



POLITIQUE DE SIGNALEMENT ÉTHIQUE

Charron Boissé Lévesque, Huissiers de Justice Inc.

MISE EN CONTEXTE

Tous les employés ont le devoir de signaler une situation ou un comportement qui semble contraire à l'éthique, aux règlements ou aux lois en vigueur. La **Politique de signalement éthique** a pour objectif de protéger tant l'entreprise, ses clients et la société en générale.

Pour minimiser les dommages, il est important de déceler ou empêcher un comportement qui pourrait être illégal le plus tôt possible. Sans crainte de représailles, le personnel de **CBL Huissiers de Justice** doit signaler toute infraction aux lois et règlement ou contraire au Code d'éthique et de déontologie. Il est essentiel que la personne qui effectue un signalement éthique ait confiance au mécanisme en place qui permet d'écouter, de protéger et d'assurer le suivi approprié.

Cette politique s'inscrit dans une responsabilité collective de dénoncer des situations non acceptables, lesquelles pourraient être contraires aux lois criminelles, pénales, civiles ou aux règles professionnelles ou déontologiques.

La présente politique s'inscrit dans une tendance internationale qui croit en l'importance des dénonciateurs éthiques, des gens ou entreprises qui dénoncent de bonne foi des situations afin d'aider l'entreprise et la société et faire grandir la confiance grâce à une saine gestion de l'ensemble de l'entreprise. Au Québec, nous connaissons plusieurs initiatives à ce sujet dont la création du Bureau de l'Inspecteur général de Montréal qui protège et encourage les signaleurs d'alarmes.

DÉFINITION

- Le signalement éthique est prévu dans un mécanisme interne permettant le signalement de situation non conforme, à caractère éthique ou déontologique;
- Signaler une alerte c'est divulguer une, ou des informations ou encore, mentionner des indices sérieux quant à un dysfonctionnement ou une infraction constatée, concernant un acte contraire aux lois, règles professionnels ou aux règles déontologiques, commis ou sur le point d'être commis;
- Celui qui effectue un signalement est aussi appelé un « dénonciateur éthique » ou encore, un « sonneur d'alarme » (qui vient de l'anglais *whistleblowing*) formule décrivant une pratique d'alerte civique;
- Ce signalement est en lien avec un comportement ou une situation dont l'intégrité est, ou serait, menacée;
- Le signalement peut venir d'un membre du personnel ou d'une personne externe à l'entreprise (client, fournisseur, partenaire, etc).

SITUATIONS OU COMPORTEMENTS NON CONFORMES À DÉNONCER

Le signalement éthique consiste à dénoncer les situations ou comportements allant à l'encontre des lois criminelles, pénales et civiles, mais aussi à des obligations dans les Codes d'éthique des différents ordres professionnels ou faisant partie des politiques internes de l'entreprise.

EXEMPLES DE SITUATIONS SENSIBLES POUVANT FAIRE L'OBJET DE SIGNALEMENT

- Non-respect des lois de nature criminelle en vigueur : corruption ; collusion ; pots de vin ; menaces ; harcèlement physique ; harcèlement psychologique ; vol ; violence ; trucage d'appel d'offre ; répartition de territoire ; travail au noir ; etc
- Utilisation du matériel ou des actifs de l'organisation
- Détention et usage d'informations confidentielles ou privilégiées, durant et après le mandat
- Protection des données et de la propriété intellectuelle;
- Conflits d'intérêts, directs ou indirects;
- Contributions politiques illégales;
- Dépendance avec les fournisseurs de biens ou services : cadeaux ; invitations ; privilèges;
- Trafic d'influence actif ou passif en direction du personnel judiciaire;
- Trucage d'appel d'offres;
- Corruption ou collusion passive et trafic d'influence commis par un titulaire d'une charge publique (élu ou nommé);
- Etc.

PROTECTION DU DÉNONCIATEUR

Le signalement est encouragé par l'entreprise qui s'engage à protéger les droits de la personne ayant signalé de bonne foi des manquements, avérés ou suspectés, au code, à la loi ou à l'éthique.

Il est à noter que toute personne ayant participé à une activité interdite est tout de même passible de sanctions disciplinaires. Par contre, le geste de dénoncer la situation et la transparence seront pris en compte positivement.

Il est interdit à employeur de prendre des mesures de représailles ou même une attitude négative à l'encontre d'un employé ayant exercé ses droits aux termes de la présente politique. Il pourra même être soumis à des mesures disciplinaires qui s'imposent.

L'identité du signaleur d'alarme est confidentielle sauf en cas de grave manquement à une disposition d'une loi (Code criminel, Code civil, Loi sur l'impôt, Loi sur la transparence et l'éthique, Loi sur l'intégrité dans les contrats publics, etc), ou encore, si la situation met en danger une autre personne.

RESPONSABILITÉ

L'ensemble des employés a la responsabilité et le devoir de prendre connaissance de la présente politique et de la comprendre entièrement. Il est important de noter que le témoin d'un manquement qui ne le signalerait pas, puisse être sujet à des sanctions disciplinaires qui pourrait aller jusqu'au congédiement.

VERS QUI SE TOURNER

- Dialoguer avec les personnes concernées si la situation est mineure et quelle ne comprend aucun risque ;
- Discuter avec le gestionnaire qui est aussi responsable de veiller au respect du Code d'éthique de l'entreprise ;
- Discuter avec le chef de la direction si le gestionnaire est impliqué dans une situation sensible ou s'il est absent ;
- Discuter avec la Chambre des huissiers de justice du Québec qui est présente pour faire respecter les règlements ;
- Le dénonciateur peut signaler tout acte criminel ou pénal directement aux autorités policières ou réglementaires.

Par la présente politique l'entreprise reconnaît qu'exceptionnellement le dénonciateur pourra transcender son devoir de loyauté et de confidentialité envers l'entreprise et s'adresser directement à l'autorité publique concernée en cas d'urgence ou dans le cas où une dénonciation antérieure n'est connu aucun suivi adéquat.