



CODE D'ÉTHIQUE DE VIA RAIL CANADA

Nos comportements et nos décisions sur la bonne voie



Version Intégrale

Table des matières

Objet du Code d'éthique	3
À qui s'applique le code ?	3
Notre engagement éthique.....	4
Notre mission, notre vision et nos valeurs.....	4
Notre énoncé de valeurs	5
Comportements exemplaires	6
Nos responsabilités.....	8
Guide de réflexion éthique	9
Comment s'applique le Code d'éthique.....	10
Quand utiliser le Code d'éthique?	11
Engagement individuel.....	12
Approbation.....	12
Annexe A : Lexique	13
Annexe B : Ressources.....	14
Annexe C partie I: Processus de signalement d'un manquement éthique	15
Annexe C partie II : Formulaire de signalement d'un manquement éthique.....	16
Annexe D: Formulaire de conflit d'intérêts	17
Annexe E : Formulaire d'adhésion au code d'éthique de VIA Rail Canada	18

Objet du Code d'éthique

Le Code d'éthique de VIA Rail est le reflet de qui nous sommes et de ce qui nous gouverne. Il donne vie aux valeurs de l'organisation et démontre notre engagement à adopter les meilleures pratiques éthiques possible dans la réalisation de notre mission, et ce, dans le meilleur intérêt de l'organisation.

Objectifs visés

Le Code d'éthique de VIA Rail a été élaboré afin de :

- ✚ Promouvoir les valeurs de l'organisation et les meilleures pratiques éthiques;
- ✚ Nous sensibiliser aux enjeux éthiques auxquels nous pourrions faire face dans le cadre de notre travail;
- ✚ Encourager la communication et le dialogue pour une meilleure prise de conscience des enjeux éthiques;
- ✚ Renforcer la responsabilisation de tous quant aux comportements appropriés dans certains contextes;
- ✚ Nous outiller afin que nous puissions reconnaître les situations inquiétantes et les divers moyens dont nous disposons pour obtenir du soutien en cas de questions ou d'un signalement;
- ✚ Protéger la bonne réputation et la crédibilité de VIA Rail, tout comme la nôtre en tant qu'employés;
- ✚ Préserver la relation de confiance que VIA Rail entretient avec sa clientèle et l'ensemble de ses parties prenantes.

À qui s'applique le code ?

Le Code d'éthique s'applique à tous les employés de VIA Rail, qu'ils travaillent à temps plein, à temps partiel ou sur une base contractuelle ainsi qu'aux anciens employés. Les employés ayant cessé d'occuper un emploi ou de remplir leurs fonctions à VIA Rail continuerons à respecter l'intégrité de VIA Rail en utilisant aucun élément confidentiel ou stratégique à leur avantage, ou au détriment de VIA Rail ou d'un tiers.

Les sous-traitants, entrepreneurs, fournisseurs et toute tierce partie qui sont liés par contrat avec VIA Rail doivent respecter les valeurs de l'organisation et les normes éthiques comme indiqué à leur contrat.

Notre engagement éthique

L'engagement de tous les employés de VIA Rail est crucial et devient donc le moteur pour atteindre nos objectifs en matière de pratiques et de comportements éthiques.

Individuellement, cet engagement est visible dans nos comportements au travail.




Collectivement, l'engagement se démontre dans notre volonté à participer à l'atteinte d'un objectif commun en tant qu'organisation responsable.

Notre responsabilité corporative et sociale

Notre approche consiste à être proactif et à prendre grand soin de réaliser la mission de VIA Rail en tenant compte des conséquences sociales, économiques et environnementales de nos activités sur la société.

Notre responsabilité éthique

Il est important que nos décisions, nos choix et nos comportements soient irréprochables. Nous avons tous la responsabilité d'enrichir et d'encourager la culture éthique de VIA Rail en faisant preuve d'engagement et en :

-  Demandant de l'aide en cas de doute concernant les mesures à prendre ou devant une situation ambiguë sur le plan éthique;
-  Signalant sans crainte de représailles les manquements réels ou éventuels au Code d'éthique, aux valeurs de l'organisation et aux politiques qui en découlent;
-  Refusant d'agir de façon contraire à l'éthique, même si une personne nous ordonne de le faire.

Toute action dont le but est d'empêcher le respect du Code d'éthique sera formellement considérée comme étant des représailles au sens de la LPFDAR¹, pouvant entraîner l'application de mesures correctives et disciplinaires à l'égard de la personne qui nuit de mauvaise foi à son application.

Notre mission, notre vision et nos valeurs

Notre vision

Faire du rail voyageur le moyen privilégié pour être branché et transporté au Canada.

Notre marque

« La façon humaine »

Notre mission

Offrir une expérience de voyage sécuritaire, attrayante et simple, tout en proposant le meilleur rapport qualité-prix.

Notre mandat

Offrir un service de transport ferroviaire voyageur national sécuritaire, sûr, efficace, fiable et respectueux de l'environnement, et qui répond aux besoins des voyageurs au Canada.

