

Politique d'assurance de l'intégrité

A. PORTÉE/OBJECTIF

1. Cette politique s'applique à tous les employés et à tous les agents, c'est-à-dire aux administrateurs et à la direction de RTOERO, aux membres du Conseil d'administration, aux membres des comités consultatifs et des comités permanents, ainsi qu'aux membres de la direction des districts (ci-après appelés « personne ») et concerne les allégations d'actes répréhensibles dans l'exercice des activités de RTOERO ou d'un district local.
2. Cette politique décrit les lignes directrices et les procédures à suivre pour informer la direction de RTOERO ou, le cas échéant, l'agence indépendante ou le conseiller juridique désigné par RTOERO, d'un possible manquement grave aux politiques et aux procédures internes, ou aux lois et règlements externes.

B. INTRODUCTION

1. Conformément à son Plan stratégique et à ses Valeurs, RTOERO s'engage à se conduire avec honnêteté et intégrité. Les attentes en matière de comportement des membres et du personnel sont clairement définies dans le Code de conduite de RTOERO; elles renforcent et garantissent le maintien des normes éthiques d'intégrité les plus élevées pour l'organisation.
2. Si, à quelque moment que ce soit, ces normes d'intégrité ne sont pas respectées, RTOERO s'efforcera de remédier à ces situations par le biais de cette politique. Celle-ci fournit l'assurance que les personnes (tel que défini dans la Portée de la présente politique) disposent d'un mécanisme confidentiel pour signaler et faire examiner tout comportement inapproprié ou illégal, soupçonné ou réel, affectant toute facette du fonctionnement de RTOERO.
3. RTOERO accueille favorablement le signalement de ces informations et considère qu'il est essentiel à la préservation de l'intégrité, de la réputation et de la viabilité à long terme de l'organisation. RTOERO s'engage à faire respecter, par toute personne, toutes les lois, tous les règlements et toutes les politiques internes applicables.
4. Dans l'éventualité où une personne exprime une préoccupation ou une plainte pour le non respect des normes d'intégrité, RTOERO s'assurera que :
 - la personne divulguant l'information sera encouragée à soulever ces préoccupations de bonne foi et sera protégée contre les représailles;
 - toutes les parties impliquées dans une enquête seront traitées de manière juste et équitable;
 - la confidentialité sera maintenue; et,
 - si un acte répréhensible est confirmé, des mesures correctives et/ou disciplinaires appropriées seront prises.

5. Afin de déterminer la ligne de conduite appropriée, les employés doivent demander conseil à leur directeur respectif ou à un autre membre de la direction. Ils peuvent aussi choisir de fournir des informations de manière anonyme/confidentielle en contactant les vérificateurs désignés ou un conseiller juridique de RTOERO, par le biais du processus décrit dans le présent document. Les personnes, autres que les membres du personnel, doivent demander conseil au directeur général ou à son représentant, ou elles peuvent choisir de fournir des renseignements de façon anonyme ou confidentielle en communiquant avec les vérificateurs désignés ou un conseiller juridique de RTOERO, comme décrit à la section C.3. de cette politique.

C INFORMATION À LA DIRECTION OU ORGANISME INDÉPENDANT

1. Les personnes doivent informer un membre de la direction ou les vérificateurs ou conseillers juridiques désignés de RTOERO s'ils disposent d'informations qui, selon leur jugement, démontrent l'implication de RTOERO ou d'une ou plusieurs personne(s) dans l'une des cas suivants :
 - Un manquement à une politique de RTOERO;
 - Un manquement à toute loi, règle ou réglementation externe;
 - Un environnement de travail dangereux, ou une situation ou circonstance qui constitue une menace pour la santé ou la sécurité des employés ou du grand public;
 - Corruption, fraude ou mauvaise gestion des ressources de RTOERO; et
 - Des pratiques d'audit ou de comptabilité douteuses.
2. Les personnes qui pensent détenir de telles informations doivent en informer le directeur général de RTOERO ou son représentant, ou les vérificateurs indépendants (pour les questions relatives à la fraude, à l'audit ou à la comptabilité) ou le conseiller juridique (pour les autres questions) dès que possible, afin que l'organisation puisse prendre des mesures requises pour remédier rapidement à la situation. Les personnes doivent viser à divulguer des faits, et non avancer de simples spéculations, et fournir autant de détails que possible pour appuyer une enquête approfondie.
3. Les personnes peuvent contacter leur supérieur, un membre de l'équipe de direction ou leur personne-ressource à RTOERO, selon le cas, qui en fera part au directeur général, à moins que ce dernier ne fasse lui-même l'objet de la préoccupation exprimée. Lorsque cela n'est pas possible, ou lorsqu'un employé n'est pas à l'aise d'informer un membre de l'équipe de direction, RTOERO a retenu les services de deux agences indépendantes :
 - a) le cabinet de vérificateurs Deloitte pour les questions relatives à la fraude, aux finances et à l'audit, et
 - b) le cabinet d'avocats Keel, Cottrelle pour le signalement confidentiel et anonyme de toutes les autres questions énumérées ci-dessus.
4. La procédure à suivre pour contacter l'agence indépendante ou le cabinet d'avocats est décrite à l'annexe « A » ci-jointe. L'annexe « B » est le formulaire à remplir par une personne qui dépose une plainte.

