

POLITIQUE SUR LA DÉNONCIATION

PRÉSENTATION

L'Association minière du Canada (« AMC ») s'engage à respecter les normes les plus élevées possibles en matière d'ouverture, d'honnêteté et de responsabilité. Conformément à cet engagement, nous nous attendons à ce que les employés et les personnes avec qui nous traitons qui ont de graves préoccupations au sujet de tout aspect du travail de l'AMC se manifestent et expriment leurs préoccupations.

Les employés sont souvent les premiers à se rendre compte qu'il se passe quelque chose de grave. Toutefois, ils pourraient décider de ne pas exprimer leurs préoccupations parce qu'ils estiment qu'ils se montreraient déloyaux envers leurs collègues ou l'AMC s'ils le faisaient. Ils peuvent aussi craindre le harcèlement ou la victimisation. Dans ces circonstances, ils peuvent penser qu'il serait plus facile d'ignorer le problème que de signaler ce qui peut être simplement un soupçon.

Le présent document de politique indique clairement que les employés peuvent s'exprimer sans crainte de victimisation, de discrimination subséquente ou de désavantage. La présente politique de dénonciation vise à encourager et à autoriser les employés à soulever de graves préoccupations au sein de l'AMC plutôt que de laisser passer un problème ou de chercher à le résoudre à l'extérieur de l'AMC.

La présente politique s'applique à tous les employés et entrepreneurs travaillant pour l'AMC. Elle vise également à fournir une méthode aux autres intervenants (membres, fournisseurs, actionnaires, etc.) pour exprimer leurs préoccupations concernant la conduite professionnelle de l'AMC.

La politique se veut également un énoncé clair selon lequel tout acte répréhensible commis par l'AMC, l'un de ses employés ou l'un de ses entrepreneurs ou fournisseurs qui est relevé et signalé à l'AMC sera traité rapidement, fera l'objet d'une enquête approfondie et sera corrigé. L'AMC examinera plus en détail les moyens de s'assurer que de tels actes répréhensibles peuvent être évités à l'avenir.

Un mécanisme de dénonciation ou de signalement invite tous les employés et autres intervenants à agir de façon responsable afin de préserver la réputation de leur organisation et la confiance du public.

Le fait de favoriser une culture d'ouverture au sein de l'organisation facilitera également ce processus. La présente politique vise à s'assurer que les préoccupations graves sont soulevées et traitées adéquatement au sein de l'AMC et qu'elles sont reconnues comme un outil clé permettant la mise en œuvre de bonnes pratiques de gouvernance.

CONTEXTE

1. Qu'est-ce que la dénonciation?

Habituellement, les employés sont les premiers à se rendre compte que quelque chose va très mal. Une culture consistant à « fermer les yeux » sur de tels problèmes signifie que personne ne tire la sonnette d'alarme et que les responsables n'ont pas la chance de prendre des mesures avant que de réels dommages ne soient causés. La dénonciation peut donc être décrite comme le fait de fournir de l'information sur des pratiques potentiellement illégales ou mensongères, c.-à-d. des actes répréhensibles.

2. Qu'est-ce qu'un acte répréhensible?

Un acte répréhensible implique un comportement illicite ou illégal et peut comprendre :

- un acte illégal, du point de vue du droit civil ou criminel;
- une violation du Code d'éthique et de conduite professionnelle de l'AMC et le non-respect de toute politique approuvée de l'AMC ou tout défaut de la mettre en œuvre ou de s'y conformer;
- enfreindre sciemment des lois ou des règlements fédéraux ou provinciaux;
- une conduite ou des normes de pratique établies non professionnelles;
- des pratiques douteuses en matière de comptabilité ou d'audit;
- une pratique dangereuse susceptible de causer des préjudices physiques ou matériels à une personne ou à un bien;
- tout défaut de corriger ou de prendre des mesures raisonnables pour signaler un problème susceptible de causer des pertes ou des coûts importants et évitables pour l'AMC;
- un abus de pouvoir ou d'autorité à des fins non autorisées ou ultérieures;
- de la discrimination injuste dans le cadre de l'emploi ou de la prestation de services.

Cette liste n'est pas définitive, mais vise à donner une indication du type de conduite qui pourrait être considérée comme un « acte répréhensible ».

3. Qui est protégé?

Tout employé qui fait une divulgation ou soulève une préoccupation en vertu de la présente politique sera protégé s'il :

- communique l'information de bonne foi;
- croit que l'information est essentiellement vraie;
- n'agit pas de façon malveillante ou ne fait pas de fausses allégations;
- ne cherche pas à obtenir de gain personnel ou financier.