Notre engagement

Nous travaillons de façon sécuritaire en nous concentrant sur le client, tout en cherchant continuellement à nous améliorer en tant qu'individu et en tant qu'entreprise.

Nos valeurs

Nos comportements révèlent nos valeurs. Elles représentent le fondement de ce qui est important pour nous, ce à quoi nous croyons, ce qui motive ou sous-tend nos décisions et actions. Elles sont l'intégrité, la diligence et le savoir-faire.

¹ La Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR) vise à conserver et à rehausser la confiance en l'intégrité par l'établissement d'un processus sûr et confidentiel de divulgation d'actes répréhensibles. (voir annexe B)

Notre énoncé de valeurs

Les valeurs de VIA Rail visent à guider les réflexions, comportements et décisions de ceux et celles qui y travaillent. Ces valeurs orientent d'importants choix et gestes qui, au quotidien, façonnent l'image de l'organisation et ont des conséquences sur sa réputation et celle de ses employés. Elles sont à la base même du positionnement à partir duquel VIA Rail souhaite évoluer avec ses employés afin de soutenir sa mission et d'atteindre son objectif de faire du rail voyageur le moyen privilégié pour être branché et transporté au Canada.

L'intégrité: La façon humaine de nous comporter

L'intégrité est au cœur de notre culture éthique. Nous nous comportons de manière honnête, objective et ouverte lorsque nous exerçons nos fonctions en toute bonne foi dans le meilleur intérêt de VIA Rail. Notre attitude et nos comportements assurent le maintien de la bonne réputation et la crédibilité de notre organisation et préservent la relation de confiance que VIA Rail entretient avec sa clientèle et l'ensemble de ses **parties prenantes**.

Faire preuve d'intégrité c'est aussi:

- ✚ Prendre toutes les mesures possibles pour prévenir et gérer tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel;
- ✚ Entretenir des relations franches et objectives avec nos partenaires d'affaires et nos clients;
- ✚ Être responsable de nos décisions et de nos actions;
- ✚ Accomplir nos devoirs et obligations prescrites par les lois, règles et règlements que nous devons respecter en tant que société de transport ferroviaire.

La diligence: La façon humaine d'accomplir notre mission

Nos actions et nos choix doivent satisfaire les exigences les plus élevées. C'est avec promptitude et rigueur que nous accomplissons notre mission et satisfaisons aux besoins de notre clientèle et de l'ensemble de nos **parties prenantes** avec qui nous entretenons des relations respectueuses et équitables.

Faire preuve de diligence c'est aussi:

- ✚ Assurer en tout temps la sécurité de notre clientèle, de nos employés et des membres de la communauté;
- ✚ Réaliser nos tâches avec professionnalisme en prenant soin de faire un travail de qualité;
- ✚ Gérer les risques opérationnels de l'entreprise de manière proactive;
- ✚ Répondre aux attentes de notre actionnaire en garantissant une utilisation responsable des fonds publics.

Le savoir-faire: La façon humaine de travailler

Grâce à ses employés qui cherchent à se surpasser, VIA Rail innove et poursuit son évolution au profit de sa clientèle. Nous reconnaissons nos forces, ainsi que nos compétences dans la réalisation des projets et des initiatives que nous entreprenons.

Démontrer son savoir-faire, c'est aussi:

- ✚ Mettre à contribution nos connaissances, nos habiletés, nos compétences et notre expérience pour atteindre les résultats visés, tout en respectant et en sollicitant l'apport des autres;
- ✚ Miser sur la sélection, le développement, l'engagement et la contribution de nos gens;
- ✚ Viser l'excellence dans ce que nous entreprenons, tout en cherchant à nous améliorer continuellement, tant sur une base individuelle que collective;
- ✚ Favoriser l'initiative et l'innovation.

Comportements exemplaires

Voici des exemples des comportements attendus, basés sur les valeurs de l'organisation. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter les politiques respectives.

