'enquêteur) se rapporter de manière plus appropriée à un grief, à l'intimidation, au harcèlement, ou à la discipline, d'autres procédures applicables seront invoquées.

3. Personnes pouvant soulever un problème

Tout employé ayant la conviction raisonnable qu'il existe un problème grave lié à l'une des questions d'intérêt public énumérées à la section 2 ci-dessus peut soulever un problème, conformément à la procédure décrite à la section 4 ci-dessous. Les questions soulevées dans le cadre de la liste d'intérêt public peuvent porter sur un autre employé, un service, ou Xebec. Les problèmes doivent être soulevés sans malveillance et de bonne foi; et l'individu doit raisonnablement croire que les informations divulguées et toutes les allégations qu'elles contiennent sont essentiellement vraies. La divulgation ne doit pas être faite à des fins de gain personnel et, dans tous les cas, la divulgation doit être faite de façon raisonnable. Xebec s'assurera que tout employé faisant une divulgation dans de telles circonstances ne sera pas pénalisé et qu'il ne subira aucun traitement défavorable. Cependant, un employé qui n'agit pas de bonne foi ou qui fait une allégation sans avoir de motifs raisonnables de croire qu'elle est substantiellement vraie, ou qui la fait à des fins de gain personnel, ou qui la fait de façon malveillante ou vexatoire, pourrait faire l'objet de procédures disciplinaires.

Compte tenu de la protection accordée à un employé qui soulève un problème de bonne foi, il est préférable que cette personne divulgue son nom. Sur demande, l'identité de la personne qui soulève le problème demeurera confidentielle aussi longtemps que possible à condition que cela soit possible dans le cadre d'une enquête appropriée. Néanmoins, des plaintes anonymes peuvent être faites; la personne recevant la plainte peut la présenter, mener une enquête et agir comme elle le juge opportun, compte tenu de la gravité du problème soulevé, de la crédibilité de la plainte, des perspectives de pouvoir enquêter et de l'équité envers toute personne mentionnée dans la plainte. Tout employé qui souhaite faire une divulgation anonyme doit être conscient qu'il peut être plus difficile de mener une enquête dans le cas d'une plainte anonyme et qu'il ne sera pas possible de le tenir informé pendant l'enquête, conformément à cette politique.

4. Procédure

Première étape

Tout employé désirant faire une dénonciation conformément à la présente politique doit remplir le questionnaire de dénonciation disponible sur le site intranet de Xebec. Comme stipulé ci-haut, il est préférable, sans toutefois que ce soit nécessaire, qu'un employé appose sa signature sur le questionnaire avant de soulever un problème.

Normalement, toute dénonciation portant sur un sujet d'intérêt public doit être présentée en un premier lieu au secrétaire général.

Si la dénonciation concerne le secrétaire général, l'employé peut soulever le problème auprès du président et chef de la direction, président du conseil d'administration ou président du comité de vérification (comme décrit ci-dessous).

Si la dénonciation concerne le président et chef de la direction, ou un directeur, il est conseillé à l'employé de communiquer avec le président du conseil d'administration ou le président du comité de vérification.

Si la divulgation porte sur des pratiques de comptabilité, des contrôles comptables internes ou de vérification douteux utilisés par Xebec ou ses vérificateurs externes, l'employé est fortement encouragé à faire la dénonciation directement au président du comité de vérification ou à tout autre membre du comité de vérification.

Notre réceptionniste/adjoint de direction détient les coordonnées de tous les directeurs, incluant celles du président du conseil d'administration et du président du comité de vérification. Veuillez noter que tous les directeurs peuvent être contactés à l'aide du système de courrier électronique de Xebec (individuellement ou en groupe).

La personne à qui la dénonciation est mentionnée décidera si le problème doit être traité conformément à cette procédure. Si la personne croit que le problème doit être traité conformément à une autre procédure, elle informera la personne ayant fait la dénonciation à propos des étapes appropriées à suivre. Cependant, toute dénonciation portant sur des pratiques de comptabilité, de contrôle comptable interne ou de vérification d'audit douteuses acheminée à toute personne autre que le président du comité de vérification doit être transmise sans délai par la personne qui reçoit l'information au président du comité de vérification. Le président du comité de vérification transmettra la dénonciation au conseil d'administration afin de déterminer comment procéder à l'enquête.

5. Procédé

La personne à qui la dénonciation est faite passera normalement en revue les renseignements et décidera s'il y a présence d'une accusation apparemment fondée. Elle décidera si une enquête doit être menée et quelle forme elle doit prendre. Selon la nature du problème, l'enquête peut :

- être menée à l'interne;
- être soumise à des vérificateurs indépendants externes;
- être sujette à une enquête externe.

À la suite de l'enquête, certains sujets devront être soumis à l'organisme externe pertinent (par exemple, la police ou les organismes de réglementation des valeurs mobilières).

Si la personne à qui la dénonciation est faite décide de ne pas ouvrir une enquête, la décision sera expliquée de la façon la plus complète possible à la personne qui soulève le problème. La personne ayant

fait la dénonciation peut présenter la dénonciation à une autre des personnes nommées dans la « première étape ».

