

Politique sur la dénonciation

Politique sur la dénonciation

1. But	3
2. Politique	3
3. Qu'est-Ce Qu'un Dénonciateur ou une Dénonciatrice?	4
4. Quels Types de Préoccupations Peuvent Être Soulevés?	4
5. Quelles Sont les Préoccupations Qui ne Sont pas Couvertes par Cette Politique?	5
6. Comment Faire Part de Vos Préoccupations?	5
7. Que faut-il Inclure Dans un Rapport Relatif à Une Préoccupation?	6
8. Comment la Compagnie Traite-T-Elle les Préoccupations et/ou Enquête-T-Elle Sure Ces Dernières?	6
9. Comment les Dénonciateurs sont-ils Protégés Lorsqu'ils Font Part de Leurs Préoccupations?	7
10. Questions et Contact	8

Politique sur la dénonciation

1. But

- 1.1 La politique sur la dénonciation décrit l'approche de Groupe Dynamite Inc. (« GDI » ou la « Compagnie ») en matière de dénonciation et de protection des personnes qui dénoncent des pratiques inacceptables, dans le but d'encourager et d'aider ces personnes à faire part de leurs préoccupations. Cette politique fournit également des renseignements sur le processus de déclaration, de transmission à un échelon supérieur, de traitement et/ou d'enquête ainsi que de résolution des préoccupations pouvant bénéficier d'une protection.
- 1.2 Tous les employés de GDI, les dirigeants de la compagnie, les directeurs de la compagnie et les Partenaires d'affaires (fournisseurs, entrepreneurs, clients et vendeurs).

2. Politique

- 2.1 La Compagnie s'engage à créer une culture dans laquelle ses employés, ses dirigeants, ses directeurs et ses Partenaires d'affaires (fournisseurs, entrepreneurs, clients et vendeurs) se sentent à l'aise de communiquer leurs préoccupations sans craindre de représailles.
- 2.2 La Compagnie s'engage à faire en sorte que les préoccupations soulevées de bonne foi soient traitées au sérieux et qu'elles fassent l'objet d'un traitement et/ou d'une enquête de manière à protéger l'identité des dénonciateurs. Lorsque des préoccupations sont exprimées, la Compagnie peut prendre des mesures susceptibles d'empêcher d'autres comportements répréhensibles de se produire et de limiter les conséquences potentielles en matière de finances, de réputation et d'autres facteurs.
- 2.3 La Compagnie s'engage à protéger les dénonciateurs et les autres personnes contre les représailles et à donner aux dénonciateurs la possibilité de communiquer leurs inquiétudes de manière anonyme.
- 2.4 Les employés sont tenus de signaler toute préoccupation et tout manquement au Code de conduite de l'entreprise ou au Code de conduite à l'intention des fournisseurs à leur Gestionnaire, au Partenaire d'affaires, Ressources humaines, ou bien en ligne par le biais de la plateforme de dénonciation.
- 2.5 Le Conseil d'administration est chargé de superviser la mise en œuvre de cette politique et reçoit des rapports périodiques sur les préoccupations communiquées et les enquêtes menées à ce sujet.

3. Qu'est-Ce Qu'un Dénonciateur ou une Dénonciatrice?

3.1 Un dénonciateur ou une dénonciatrice est une personne qui rapporte des faits qu'elle soupçonne, pour des motifs raisonnables, d'être une violation du Code de conduite de l'entreprise ou du Code de conduite à l'intention des fournisseurs. Cette personne peut être directement affectée par les préoccupations en question ou non. Les dénonciateurs peuvent être d'anciens ou d'actuels employés, directeurs, dirigeants, entrepreneurs, Partenaires d'affaires (y compris des fournisseurs, des vendeurs ou des clients) au Siège social de la Compagnie ou sur tout autre lieu de travail, y compris les parents, les personnes à charge ou les conjoints de l'une ou l'autre de ces personnes.