L'intégrité: La façon humaine de nous comporter

<p>Conflit d'intérêts</p> <p>Dans le cadre de notre travail, chacun de nous doit s'assurer d'agir en tout temps au meilleur des intérêts de l'organisation en réalisant ses tâches et obligations de manière intègre et objective, sans laisser ses intérêts personnels ni ceux d'un tiers entrer en conflit avec ceux de VIA Rail. Nous prenons les moyens nécessaires pour préserver notre indépendance d'esprit et notre liberté de jugement en évitant toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel pouvant entacher notre réputation et celle de VIA Rail.</p>	<p>Avantages, cadeaux et sollicitation</p> <p>Dans nos relations d'affaires avec des partenaires externes et internes existants ou potentiels, nous évitons de nous placer dans des situations où nous pourrions leur être redevables. Par conséquent, nous devons refuser tout cadeau ou avantage pouvant affecter notre objectivité. Seuls les cadeaux de faible valeur, non sollicités, peu fréquents et provenant d'un partenaire d'affaires peuvent être acceptés.</p>	<p>Relations familiales et personnelles</p> <p>Nous sommes intègres en évitant les liens hiérarchiques inappropriés, qui compromettent ou pourraient donner l'impression de compromettre notre objectivité. Nous ne superviserons pas directement des personnes avec qui nous entretenons une relation familiale, y compris, mais sans s'y limiter, les membres de notre famille immédiate et élargie.</p>
<p>Activités professionnelles externes</p> <p>Nous agissons avec intégrité en évitant de prendre part à des activités qui entrent en conflit ou paraissent entrer en conflit avec notre emploi, compromettent les intérêts de VIA Rail ou nuisent à notre rendement au travail. Nous ne participons pas à des activités externes pouvant nuire à notre impartialité en tant qu'employés d'une société d'État, de même qu'à notre capacité de faire notre travail en tant qu'employés de VIA Rail.</p>	<p>Confidentialité</p> <p>Nous faisons preuve d'intégrité en protégeant la confidentialité des renseignements personnels qui nous sont confiés dans le cadre de notre emploi. Pour préserver la confiance de nos clients, de nos collègues et de l'ensemble des parties prenantes de VIA Rail avec lesquels nous faisons affaire, nous veillons à recueillir et utiliser ces renseignements personnels et confidentiels uniquement à des fins légitimes liées à notre travail.</p>	<p>Après-mandat</p> <p>Notre obligation professionnelle, notre loyauté et notre intégrité demeurent après que nous ayons cessé d'être au service de VIA Rail. Nous continuons à respecter l'intégrité de VIA Rail lorsque nous n'utilisons aucun élément confidentiel ou stratégique à notre avantage, ou au détriment de VIA Rail ou d'un tiers. Nous ne profitons pas du fait d'avoir été un employé de VIA Rail pour obtenir un privilège auquel nous n'aurions normalement pas eu droit.</p>
<p>Respect des lois, des règlements et des politiques</p> <p>Nous faisons preuve d'intégrité en démontrant de manière exemplaire que nos agissements et nos décisions respectent les lois et règlements s'appliquant à VIA Rail. Le même raisonnement s'applique lorsque nous respectons les politiques, conventions et directives et que nous appliquons le Guide financier en vigueur.</p>	<p>Activités politiques et participation à la vie publique</p> <p>Lorsque nous nous intéressons à la vie politique ou à la vie publique, nous pouvons nous exprimer librement au sujet de questions d'intérêt public dans la mesure où nous précisons que nous le faisons à titre personnel. De telles activités légitimes doivent demeurer une responsabilité et un engagement individuels et n'être d'aucune façon associées à notre organisation. Nous nous assurons d'éviter les conflits d'allégeance et à préserver notre loyauté envers VIA Rail.</p>	<p>Fraude et protection des biens de l'entreprise</p> <p>Nous respectons les droits de VIA Rail quant à ses biens, que ces derniers soient de nature financière, matérielle ou intellectuelle. Nous protégeons les biens de VIA Rail contre le vol, le mauvais usage, la perte, la fraude, les dommages ou le sabotage potentiel. Le même raisonnement s'applique lorsque nous demandons des remboursements autorisés pour des frais et dépenses raisonnables et réellement encourus.</p>

La diligence: La façon humaine d'accomplir notre mission

Assiduité	Sûreté	Santé et sécurité
Nous faisons preuve de diligence lorsque nous nous appliquons de façon constante dans notre travail, en répondant aux attentes. Nous sommes présents à nos postes et respectons nos horaires de travail.	Dans notre quotidien, nous utilisons une approche préventive pour toute intervention. Nous nous assurons que les bonnes mesures de contrôle sont appliquées, selon les procédures. Qu'il s'agisse d'aspects liés à la sécurité, à la gestion de conflits ou simplement d'un contrôle de routine sur l'identité d'un visiteur, nous faisons preuve de diligence quand nous mettons en pratique les procédures établies.	Nous accordons toujours la priorité aux vérifications de sécurité. Nous nous assurons de la sécurité de tous, qu'il s'agisse des clients, de nos collègues, du public ou de la nôtre.
Prévention de la violence en milieu de travail	Médias sociaux	Alcool, drogues et autres substances
Nous faisons le nécessaire pour prévenir toute situation de violence sur les lieux de notre travail et nous réagissons promptement lorsque nous sommes témoins d'un acte de violence, qu'il s'agisse de violence physique, de violence verbale ou de toute autre forme de violence entre employés ou impliquant notre clientèle.	Nous faisons preuve de diligence lors de l'usage d'un compte de réseau social, et ce, à titre officiel ou personnel, lorsque nous nous assurons que nos interventions sont constamment empreintes de respect et de loyauté et qu'elles ne nuisent à la réputation de VIA Rail ou de l'ensemble de ses parties prenantes. Ainsi, nous veillons à ce que le contenu que nous affichons se rapportant à l'organisation, au gouvernement du Canada, à l'industrie ferroviaire ou touristique, à nos clients, à nos collègues, aux consultants, aux fournisseurs ou aux partenaires d'affaires, soit respectueux.	Nous sommes alertes et prêts en tout temps à réaliser nos tâches. Par ailleurs, nous devons nous comporter de manière responsable lors de rencontres d'affaires et d'activités sociales ou récréatives, dans le cadre de notre emploi. En ce sens, il est important que nous ne soyons pas indisposés par la consommation d'alcool, de médicaments ou de drogues illicites.

