



CODE D'ÉTHIQUE DE VIA RAIL CANADA

Nos comportements et nos décisions sur la bonne voie



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
Nos responsabilités.....	5
Guide de réflexion éthique	7
Comment s'applique le Code d'éthique.....	8
Quand utiliser le Code d'éthique?	10
Engagement individuel.....	12
Approbation.....	12
Annexe A : Lexique	13
Annexe B : Ressources.....	14
Annexe C : Formulaire de signalement d'un manquement éthique.....	15
Annexe D: Formulaire de conflit d'intérêts	16

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, de tous les fournisseurs et du public, 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

Être une voie sensée pour les voyageurs.

Notre marque

« La façon humaine »

Notre mission

Les passagers avant tout, nous nous dépassons constamment pour leur offrir une expérience de voyage plus sensée et plus sécuritaire à travers le Canada.

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'innovation, le savoir-faire, la confiance, l'agilité, la responsabilité et l'intégrité.

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'innovation

L'audace de voir les choses différemment est notre modus operandi

Le savoir-faire

Nos façons de faire sont vivantes et permettent une évolution constante et de meilleurs résultats.

La confiance

Nous progressons grâce aux liens de confiance que nous entretenons entre nos employés et nos passagers.

L'agilité

Être flexibles dans notre façon de faire pour constamment améliorer l'expérience passager.

La responsabilité

Nous seuls sommes garants de nos succès

L'intégrité

L'équité et l'honnêteté sont au cœur de tous nos accomplissements.

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'agent de conformité à l'éthique 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.

Agent de conformité à l'éthique de VIA Rail

L'agent de conformité éthique est avocat et membre du barreau provincial. En tout temps, il s'assure de la confidentialité de ceux qui souhaitent communiquer un manquement au Code d'éthique et ne souhaite pas être identifié.

Il est responsable, entres autres:

- ✚ De veiller, en toute confidentialité, au respect du Code d'éthique;
- ✚ Examiner et traiter les rapports confidentiels reçus par le biais du Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA.
- ✚ De s'assurer que des voies internes relatives au signalement des plaintes sont en place en ajout du Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA.
- ✚ 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 utiliser le Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA ou par courriel ou par téléphone avec l'agent de conformité à l'éthique. Les renseignements fournis seront traités de façon confidentielle.

Coordonnées de l'agent de conformité à l'éthique

John-Nicolas Morello
3, Place Ville-Marie, Suite 500
Montréal, Québec H3B 2C9
Téléphone : (514) 871-6183
Télécopieur : (514) 874-0661
jnmorello@viarail.ca

Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA

- ✚ VIA a pris l'engagement d'offrir à ses employés un milieu de travail éthique et de faire des affaires en toute honnêteté et intégrité.
- ✚ VIA demande à tous ses employés de respecter des normes élevées de comportement, comme l'indique le Code d'éthique de VIA. Si vous êtes témoin d'un écart de conduite chez VIA, vous avez la responsabilité de le dénoncer directement à votre gestionnaire, le partenaire d'affaires ressources humaines ou l'agent de conformité à l'éthique.
- ✚ Cependant, nous comprenons qu'il y a des cas qui ne vous permettent pas de dénoncer directement une action inappropriée. Dans ces cas, le Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA vous procure la sécurité supplémentaire de pouvoir dénoncer un écart de conduite ou un comportement non éthique de façon anonyme, confidentielle et sécuritaire. En mettant le Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA à la disposition de ses employés, VIA s'assure que vous pouvez parler en toute confiance.

Objectif du Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA

- ✚ Il est un système de dénonciation des écarts de conduite offert par ClearView Strategic Partners Inc., un organisme tiers.
- ✚ Il offre un moyen confidentiel, sécuritaire et anonyme à **tous les employés, tous les fournisseurs et au public** de dénoncer des comportements non éthiques observés en milieu de travail.
- ✚ Il soumet des rapports à l'agent de conformité à l'éthique de VIA qui s'assurent que les plaintes sont traitées et réglées de façon juste et au moment opportun.
- ✚ Il s'engage à respecter les plus hautes normes de sécurité des données et de protection de la vie privée.

Quels cas doit-on dénoncer en utilisant le Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA

- ✚ Toute faute grave qui peut porter préjudice à VIA et à ses employés doit être dénoncée. Le Code d'éthique constitue une bonne source de référence permettant d'identifier les écarts de conduite et de dénoncer les problèmes d'éthique.

Comment soumettre une plainte d'éthique par le biais du Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA

- ✚ En ligne via le site Web sécurisé: www.connexionsclearview.com
- ✚ Par téléphone au numéro sans frais de VIA Rail : 1-833-201-9491
- ✚ Par la poste à l'adresse suivante

Connexions ClearView
P.O. Box 11017
Toronto, Ontario M1E 1N0

Comité éthique de VIA Rail

- ✚ Agit comme un forum neutre dans le traitement des plaintes officielles adressées par tous les employés, tous les fournisseurs et le public, 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 juridiques, Secrétaire corporatif, Chef, Services financiers et du Chef ressources humaines 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).

Processus de signalement d'une violation éthique

- ✚ 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'agent de conformité à l'éthique ou l'utilisation du Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA.
- ✚ Si le manquement implique notre supérieur immédiat, nous sommes tenus d'utiliser le Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA 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.
- ✚ Toutes les plaintes signalées à l'agent de conformité à l'éthique ou à l'aide du Système de dénonciation des écarts de conduite de VIA seront traitées confidentiellement. En conséquence, une réponse précise vous sera transmise à la suite d'un examen approfondi de votre plainte.
- ✚ Pour toute situation pour laquelle l'ambiguïté est telle qu'une enquête préliminaire est nécessaire pour déterminer la meilleure décision, l'agent de conformité à l'éthique peut faire appel au Comité d'éthique pour la détermination.
- ✚ Dans n'importe quelle situation, si l'impact sur la réputation de l'organisation est ou peut être majeur, l'agent de conformité à l'éthique fera appel au Comité d'éthique.
- ✚ Une fois qu'une décision est rendue à l'étape 2, 3 ou 4, si la nature de l'information lui permet, l'agent de conformité à l'éthique ou le Comité d'éthique communique la décision au divulgateur.

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 consultez 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 révisé le 15 juin 2018 et remplace la version du 2 juillet 2014

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'agent de conformité à l'éthique

John-Nicolas Morello
3, Place Ville-Marie, Suite 500
Montreal, Quebec H3B 2C9
Telephone: (514) 871-6183
Telecopier : (514) 874-0661
jnmorello@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/TexteComplet.html>

La LPPDAR 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 LPPDAR 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/AllPolicies.aspx>
Guide financier, directives, méthodes et délégation de pouvoir :
<http://intranet.viarail.ca/Fr/Procedures/Pages/fppa.aspx>

Annexe C : 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 consultations 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
Montréal, QC H3B 2C9
CANADA