4. Avec qui devez-vous communiquer?

- Toute personne qui a une plainte ou une préoccupation devrait essayer de communiquer avec son superviseur, son gestionnaire ou le vice-président responsable du service qui fournit le service pertinent. Cela dépend toutefois de la gravité et de la sensibilité des questions en cause et de la personne soupçonnée

de faute professionnelle.

- Les renseignements peuvent être transmis de façon anonyme par l'entremise du programme de communications de tiers, Integrity Counts, qui permet aux employés, aux entrepreneurs et aux fournisseurs de signaler anonymement des questions professionnelles délicates au moyen des méthodes suivantes :
 - Sans frais au 1 866 921-6714
 - En ligne à l'adresse suivante : <https://integritycounts.ca/org/MAC> – cliquez sur « Déposer un rapport ».
 - Sinon, communiquez avec le président et chef de la direction de l'AMC, un membre du comité de direction ou de l'équipe de direction de l'AMC.

5. Réponse de l'AMC

L'AMC répondra positivement à vos préoccupations. N'oubliez pas qu'une analyse de vos préoccupations ne signifie pas qu'elles sont acceptées ou rejetées.

Le cas échéant, les questions soulevées peuvent :

- a) faire l'objet d'une enquête par la direction, le comité exécutif ou le conseil d'administration, ou dans le cadre d'un processus disciplinaire;
- b) être dirigées vers les services de police;
- c) être renvoyées au vérificateur externe;
- d) faire l'objet d'une enquête indépendante.

Afin de protéger les personnes et les personnes accusées de méfaits ou de faute professionnelle possible, des enquêtes initiales seront menées afin de déterminer s'il convient de mener une enquête et, le cas échéant, quelle forme celle-ci devrait prendre.

Le principe fondamental que l'AMC aura à l'esprit est l'intérêt de l'AMC et de ses actionnaires.

Certaines préoccupations peuvent être résolues par des mesures convenues sans qu'une enquête soit nécessaire. Si des mesures urgentes sont nécessaires, elles seront prises avant la tenue de toute enquête.

Le nombre de contacts entre les agents qui examinent les questions et vous dépendra de la nature des questions soulevées, des difficultés potentielles et de la clarté des renseignements fournis. Au besoin, l'AMC vous demandera de plus amples renseignements.

L'AMC prendra des mesures pour réduire au minimum les difficultés que vous pourriez rencontrer concernant une préoccupation que vous avez soulevée.

L'AMC accepte que vous avez besoin d'être assuré que le problème a été réglé correctement. Ainsi, sous réserve de contraintes légales, nous vous informerons des résultats de toute enquête.

6. Échéancier

L'enquête sur vos préoccupations sera menée le plus rapidement possible. Il faut également garder à l'esprit qu'il peut être nécessaire de renvoyer une affaire à un organisme externe, ce qui peut entraîner une prolongation du processus d'enquête. Il faut également garder à l'esprit que la gravité et la complexité d'une plainte peuvent avoir une incidence sur le temps nécessaire pour enquêter sur une question.

7. Prévention des récriminations, de la victimisation ou du harcèlement

L'AMC ne tolérera aucune tentative de la part de quiconque d'appliquer une sanction ou de nuire à une personne qui a signalé une préoccupation sérieuse et authentique relativement à un acte répréhensible apparent.

8. Confidentialité et anonymat

L'AMC respectera la confidentialité de toute plainte de dénonciation reçue par le plaignant, à la demande de ce dernier. Cependant, il faut comprendre qu'il sera plus facile de faire le suivi et de vérifier les plaintes si le plaignant est prêt à donner son nom. Si l'anonymat est demandé et que l'information est communiquée par l'entremise de la ligne d'aide sur l'éthique, la personne recevra un numéro de dossier et un ou des moments où elle pourra rappeler ou se connecter pour obtenir des mises à jour sur l'enquête relative à sa plainte.

9. Allégations fausses et malveillantes

L'AMC est fière de sa réputation d'honnêteté qui respecte les normes les plus élevées. Elle veillera donc à ce que des ressources substantielles et adéquates soient affectées à l'enquête sur toute plainte qu'elle reçoit. Toutefois, il est important de comprendre que l'AMC prendra très au sérieux toute allégation qui s'avère non fondée, qui s'avère avoir été faite de façon malveillante ou qui est faite sachant qu'elle est fausse.

L'AMC considérera toute allégation délibérément fausse ou malveillante formulée par un employé comme une infraction disciplinaire grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif valable.

10. Examen de la politique

Le Comité de direction examinera et évaluera la présente politique tous les deux ans ou à la nomination d'un nouveau président afin de déterminer son efficacité à fournir une procédure confidentielle et anonyme de signalement des violations ou des plaintes concernant des irrégularités comptables.