Notre savoir-faire: La façon humaine de travailler

Équité en matière d'emploi et diversité	Respect de la personne	Responsabilité corporative et sociale
Lorsque nous participons à la sélection d'un candidat, nous respectons la personne pour ce qu'elle est, et ce, sans distinction, exclusion ou préférence. Nous démontrons notre savoir-faire en favorisant la compétence et en traitant chaque personne de manière équitable et respectueuse.	Dans notre travail, nous respectons la dignité humaine et nous reconnaissons la valeur de chaque personne avec laquelle nous interagissons en nous assurant de la respecter pour ce qu'elle est, et ce, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.	Nous sommes responsables de nos faits et gestes envers la communauté. Nous faisons preuve de savoir-faire en posant de simples gestes ayant pour but de réduire notre empreinte environnementale, tout en faisant notre part pour la communauté. Ce faisant, nous contribuons au développement durable de notre société.

Langues officielles

Nous faisons preuve de savoir-faire quand nous adoptons des mesures raisonnables pour créer et favoriser un milieu de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles. Le même raisonnement s'applique lorsque nous présidons une réunion et invitons les participants à s'exprimer dans la langue officielle de leur choix. Ainsi, nous nous assurons que les employés francophones et anglophones profitent de l'égalité d'accès à l'emploi, à l'apprentissage et aux promotions, dans la mesure où ils répondent aux exigences professionnelles.

Nos responsabilités

Nos responsabilités en tant qu'employés

- ✚ Nous partageons la responsabilité d'encourager des pratiques d'affaires et des comportements qui respectent les valeurs de VIA Rail soit l'intégrité, la diligence et le savoir-faire.
- ✚ Nous nous assurons de prévenir ou de résoudre les situations problématiques sur le plan éthique.
- ✚ Nous faisons preuve d'ouverture au dialogue et à la collaboration lors de situations où notre participation est requise pour la résolution d'une situation non-éthique.
- ✚ Nous signalons toutes les violations, manquements ou actes répréhensibles possibles du Code d'éthique et des politiques afférentes dès que nous en avons connaissance.

Nos responsabilités en tant que gestionnaires

En tant que gestionnaires, nous avons des responsabilités supplémentaires en matière d'éthique.

- ✚ En tant que leaders éthiques, nous adoptons des comportements appropriés et exemplaires, basés sur les valeurs de VIA Rail et nous sensibilisons, mobilisons et inspirons nos employés et nos collaborateurs à en faire autant.
- ✚ Nous cultivons le sens des responsabilités en étant imputables de nos actes; et nous attendons le même niveau de responsabilisation de nos employés, de nos collaborateurs et de notre organisation.
- ✚ Nous nous assurons de bien communiquer les valeurs et les comportements exemplaires à nos employés et nos collaborateurs, et ce, tout en facilitant le dialogue et les discussions pour encourager la responsabilisation de tous.
- ✚ Nous nous assurons de prévenir et d'encadrer promptement les situations problématiques sur le plan éthique.
- ✚ Nous favorisons, créons et maintenons des pratiques d'affaires intègres.

Guide de réflexion éthique

Nous pouvons tous être confrontés à des questions d'ordre éthique, c'est-à-dire des situations où la prise de décision n'est pas une formalité, mais demande plutôt un temps de réflexion et, parfois, du soutien.

Lorsque vous vous trouvez dans le doute et que vous hésitez à prendre une décision ou à poser un geste, nous vous invitons à utiliser cette démarche pour guider vos réflexions et vos choix.

Étape 1: Définir la situation problématique

- ✚ Qu'est-ce qui me rend mal à l'aise?
- ✚ Qui sont les parties concernées?
- ✚ Si je posais tel geste ou si je prenais telle décision, quel en serait l'impact sur moi et sur les parties concernées?

Étape 2: Déterminer si le Code d'éthique ou les politiques de VIA Rail peuvent m'éclairer

- ✚ Est-ce que le Code d'éthique de VIA Rail fait référence à cette situation problématique? Si oui, quel est le comportement attendu dans les circonstances?
- ✚ Est-ce qu'une politique de VIA Rail énonce le comportement à adopter dans les circonstances? Si oui, quel est-il?

Étape 3: Déterminer les valeurs en cause

- ✚ Quelle est la valeur de VIA Rail en cause? En quoi la décision que je m'apprête à prendre ou le geste que je m'apprête à poser porterait atteinte à cette valeur?
- ✚ Compte tenu des comportements attendus et des valeurs de VIA Rail, quelle serait la meilleure décision à prendre ou le meilleur geste à poser dans les circonstances?