4. Quels Types de Préoccupations Peuvent Être Soulevés?

4.1 Les types de préoccupations qui peuvent être soulevés dans le cadre de la présente politique doivent être liés à des soupçons raisonnables de mauvaise conduite, d'actes répréhensibles ou de gestion inappropriée d'affaires au sein de la Compagnie, à savoir :

- les irrégularités financières;
- les violations de la confidentialité des données;
- la discrimination illégale, le harcèlement au travail ou le harcèlement sexuel;
- la fraude, le blanchiment d'argent, le vol ou l'utilisation inappropriée des biens ou des fonds de l'entreprise;
- la mauvaise gestion ou la non-déclaration de conflits d'intérêts;
- les pratiques de travail dangereuses et autres préoccupations importantes liés à la sécurité ou à la santé au travail;
- l'esclavage moderne et les violations des droits de la personne;
- les atteintes considérables à l'environnement;
- les pots-de-vin ou la corruption;
- les pratiques antitrust ou anticoncurrentielles;
- les violations de sanctions internationales;
- les représailles à l'encontre des dénonciateurs, lorsqu'elles sont directement liées au fait que ces personnes ont fait part ou ont proposé de faire part de leurs préoccupations, et dans des circonstances où elles l'ont fait;
- toute autre conduite illégale, illicite ou encore contraire à l'éthique, à notre Code de conduite de l'entreprise, ou à notre Code de conduite à l'intention des fournisseurs, à nos politiques ou à nos procédures.

5. Quelles Sont les Préoccupations Qui ne Sont pas Couvertes par Cette Politique?

5.1 Les griefs d'ordre personnel liés au travail ne sont pas couverts par cette politique. Ces types de préoccupations sont traités par les Partenaires d'affaires, Ressources humaines, au sein du département Talent et Culture.

5.2 Un grief personnel lié au travail correspond à un grief concernant l'emploi ou l'ancien emploi d'une personne au sein de la Compagnie et qui peut avoir des implications personnelles. Ceci inclut :

- les conflits interpersonnels entre deux ou plusieurs personnes;
- les décisions n'impliquant pas d'infraction au droit du travail, notamment :
- la participation d'une personne au travail, sa rétrogradation ou sa promotion;
- les conditions du contrat de travail d'une personne;
- toute mesure disciplinaire imposée à une personne (y compris la suspension et le licenciement).

6. Comment Faire Part de Vos Préoccupations?

6.1 Le dénonciateur ou la dénonciatrice peut signaler ses préoccupations de manière anonyme ou bien peut choisir de s'identifier par le biais de l'un des canaux suivants en anglais, en français et en espagnol sur la plateforme Ethics Point de NAVEX:

Plateforme Web
groupedynamite.ethicspoint.com

Téléphone
Canada 833-207-6253
EU 833-207-6229

Mobile
groupedynamitemobile.ethicspoint.com
ou avec un code QR



6.2 Le Vice-président, Affaires juridiques et Secrétaire corporatif reçoit et examine toutes les préoccupations, à l'exception de celles qui l'impliquent lui-même. Toute préoccupation signalée au sujet du Vice-président, Affaires juridiques et Secrétaire corporatif sera traitée par un membre du Conseil d'administration.

6.3 Les employés qui ont des préoccupations sont encouragés à d'abord essayer d'en parler à leur Gestionnaire. Si ce n'est pas possible, les employés sont encouragés à s'adresser à leur Partenaire d'affaires, Ressources humaines, ou à tout autre Gestionnaire de confiance au sein de la Compagnie. Si vous ne parvenez toujours pas à aborder le sujet avec votre Partenaire d'affaires, Ressources humaines ou tout autre Gestionnaire de la Compagnie, il est possible de faire part de vos préoccupations par l'intermédiaire de la plateforme de dénonciation décrite au point 6.1 ci-dessus.

7. Que faut-il Inclure Dans un Rapport Relatif à Une Préoccupation?

7.1 La Compagnie encourage les dénonciateurs à fournir un rapport aussi détaillé que possible afin de pouvoir mener une enquête et/ou un traitement exhaustif et rapide de l'affaire. Les dénonciateurs doivent indiquer les éléments suivants : « qui, quoi, où, quand, comment et pourquoi », ainsi que tout autre renseignement permettant à la Compagnie de traiter au mieux l'affaire et/ou d'enquêter sur celle-ci.

7.2 La Compagnie respecte le droit des dénonciateurs de rester anonymes; toutefois, le fait de rester anonyme ou de fournir des renseignements ou des détails insuffisants au sujet de l'affaire peut empêcher le Vice-président, Affaires juridiques et Secrétaire corporatif, ou un autre enquêteur désigné, de mener une enquête approfondie sur l'affaire.

8. Comment la Compagnie Traite-t-Elle les Préoccupations et/ou Enquête-t-Elle Sure Ces Dernières?

8.1 La Compagnie prend les préoccupations au sérieux et se concentre sur la nature de celles-ci. La Compagnie s'efforce de traiter les préoccupations et/ou d'enquêter sur ces dernières dans les meilleurs délais. Toutefois, des circonstances telles que la complexité de l'affaire et d'autres raisons peuvent justifier un délai plus long pour mener à bien le traitement et/ou l'enquête de cette dernière.