5. Les personnes qui divulguent des informations en vertu de cette politique seront informées de la réception de leur plainte.
6. Dans les situations appropriées, les vérificateurs indépendants et/ou les conseillers juridiques de RTOERO peuvent également signaler des problèmes à l'équipe de direction.

D. PROTECTION DES PERSONNES DIVULGUANT DES INFORMATIONS

1. Les personnes qui informent la direction ou l'agence indépendante de ce qu'elles considèrent comme un véritable manquement grave aux politiques internes, aux lois ou aux réglementations externes, ne subiront aucune répercussion négative pour avoir signalé l'affaire.
2. Les tentatives d'intimidation ou de menace à l'endroit d'une personne afin d'empêcher une divulgation en vertu de cette politique, ou toute mesure de représailles ou de harcèlement à l'encontre d'une personne à la suite d'une divulgation faite en vertu de cette politique, sont strictement interdites et feront l'objet de mesures correctives et/ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la suspension des responsabilités ou au congédiement.
3. De plus, les divulgations en vertu de cette politique qui sont faites de mauvaise foi, ou avec la seule intention d'être malveillantes, punitives ou simplement perturbatrices, ne seront pas tolérées et feront l'objet de mesures correctives et/ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la suspension des responsabilités ou au congédiement.

E. PROCESSUS D'ENQUÊTE

1. Toutes les informations reçues dans le cadre de cette politique feront l'objet d'une enquête approfondie et rapide.
2. Cette enquête sera normalement menée par le directeur général (bien que l'on puisse faire appel à des ressources externes lorsque cela est approprié et opportun), sauf dans toute situation où le directeur général fait lui-même l'objet de l'information divulguée, auquel cas l'enquête sera menée par la présidence du Conseil d'administration. Lorsque la présidence du Conseil d'administration fait elle-même l'objet d'une plainte, l'enquête sera menée par l'organisme externe approprié.
3. L'enquête sera terminée dès que possible après la réception de l'information, afin que l'affaire puisse être traitée dans les meilleurs délais. Le cas échéant, la personne concernée par les informations divulguées aura la possibilité d'être entendue avant que des mesures disciplinaires ne soient prises.
4. Le directeur général ou son représentant fera un rapport sur les conclusions de l'enquête au Conseil d'administration. Ces conclusions, le cas échéant, peuvent être partagées avec le conseiller juridique externe de RTOERO et/ou la présidence du Comité de vérification (pour les cas de fraude, de vérification et de comptabilité uniquement).
5. Au cours du processus d'enquête, l'identité de la personne qui divulgue l'information restera confidentielle dans toute la mesure du possible et ne sera révélée qu'en cas de nécessité ou si la loi ou une ordonnance du tribunal l'exige.

6. Dans tous les cas où l'allégation est jugée sans fondement, tous les efforts seront faits pour limiter la divulgation du nom de la personne exonérée de tout acte répréhensible. Dans des circonstances appropriées, la personne disculpée de tout soupçon peut être informée d'une accusation qui s'est avérée sans fondement.
7. Toutes les informations liées à la divulgation et jugées méritoires en vertu de la présente politique seront conservées dans un dossier confidentiel pendant une période de six (6) ans et soumises à l'examen du directeur général ou de son représentant.

F. RÉPONSE DE RTOERO AUX INFORMATIONS REÇUES

1. Si l'enquête confirme les allégations formulées dans la divulgation en vertu de la présente politique, des mesures immédiates seront prises pour amener la personne ou l'organisation en conformité avec la loi, le règlement ou la politique applicable. Les conditions de travail non sécuritaires seront rapidement corrigées et aucun travail ne sera effectué tant qu'il ne sera pas possible de le faire en toute sécurité.
2. Le cas échéant, RTOERO peut également signaler tout manquement aux régulateurs ou aux autorités externes.