Étape 4: Valider ma décision

- ✚ Est-ce que j'aimerais qu'on agisse de cette façon envers moi?
- ✚ Est-ce que ma décision place les intérêts de VIA Rail avant mes intérêts personnels?
- ✚ Serais-je capable de justifier ma décision auprès de mes collègues, de mon supérieur immédiat, des citoyens canadiens?

Étape 5: Demander conseil

- ✚ Est-ce que je devrais demander conseil avant d'agir? (Si oui, consulter la prochaine section du code « Comment s'applique le Code d'éthique »)

Mécanismes de prévention

Puisqu'il est de la responsabilité de tous d'adopter un comportement exemplaire, VIA Rail favorise une approche constructive axée sur la communication et encourage le dialogue. Lorsqu'un employé est personnellement impliqué dans une situation ou témoin d'une situation qui constitue ou pourrait constituer un manquement à la loi ou au Code d'éthique, VIA Rail l'encourage à signaler cette situation et à obtenir de l'aide.

Soutien préventif

Si nous sommes dans le doute quant à une situation donnée ou que nous sommes susceptibles de contrevenir au Code d'éthique, il en va de notre intérêt et celui de VIA Rail que nous consultations d'abord notre supérieur immédiat afin d'obtenir le coaching nécessaire à la bonne prise de décision ou encore l'Ombudsman/agent de conformité afin d'obtenir des conseils judicieux avant de prendre une décision ou d'agir.

Comment s'applique le Code d'éthique

Lois et politiques

Tout employé de VIA Rail doit respecter les lois, les politiques de l'organisation. De même, les employés de VIA Rail qui sont assujettis à un code de déontologie professionnel se doivent de le respecter. Le Code d'éthique de VIA Rail doit servir de guide de réflexion quand vient le temps d'utiliser notre jugement dans l'interprétation des lois et des politiques. VIA Rail se réserve le droit d'apporter des modifications au présent Code d'éthique afin de tenir compte de nouvelles réalités ou de nouvelles lois.

Ombudsman /agent de conformité de VIA Rail

L'ombudsman/agent de conformité n'est pas un employé de VIA Rail. Il agit à titre de conseiller légal externe aux termes d'une entente contractuelle avec l'organisation. Il se rapporte au conseil d'administration de VIA Rail, ce qui garantit son impartialité et son indépendance.

Il est responsable, entres autres:

- ✚ De veiller, en toute confidentialité, au respect du Code d'éthique;
- ✚ De s'assurer que des voies internes relatives au signalement des plaintes sont en place;
- ✚ D'offrir des conseils et du soutien en ce qui concerne la réduction des facteurs et des situations pouvant être à l'origine de plaintes ou de manquements;
- ✚ D'enquêter sur les allégations;
- ✚ D'offrir des approches de médiation à la résolution de problèmes;
- ✚ Fournir des conseils aux employés de VIA qui envisagent faire un signalement et fournir des interprétations et des conseils concernant l'application du Code d'éthique de VIA;
- ✚ Gérer les plaintes et les actes répréhensibles qui nécessitent la prise de mesures immédiates ou urgentes, notamment lorsque l'objet de la plainte ou les actes répréhensibles peuvent causer une menace grave et particulière pour la vie, la santé ou la sécurité du public, des employés, ou de l'environnement ou lorsque des dommages ou pertes peuvent survenir à tout matériel et équipement;
- ✚ Protéger les employés qui formulent des plaintes et signalent de bonne foi de l'information concernant des actes répréhensibles contre des représailles en soumettant des recommandations sur les mesures correctives à prendre;

Si vous êtes préoccupé par la confidentialité de votre signalement, veuillez communiquer par courriel ou par téléphone avec l'ombudsman/agent de conformité. Les renseignements fournis seront traités de façon confidentielle.

Coordonnées de l'ombudsman /agent de conformité

Louis Haeck

Adresse postale : 1637, rue de l'Église, Saint-Laurent (Québec) H4L 2J2

Téléphone : 1 866 704-0363 (ligne directe)

Télécopieur : 1 888 828-2332

ombudsman@viarail.ca

Comité éthique de VIA Rail

- ✚ Agit comme un forum neutre dans le traitement des plaintes officielles adressées par tous les employés lorsque nécessaire.
- ✚ Émet des recommandations au comité de gestion sur les actions à prendre dans le cas d'un manquement éthique pouvant porter atteinte à la réputation de l'organisation.
- ✚ Il est composé du Chef, Services financiers, du Chef ressources humaines et du Chef Services juridiques, Secrétaire corporatif ainsi que d'un conseiller juridique agissant en tant que secrétaire.

Quand utiliser le Code d'éthique?

En cas de conflits d'intérêts

Lorsque nous nous retrouvons dans une situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel, ou dans une situation apparente de conflit d'intérêts, qu'elle dépende ou non de notre volonté, nous devons la divulguer sans délai au Chef Services juridiques, Secrétaire corporatif de VIA Rail en lui faisant parvenir le formulaire pertinent dûment rempli, joint en annexe.