8.2 La Compagnie traite et/ou enquête sur l'affaire de manière impartiale, sans parti pris ni préjugé à l'encontre des dénonciateurs ou de toute autre personne impliquée dans l'affaire, ou de tout témoin impliqué dans cette dernière. Les mesures concrètes prises pour traiter les préoccupations et/ou enquêter sur ces dernières dépendent de sa nature.

Politique sur la dénonciation

8.3 La Compagnie déterminera la nature de la préoccupation en tenant compte de certains facteurs, notamment :

- la mesure dans laquelle il s'agit d'une violation potentielle de la législation applicable;
- les conséquences potentielles et/ou l'exposition au risque pour la Compagnie;
- si le comportement répréhensible présumé est actuel ou non;
- la nature de tout conseil technique, financier ou juridique qui pourrait être nécessaire dans le cadre du traitement et/ou de l'enquête de l'affaire.

8.4 En fonction de sa nature, l'enquête et/ou le traitement de l'affaire sera effectuée par :

- le Vice-président, Affaires juridiques et Secrétaire corporatif;
- un tiers externe, en fonction de la gravité de l'affaire et à la discrétion du Vice-président, Affaires juridiques et Secrétaire corporatif.

9. Comment les Dénonciateurs sont-ils Protégés Lorsqu'ils Font Part de Leurs Préoccupations?

9.1 Toutes les préoccupations signalées par l'intermédiaire de la plateforme Ethics Point de NAVEX sont confidentielles. Les personnes chargées d'enquêter sur vos préoccupations feront tous les efforts raisonnables en vue de garantir que votre identité est protégée et demeure confidentielle. Ces mesures peuvent consister à supprimer les renseignements personnels relatifs à l'identification de la personne dans les documents écrits.

9.2 Si vous faites part de vos préoccupations de manière anonyme, la personne chargée de l'enquête peut vous demander si vous acceptez de divulguer votre identité aux personnes impliquées dans l'enquête. Rien ne vous oblige à donner votre consentement si vous ne le souhaitez pas. Néanmoins, dans certains cas, cette démarche peut avoir une incidence sur notre capacité à enquêter de manière efficace sur la question. Nous en discuterons avec vous afin que vous puissiez prendre une décision qui vous convient.

9.3 Il est possible que des renseignements susceptibles d'entraîner votre identification soient divulgués lorsqu'il est jugé raisonnablement nécessaire de le faire aux fins de l'enquête sur votre dénonciation. Les personnes chargées de l'enquête prendront toutes les mesures raisonnables pour éviter que votre identité ne soit révélée. En cas de nécessité absolue, il est possible que nous divulguions votre identité à des autorités chargées de l'application de la loi, à des agences gouvernementales ou à un avocat externe dans le but d'obtenir un avis ou une représentation juridique, ou de soutenir une enquête.

9.4 La Compagnie ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre des dénonciateurs. La Compagnie s'engage à protéger les dénonciateurs contre les représailles. Si ces derniers font part ou proposent de faire part de leurs préoccupations, ils seront protégés contre toute forme de représailles, comme le stipule la présente politique.

Politique sur la dénonciation

9.5 Les représailles, qui ne seront pas tolérées, consistent en un préjudice réel ou sous-entendu¹ (déclaré ou implicite) que pourraient subir les dénonciateurs en raison de leur dénonciation ou de leur intention de dénoncer une situation préoccupante. Les représailles comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- un licenciement;
- des répercussions négatives sur l'emploi;
- une modification des tâches au détriment des dénonciateurs;
- une discrimination entre les dénonciateurs et d'autres personnes;
- le harcèlement ou l'intimidation;
- des préjudices ou blessures, y compris des préjudices psychologiques;
- des dommages à la propriété;
- une atteinte à la réputation;
- des dommages causés à la situation commerciale ou financière;
- tout autre dommage.

10. Questions et Contact

10.1 Si vous avez des questions ou si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements sur cette politique, veuillez communiquer avec le département des Affaires juridiques à l'adresse suivante : legal@dynamite.ca .

¹ *Transparency International* : Toute action ou omission sous-entendue, recommandée ou réelle, directe ou indirecte, qui cause ou peut causer un préjudice, et qui est liée à une dénonciation réelle ou présumée ou qui en résulte.