6. Enquête

Toute enquête sera menée de façon aussi délicate et rapide que possible. L'employé sera informé du calendrier prévu pour l'enquête. La personne à qui la dénonciation a été faite peut autoriser une enquête initiale pour découvrir les faits pertinents. L'enquête peut être menée par le contrôleur ou par une autre personne en présence d'une irrégularité financière. L'enquêteur fera part de ses conclusions à la personne à qui la dénonciation a été faite (et au comité de vérification, si l'enquête porte sur des pratiques de comptabilité, des contrôles comptables internes ou des questions de vérification douteux); elle décidera ensuite s'il y a présence d'un problème et quelle procédure doit être utilisée. La réponse peut inclure la prise de mesures par une autorité compétente pour mener une enquête indépendante interne spéciale, ou l'usage d'une autorité externe telle que la police pour mener une enquête plus approfondie. La décision peut être prise que le problème soit géré de manière plus appropriée dans le cadre des procédures existantes en matière de griefs, d'intimidation et de harcèlement ou de discipline.

Les personnes impliquées seront informées très tôt à la suite d'une dénonciation. Les preuves à l'appui de la dénonciation leur seront présentées et elles pourront répondre à l'accusation.

La personne à l'origine de la dénonciation sera informée des mesures qui seront prises.

Si une enquête ou une référence conduit l'autorité compétente de Xebec à conclure qu'il y a infraction à la politique ou au code de Xebec, les personnes responsables peuvent, en plus de toute procédure civile ou pénale, faire l'objet de mesures disciplinaires.

7. Documents

Des registres écrits officiels documentant chaque étape de la procédure seront conservés.

8. Divulgarion des résultats

Un rapport de toutes les divulgations et des mesures ultérieures prises sera préparé par les personnes qui prendront les décisions concernant les problèmes. Le rapport doit être daté et signé par l'enquêteur et la personne qui a fait la divulgation. Le cas échéant, il n'est pas requis d'identifier la personne ayant fait la divulgation dans le rapport officiel, mais dans un tel cas, cette personne devra signer un document confirmant que la plainte a fait l'objet d'une enquête.

Ces rapports sont normalement conservés pendant un minimum de 5 ans. Dans tous les cas, un rapport des résultats sera présenté au conseil d'administration de Xebec qui décidera si le rapport doit être avancé, le cas échéant.

9. Conseils pour les employés soulevant un problème

Xebec reconnaît la décision difficile qu'un employé doit prendre pour soulever un problème. Puisque les problèmes qui suscitent l'inquiétude sont susceptibles d'être complexes, la réaction de l'employé à sa préoccupation variera selon la situation. Les conseils suivants sont recommandés lorsqu'un employé désire faire une divulgation :

- S'opposer de façon rapide à des pratiques illégales, dangereuses ou malhonnêtes afin d'éviter toute mésinterprétation des motifs de l'objection.
- Se concentrer sur les problèmes et agir avec tact pour éviter tout antagonisme personnel inutile qui pourrait détourner l'attention de la résolution du problème.
- Présenter des observations et allégations précises et conserver des registres documentant les événements pertinents.

Les employés peuvent aussi envisager d'obtenir des conseils juridiques indépendants.

10. Plainte de représailles à la suite de dénonciation

Xebec accepte l'obligation de s'assurer que les employés qui font une dénonciation sans intention malveillante et de bonne foi soient protégés, que le problème soulevé soit reconnu ou non. **Xebec ne doit pas commettre ni permettre de représailles contre un employé ayant fait une dénonciation de bonne foi en vertu de la politique de dénonciation. De telles représailles seront considérées comme une violation très sérieuse de la présente politique.** Un employé ayant fait une divulgation et qui estime avoir subi un traitement défavorable doit déposer une plainte officielle auprès du président du conseil d'administration ou du président du comité de vérification. La plainte doit fournir les détails des représailles subies par l'employé. En présence de motifs raisonnables de porter plainte, il incombera à la personne visée de faire la preuve que les mesures faisant l'objet de la plainte n'ont pas été prises en représailles.

Lorsqu'il est établi qu'il existe une preuve prima facie qu'un employé a subi un traitement défavorable ou qu'elle a été victime de harcèlement ou de violence à la suite de sa dénonciation, une enquête plus approfondie peut être menée et des mesures disciplinaires peuvent être prises contre l'auteur.

11. Divulgence externe

Ayant épuisé les dispositions de la présente procédure, si un employé n'est pas satisfait de la réponse de Xebec et croit raisonnablement que les informations divulguées et toute allégation qu'elle recèle sont essentiellement fondées, il peut soulever le problème auprès d'autres personnes ou organismes tels que:

- un conseiller juridique;
- la police.

Un employé ayant épuisé les dispositions de la présente procédure et portant plainte auprès d'une personne ou organisme prescrit sera protégé contre la persécution ou toute autre forme de traitement défavorable.

12. Date d'entrée en vigueur

Xebec a remplacé la politique QuestAir précédente en date du 12 juin 2009.