En cas d'incertitude face à nos responsabilités éthiques

Étant donné qu'un manquement aux lois et aux politiques peut entraîner l'application d'une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement, tout employé de VIA Rail a avantage à consulter le Code d'éthique et au besoin, les ressources à sa disposition. À titre d'exemple, voici certains actes répréhensibles;

- ✚ Enfreindre le Code d'éthique;
- ✚ Demander à autrui d'enfreindre le Code d'éthique;
- ✚ Omettre volontairement de signaler un manquement, tarder à le faire ou ne pas divulguer des renseignements pertinents à propos du manquement;
- ✚ Ne pas collaborer à une enquête concernant un manquement connu, ou présumé;
- ✚ Prendre des mesures contre un employé qui signale un manquement au Code d'éthique (représailles).

Afin de faire un signalement

Si nous sommes impliqués ou sommes témoin d'une situation que nous jugeons être un manquement éthique, nous sommes tenus de le signaler à notre supérieur immédiat ou à l'ombudsman/agent de conformité. Si le manquement implique notre supérieur immédiat, nous sommes tenus de le signaler à l'ombudsman/agent de conformité de VIA Rail en étant assuré que notre signalement sera traité équitablement et à l'abri de représailles et en toute confidentialité.

Bien qu'il soit naturel d'hésiter dans une telle situation, les employés de VIA Rail sont fortement encouragés à signaler de tels actes. Ce faisant, ils aident l'organisation à prévenir et à encadrer les comportements déviants, tout en contribuant au maintien de sa culture éthique.

Faire un signalement ne dégagera pas de ses responsabilités une personne qui aura participé à l'acte, ou l'aura toléré. Cependant, la divulgation de l'acte répréhensible pourra être prise en compte dans l'établissement du degré de responsabilité.

- ✚ Pour de plus amples renseignements sur le processus de signalement veuillez consulter l'annexe C

Signalement fait de mauvaise foi

Si une personne fait un signalement futile, abusif ou de mauvaise foi, des mesures correctives ou disciplinaires pourront être prises à son égard.

Engagement individuel

VIA Rail reconnaît que ses employés ont un bon discernement et une bonne conscience morale et qu'ils sont par conséquent en mesure d'intégrer les valeurs d'intégrité, de diligence et de savoir-faire dans la poursuite de leurs activités afin de réaliser les objectifs communs de l'organisation.

Respect du code

Les employés qui refusent de s'engager à respecter le code d'éthique ou qui ne respectent pas les comportements exemplaires décrits dans le code pourront faire l'objet de mesures correctives ou disciplinaires allant jusqu'au congédiement de même qu'à des poursuites au civil et au criminel. S'il existe des preuves d'actes répréhensibles, VIA Rail prendra les mesures adéquates pour corriger la situation et imposer des sanctions aux personnes responsables.

Condition d'emploi

L'engagement envers le Code d'éthique de VIA Rail est une condition d'emploi.

Le Code d'éthique de VIA Rail prône les valeurs de l'organisation et les comportements attendus de l'ensemble des employés. En s'engageant à respecter ces valeurs et à se comporter de façon responsable, tous les employés contribuent à renforcer la culture éthique de l'organisation et à maintenir la confiance des clients de VIA Rail, de ses employés et de l'ensemble de ses parties prenantes.

Employés en fonction

Tous doivent respecter le Code d'éthique et s'engager à respecter les valeurs de l'organisation.

De plus, le personnel cadre devra chaque année, lors du processus d'évaluation du rendement, renouveler son engagement envers les valeurs et les comportements exemplaires en signant le formulaire d'engagement disponible sur support électronique.

Nouveaux employés

Tout nouvel employé se joignant à VIA Rail, qu'il soit embauché à temps plein, à temps partiel ou à titre contractuel, doit s'engager à respecter les principes énoncés dans le Code d'éthique. **L'engagement fait partie des conditions d'emploi. En signant la lettre d'offre qui lui est proposée, le nouvel employé confirme avoir pris connaissance du Code d'éthique et s'engage à respecter les valeurs de l'organisation et à adopter les comportements exemplaires.**

Approbation







Le Code d'éthique a été approuvé par le comité de gestion de VIA Rail le 2 du mois de juillet de l'année 2014

Il remplace et révoque le précédent Code d'éthique de VIA Rail, daté du 15 du mois de septembre 2005






















Annexe A : Lexique

Lexique des principaux termes et définitions

Actes répréhensibles (en vertu de la LPFDAR)

-  La contravention à une loi fédérale ou provinciale ou à un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la contravention de l'article 19 de la LPFDAR;
-  L'usage abusif des fonds ou des biens publics; (y compris la fraude)
-  Les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
-  Le fait de causer –par action ou omission –un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
-  La contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6 de la LPFDAR;
-  Le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles.

