



1. Objectif

La Chambre de commerce et d'industrie de Québec (« CCIQ ») attache la plus haute importance au comportement éthique de ses administrateurs, dirigeants, employés, membres, partenaires et fournisseurs (« parties prenantes ») et à la saine gestion de ses activités financières.

Advenant le cas où l'une de ces parties prenantes constatait que des pratiques ou comportements en lien avec les activités de la CCIQ vont à l'encontre de ses politiques, des règles applicables ou de ses valeurs, dont non limitativement celles d'intégrité, de respect et de saine gouvernance, la présente politique prévoit un mécanisme de dénonciation susceptible de corriger ces situations de mauvaise conduite et de non-conformité dans les meilleurs délais.

2. Portée

La présente politique s'applique aux administrateurs, dirigeants et employés de la CCIQ ainsi qu'à ses membres, partenaires et fournisseurs de biens et de services.

La CCIQ a déjà mis en place différentes politiques au sujet de l'éthique et des bonnes pratiques visant à assurer une saine gestion financière. Parmi celles-ci, mentionnons entre autres l'adoption d'un code d'éthique et de déontologie, l'obligation de déposer le formulaire de déclaration d'intérêts pour les administrateurs et les dirigeants, l'élaboration de diverses procédures de contrôle interne, etc.

En cas de mauvaise conduite ou de non-conformité avec les principes énoncés dans ces politiques, l'encadrement légal applicable aux affaires de la CCIQ ou les valeurs véhiculées par celle-ci, le mécanisme de dénonciation prévu à la présente est le processus indiqué pour y remédier et forcer l'évaluation d'une prise d'action.

La présente politique vise aussi à protéger quiconque désirant formuler, de bonne foi et sans crainte de représailles, des commentaires, des appréhensions ou des plaintes dans ce contexte de mauvaise conduite ou de non-conformité.

3. Niveau d'approbation et suivi

Le conseil d'administration de la CCIQ approuve cette politique et ses modifications ultérieures. Le suivi de celle-ci est du ressort du comité de gouvernance et ressources humaines.

4. Politique de dénonciation

Dans le cadre de cette politique, la CCIQ s'engage à ce qu'aucune mesure disciplinaire ou de représailles ne soit prise à l'encontre d'une partie prenante qui signale, de bonne foi, tout acte de mauvaise conduite ou de non-conformité concernant, à son avis :

- un manquement à se conformer aux obligations juridiques ou réglementaires auxquelles la CCIQ doit se soumettre;
- un acte criminel déjà commis, en train d'être commis ou qui sera commis selon toute vraisemblance;
- une irrégularité ou une fraude de nature financière ou non financière;
- une conduite répréhensible, tel que du harcèlement psychologique et/ou sexuel ou un comportement allant à l'encontre de l'éthique, y compris une violation du code d'éthique et de déontologie de la CCIQ;
- un danger mettant en péril la santé ou la sécurité de toute personne;

- une violation des droits de la personne d'un individu;
- une tentatives de détruire ou de cacher des renseignements relativement aux points qui précèdent;
- une violation des politiques, procédures, lignes directrices ou de toute directive de la CCIQ;
- toute autre mauvaise conduite.

5. Mesures disciplinaires et immunité

Les allégations de mauvaise conduite ou de non-conformité doivent être exprimées sans mauvaises intentions et en toute bonne foi. De plus, la personne qui les communique doit être raisonnablement convaincue qu'elles sont fondamentalement bien fondées.

La divulgation ne doit pas être effectuée dans le but d'obtenir des avantages personnels et elle doit, en tout temps, reposer sur des motifs raisonnables.

Malgré l'immunité définie dans cette politique, la CCIQ n'offrira pas de protection à une personne qui fait une dénonciation lorsque les circonstances entourant la situation dénoncée sont attribuables à :

- un acte criminel qu'elle a commis ou pour lequel elle a été complice;
- son utilisation de substances illicites de drogues ou d'alcool;
- son abus de médicaments.

Dans de tels cas, la CCIQ se réserve le droit d'imposer des sanctions disciplinaires ou d'autres mesures contre la personne dénonciatrice, compte tenu de l'impact potentiel que cette dénonciation pourrait avoir sur la situation financière de l'organisation ou sur sa réputation.