G. MESURES CORRECTIVES ET/OU DISCIPLINAIRES

1. Les personnes qui violent les lois ou règlements externes ou les politiques internes de RTOERO, ou qui omettent sciemment de signaler un tel manquement, peuvent faire l'objet de mesures correctives et/ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.
2. L'étendue de l'action corrective et/ou disciplinaire sera basée sur un certain nombre de facteurs, y compris mais sans s'y limiter : la nature et l'étendue du manquement, l'intention des personnes impliquées, si le manquement était une erreur de bonne foi, si des efforts raisonnables ont été faits pour éviter le manquement ou chercher des conseils appropriés avant que ledit manquement ne survienne, et si les personnes impliquées ont signalé elles-mêmes le manquement.
3. Lorsque des mesures correctives et/ou disciplinaires seront imposées, il sera tenu compte des cas où les personnes signalent elles-mêmes leurs manquements, le cas échéant.

H. INTERPRÉTATION DE LA POLITIQUE

Le directeur général et le conseiller juridique sont conjointement responsables de toutes les interprétations de cette politique.

DATE DE L'APPROBATION : Le 29 mars 2006 (par le Comité exécutif provincial de RTOERO)

DATE DE RÉVISION : Le 14 janvier 2020 (par le Conseil d'administration de RTOERO)

Annexe « A »

« LIGNE DIRECTE DE CONFORMITÉ À LA POLITIQUE »

Dans le cadre de sa politique d'assurance de l'intégrité, RTOERO met en place une procédure pour le signalement confidentiel et anonyme des manquements soupçonnés ou réels dans les domaines décrits dans cette politique. Dans le but d'offrir à nos employés un anonymat et une confidentialité complets, nous avons fait appel au cabinet de vérificateurs Deloitte (pour la fraude, les finances et l'audit) et au cabinet d'avocats Keel, Cottrelle (pour toutes les autres questions) afin de contrôler cette procédure.

Ce service vous permet de les contacter de l'une ou l'autre des façons indiquées ci-dessous :

Keel Cottrelle LLP

36 Toronto Street, Suite 920
Toronto, Ontario
M5C 2C5
Téléphone : 416-367-2900
Télécopieur : 416-367-2791

Deloitte

Bay Adelaide East
8 rue Adelaide Ouest, Suite 200
Toronto, Ontario
M5H 0A9
Téléphone : 416-601-6150
Télécopieur : 416-601-6151

Annexe « B »

FORMULAIRE DE RAPPORT DE DIVULGATION CONFIDENTIELLE

RTOERO traitera toutes les divulgations faites par des personnes comme étant confidentielles et privilégiées, dans toute la mesure permise par la loi. RTOERO veillera tout particulièrement à préserver confidentielle l'identité de l'auteur de toute divulgation ainsi que l'identité de la personne à l'endroit de laquelle des informations ont été portées dans le cadre de cette procédure, jusqu'à ce qu'une enquête officielle soit déclenchée. Par la suite, l'identité de l'auteur de la divulgation peut rester confidentielle, si cette personne en fait la demande, à moins qu'une telle confidentialité ne soit incompatible avec une enquête équitable, à moins d'une raison impérieuse d'identifier ou de divulguer autrement l'identité des personnes, ou à moins que cette divulgation ne soit exigée par la loi. En pareil cas, l'auteur de la divulgation en sera informé avant d'être identifié par la divulgation. Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre d'une personne à la suite d'une divulgation faite en vertu de cette procédure, RTOERO exigera normalement que le nom de l'auteur de la divulgation soit divulgué à la personne faisant l'objet de cette procédure.

RTOERO encourage les personnes à s'identifier sur toute divulgation, mais toute autre personne concernée peut également faire une divulgation anonyme. En répondant à une divulgation anonyme, RTOERO tiendra compte de l'équité à l'endroit de toute personne nommée dans la divulgation, de la gravité du problème soulevé, de la crédibilité des informations ou des allégations dans la divulgation et des perspectives d'une enquête efficace et de la découverte de preuves.

Les enquêtes seront menées aussi rapidement que possible, en tenant compte de la nature et de la complexité de la divulgation et des questions qui y sont soulevées.

Coordonnées

Nom _____

Téléphone/Courriel _____

Désirez-vous être contacté par l'enquêteur au sujet du déroulement de l'enquête?

Oui Non

Rapport

1. *Personne(s) soupçonnée(s) d'un manquement :*

2. *Date à laquelle le plaignant a pris connaissance du manquement potentiel :*

3. *Date du présent rapport :* _____

4. *Type de manquement :* _____ *Juridique*
_____ *Comptabilité/Audit*
_____ *Représailles*

5. *Le manquement est :* _____ *En cours*
_____ *Complété*
_____ *Incertain des deux précédents*

6. *Décrivez les faits pertinents à ce manquement :*

7. *Comment la personne a-t-elle pris connaissance du manquement :*

8. *Mesures prises par la personne avant de divulguer l'information :*

9. *À qui le manquement présumé peut-il nuire, le cas échéant?*

10. *Fournissez des suggestions pour remédier au manquement allégué :*