Avantages

- | | | |
|--|---|---|
|  Cadeau; |  Marque d'hospitalité; |  Compensation; |
|  Don; |  Rémunération; |  Bénéfice; |
|  Faveur; |  Rétribution; |  Profit; |
|  Récompense; |  Gain; |  Avance; |
|  Service; |  Indemnité; |  Prêt; |
|  Commission; |  Privilège; |  Réduction; |
|  Gratification; |  Préférence; |  Escompte. |

Ou toute autre chose utile ou profitable de même nature ou toute promesse d'un tel avantage.

Conflit d'intérêts

Désigne notamment, sans limiter la portée légale de cette expression, toute situation réelle, apparente ou potentielle où l'intérêt direct ou indirect d'un individu est tel qu'il risque de compromettre l'exécution objective de sa tâche, car son jugement peut être influencé et son indépendance d'esprit affectée par l'existence de cet intérêt. Il peut s'agir aussi d'une situation où un individu utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage à une tierce personne.








Conflit d'intérêts apparent

Désigne le contexte où une personne raisonnablement bien informée pourrait croire qu'une situation risque d'influencer un individu et de réduire sa capacité à réaliser ses tâches de façon objective. Il peut y avoir apparence de conflit d'intérêts en l'absence de conflit d'intérêts réel.

Parties prenantes

Individu ou groupe ayant un intérêt dans les décisions ou activités d'une organisation.

Parties prenantes de VIA Rail:

-  Actionnaire : le gouvernement du Canada représenté par le ministre des Transports, soit le ministre de tutelle de la Société pour l'application de la partie X de la Loi sur la gestion des finances publiques;
-  Population canadienne;
-  Clientèle;
-  Employés;
-  Syndicats;
-  Partenaires d'affaires;
-  Fournisseurs.

Annexe B : Ressources

Coordonnées de l'ombudsman/agent de conformité

Louis Haeck

Adresse postale : 1637, rue de l'Église, Saint-Laurent (Québec) H4L 2J2



Téléphone : 1 866 704-0363 (ligne directe)

Télécopieur : 1 888 828-2332

ombudsman@viarail.ca

Programme d'aide au personnel

Si vous éprouvez des problèmes personnels pouvant selon vous compromettre votre bien-être ou votre rendement au travail, vous pouvez obtenir de l'aide auprès du Programme d'aide au personnel (PAP). Le PAP peut vous aider à régler ces problèmes, notamment :

-  La consommation d'alcool ou de drogue ou autre comportement entraînant une dépendance.
-  Les relations personnelles ou les relations de travail.

Le PAP offre des services confidentiels à tous les employés de VIA Rail.

Ligne du PAP : 1 800 361-5676 (Fr) ou 1 800-387-4765 (Ang)

Questions générales en lien avec le code d'éthique de VIA Rail

Si vous avez des questions générales par rapport au code d'éthique de VIA Rail veuillez communiquer avec un de vos conseillers des ressources humaines. Vos conseillers sauront répondre à vos interrogations en lien avec les différents processus et ou vous référer aux bonnes ressources.

Vous pouvez les rejoindre directement ou par courriel à l'adresse suivante :

ethique_ethics@viarail.ca

Références aux lois, politiques et guide financier

Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles :

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/TexteComple.html>

La LPFDAR encourage les employés du secteur public à se manifester s'ils ont des raisons de croire que des actes répréhensibles graves ont été commis et elle a aussi pour objectif de les protéger contre les représailles lorsqu'ils le font. La Loi permet à quiconque souhaite le faire de transmettre au commissaire à l'intégrité du secteur public de l'information au sujet d'actes répréhensibles possibles dans le secteur public. La Loi permet aussi aux employés de faire des divulgations auprès de leur superviseur ou de l'agent supérieur chargé des divulgations de leur organisation, et elle a permis la création du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, responsable de se pencher sur les allégations de représailles.

Grâce à ces différentes dispositions, la LPFDAR accroît la capacité des organisations de déterminer et de régler les situations où un acte répréhensible a pu se produire, tout en apportant le soutien nécessaire aux employés qui font des divulgations et en les protégeant contre d'éventuelles représailles.

Politiques organisationnelles :

<http://intranet.viarail.ca/Fr/Procedures/Pages/AIIPolicies.aspx>

Guide financier, directives, méthodes et délégation de pouvoir :

<http://intranet.viarail.ca/Fr/Procedures/Pages/fppa.aspx>


Annexe C partie I: Processus de signalement d'un manquement éthique

1A S'adresser à notre supérieur immédiat OU à l'Ombudsman de VIA Rail Canada.

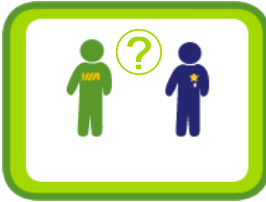
1B S'adresser à l'Ombudsman s'il s'agit d'une situation qui implique notre supérieur immédiat ou supérieurs hiérarchiques et ou, si vous êtes préoccupé par la confidentialité de votre signalement.