Les personnes visées par la présente qui exercent des représailles ou une mesure de vengeance à l'égard d'une partie prenante qui, de bonne foi, a dénoncé une mauvaise conduite ou une situation de non-conformité sont elles-mêmes sujettes à des mesures disciplinaires, y compris la fin de leur contrat et le congédiement, selon le cas.

6. Processus de dénonciation

Une dénonciation doit être adressée, de façon verbale ou par écrit, en faisant l'historique des faits donnant à penser qu'il y ait eu mauvaise conduite ou non-conformité, incluant les dates et toute autre information pertinentes au dossier.

La dénonciation doit être adressée au président du comité de gouvernance et ressources humaines et à un membre de ce même comité. Ces deux personnes reçoivent la plainte et confient l'enquête à la personne qu'ils considèrent la plus apte à la mener.

La personne désignée pour faire enquête peut se faire aider par des experts indépendants, des auditeurs externes ou par un conseiller juridique externe. Elle obtient au préalable l'accord du président du comité de gouvernance et ressources humaines avant de recourir à des ressources externes.

Si une partie prenante a des raisons de croire qu'une infraction a été commise ou autorisée par un membre du comité de gouvernance et ressources humaines, elle doit soumettre sa plainte au président et au premier vice-président du conseil d'administration. Ceux-ci gèrent alors eux-mêmes le dossier d'enquête.

7. Traitement des plaintes

Toutes les démarches instituées à la suite d'une dénonciation dans le cadre de la présente politique demeurent confidentielles dans la mesure possible en tenant compte de la nécessité d'effectuer une enquête adéquate.

L'identité de la personne qui dénonce sera gardée confidentielle, dans la mesure où il est possible de corriger la situation sans rendre public son identité (par exemple, si le cas est judiciairisé et qu'un témoignage est requis) et que la qualité de l'enquête ne s'en trouve pas amoindrie.

Une dénonciation formulée sous le couvert de l'anonymat ne sera pas considérée.

8. Dépôt et conservation des plaintes et enquêtes

- La personne qui fait enquête s'assure d'abord avec la personne dénonciatrice que les autres procédures de dénonciation prévues dans une politique ou autres règles applicable ont été suivies.
- Le cas échéant et si la gravité de la dénonciation le justifie, la personne responsable de l'enquête entreprend ses recherches et elle documente son dossier au fur et à mesure que l'enquête progresse.
- Elle dépose aussi un rapport écrit complet faisant état de ses démarches et de ses constats aux administrateurs en charge du dossier. Ce rapport doit contenir notamment une description de la nature de la dénonciation incluant la date des événements, les allégations de la personne qui dénonce et le nom des personnes visées, la date de la réception de la plainte, les différentes étapes de l'enquête effectuée et leur statut et la recommandation de mesures ou du dénouement de la plainte, le cas échéant.
- La personne responsable de l'enquête s'assure que les assureurs de la CCIQ soient avisés, s'il y a lieu, et ce, dans les plus brefs délais suivant la réception de la dénonciation.
- Tous les rapports doivent être conservés sur support électronique ou autrement, et ce, pour une période de sept (7) ans.
- La personne responsable de l'enquête dépose des mises à jour du rapport susmentionné le cas échéant aux administrateurs en charge de ce dossier.
- Les administrateurs en charge du dossier font rapport au comité de gouvernance et ressources humaines et au conseil d'administration dans un délai raisonnable suivant la réalisation des étapes charnières du processus d'enquête.
- Le comité de gouvernance et ressources humaines maintient un registre des dénonciations reçues.

9. Actions en dommage contre la personne qui dénonce

Advenant le cas où le responsable d'un acte jugé répréhensible institue un recours judiciaire contre l'administrateur, le dirigeant, l'employé, le membre, le partenaire ou le fournisseur qui a témoigné contre lui dans une instance, la CCIQ s'engage à prendre tous les moyens raisonnables pour aider dans sa défense la personne qui a de bonne foi procédé à la dénonciation.

10. Publication de la politique

La CCIQ doit communiquer la présente politique à tous ses administrateurs, dirigeants employés, membres, partenaires et fournisseurs, et ce, notamment par le biais de son site Internet. Dans ce dernier cas, une simple mention que cette politique de dénonciation est disponible sur demande auprès de la CCIQ est suffisante.

Adoptée par le conseil d'administration du 01 juin 2018