2 Si à la suite d'un dialogue avec notre supérieur immédiat OU avec l'Ombudsman/agent de conformité, nous arrivons à la conclusion qu'il s'agit d'un enjeu éthique qui nécessite un signalement en bonne et due forme, complétez le formulaire prévu à cet effet, en annexe du code d'éthique et le faire parvenir à l'Ombudsman.




3 Pour toute situation dont l'ambiguïté est telle qu'une enquête préliminaire est nécessaire pour déterminer la meilleure décision, le supérieur immédiat OU l'Ombudsman fait appel au Comité éthique pour détermination.





4 Pour toute situation dont l'impact sur la réputation de l'organisation est ou pourrait être majeur, le supérieur immédiat OU l'Ombudsman fait appel au Comité d'éthique.



5



Dès qu'une décision est rendue à l'étape 2, 3 ou 4, si la nature de l'information le permet, l'Ombudsman ou le Comité éthique communique la décision rendue au signaleur.

Tous les employés peuvent s'adresser à leurs conseillers des Ressources humaines pour obtenir de l'aide quant à l'utilisation des ressources disponibles et comprendre le processus de signalement

Ethique_Ethics@viarail.ca

Annexe C partie II : Formulaire de signalement d'un manquement éthique

Date		
# employé (NIP)		
Nom de l'employé		
Coordonnées	Téléphone	Courriel

Description claire de l'acte répréhensible présumé.

--

Qui sont les personnes concernées et ou, touchées par le manquement ?

--

À quel moment (date) et où (lieu) l'acte répréhensible a-t-il été commis ?

--

Quels sont les renseignements ou les documents qui viennent appuyer ces faits ?

--

En quoi l'acte répréhensible présumé que vous signalez constitue un manquement au code d'éthique de VIA Rail ?

--

Quels efforts ont été faits pour remédier à la situation (liste des mesures que vous avez prises pour remédier à la situation et nom(s) des gestionnaires consultés pour tenter d'y remédier) ?

--

Quelles sont vos attentes quant aux résultats d'une enquête ? (pour que nous comprenions bien ce que vous attendez du processus).

--

Annexe D: Formulaire de conflit d'intérêts

Date		
# employé (NIP)		
Nom de l'employé		
Coordonnées	Téléphone	Courriel

Contexte

Lorsque nous exerçons nos fonctions au sein de VIA Rail, chacun de nous doit s'assurer d'agir en tout temps au meilleur des intérêts de la Société en s'acquittant de ses tâches et obligations en toute intégrité et objectivité, sans laisser ses intérêts personnels ni ceux d'une tierce partie entrer en conflit avec ceux de VIA Rail.

En tout temps, nous devons prendre les moyens nécessaires pour préserver notre indépendance d'esprit et notre libre exercice de jugement en évitant toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts réel, apparent et même potentiel pouvant entacher notre réputation et celle de VIA Rail.

Lorsque nous nous retrouvons dans une situation de conflit ou même d'apparence de conflit, que cette situation dépende ou non de notre volonté, il nous incombe de la divulguer sans délai au Chef Services juridiques, Secrétaire corporatif de la Société en lui faisant parvenir le formulaire dûment complété à cet effet. Si nous sommes dans le doute quant à une situation donnée, il en va de notre intérêt et celui de la VIA Rail que nous consultions notre supérieur immédiat ou l'Ombudsman/Agent de conformité avant de prendre une décision ou d'agir.

Attestation

J'ai pris connaissance du Code d'éthique de VIA Rail Canada et plus particulièrement de la section ci-dessus portant sur le conflit d'intérêts.

Je ne suis pas actuellement en mesure de certifier que ma situation est en tout point conforme à ce Code d'éthique, car j'ai ou je suis susceptible d'avoir des intérêts que l'on pourrait interpréter comme susceptible de constituer un conflit d'intérêts au sens du Code d'éthique. Je sou mets donc la situation suivante au Chef Services juridiques, Secrétaire corporatif :

Je suis en mesure de certifier que ma situation est en tout point conforme à ce Code d'éthique, mais par souci de transparence, je sou mets la situation suivante au Chef, services juridiques, Secrétaire corporatif.

Description de la situation

Assurez-vous de fournir le plus d'informations pertinentes telles la nature et la description claire du conflit d'intérêts, le nom des personnes impliquées, la date et le lieu, etc. :

--

Adresse:

Chef Services juridiques, Secrétaire corporatif
3 Place Ville Marie 5ème étage
Montreal, QC H3B 2C9
CANADA

Annexe E : Formulaire d'adhésion au code d'éthique de VIA Rail Canada



Texte d'adhésion

J'ai lu et compris le Code d'éthique. J'accepte de m'engager à respecter les valeurs qui y sont énoncées et à adopter les comportements exemplaires dans mes fonctions et dans les tâches que j'accomplis au quotidien pour VIA Rail.

Nom :

Prénom :

NIP :

Signature : _____

Date : - -
Année Mois Jour

Veillez retourner le tout à l'attention de:

VIA Rail Canada
Ressources humaines
3 Place Ville Marie 5ième Etage
Montreal, Qc
H3B 2C9