

Divulgence d'information concernant des actes répréhensibles - Politique

Contexte

La Banque du Canada croit qu'il est important d'avoir une culture axée sur les communications ouvertes, où l'on aborde les problèmes et les sujets de préoccupation à mesure qu'ils se présentent. La Banque s'efforce constamment de faire en sorte que ses politiques définissent des orientations et des marches à suivre qui favorisent l'adoption de pratiques optimales et l'intégrité de ses opérations et de ses actes.

La présente politique s'inscrit dans ce cadre et a pour but d'offrir aux employés un mécanisme supplémentaire par lequel ils peuvent faire part de graves inquiétudes concernant des actes répréhensibles commis au travail. Cette politique est mise en application lorsqu'il n'est pas possible, pour un employé, d'utiliser la méthode habituelle de signalement des sources de préoccupation à son superviseur ou de recourir à d'autres mécanismes prévus à cet effet. La Banque insiste pour qu'on l'informe rapidement de telles préoccupations, de sorte qu'elle puisse étudier les problèmes, les corriger et en éviter d'autres à plus long terme.

Politique

La Banque du Canada a pour politique¹ d'inciter ses employés à divulguer de l'information concernant un acte répréhensible lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'un tel acte a été commis au travail, et de veiller à ce que les employés qui font une divulgation en vertu de la présente politique soient traités avec équité et protégés contre les représailles.

Définition d'acte répréhensible

Par «acte répréhensible», on entend:

- la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime;
- l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- les cas graves de mauvaise gestion;
- une grave dérogation aux politiques de la Banque;
- le fait de causer, par action ou omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un employé;
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible.

Les décisions prises à l'issue d'un processus décisionnel équilibré et informé ne sauraient être considérées comme des actes répréhensibles en vertu de la présente politique.

Confidentialité et divulgation d'actes répréhensibles

L'identité des employés concernés par une divulgation, y compris les auteurs de la divulgation, les témoins et les employés qui auraient commis un acte répréhensible, sera traitée comme confidentielle et protégée conformément aux lois en la matière.

On encourage les employés qui font une divulgation à décliner leur identité. Dans les cas de divulgation anonyme, il est impossible de communiquer avec l'employé divulgateur pour lui demander des précisions ou l'informer des résultats de l'enquête. Par ailleurs, les recours et la protection prévus par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR) ne s'appliquent pas aux divulgations anonymes.

¹ Cette politique est conforme aux exigences de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, à laquelle la Banque du Canada est assujettie.

Les employés qui ont connaissance d'actes répréhensibles doivent d'abord revoir les politiques de la Banque à des fins d'orientation, d'interprétation et d'information quant aux étapes à suivre pour régler la situation. Les politiques et procédures connexes incluent la politique en matière de conflits d'intérêts, les politiques relatives au harcèlement en milieu de travail et à l'approvisionnement, et la procédure pour le règlement des griefs. Il convient également de noter que les employés sont normalement tenus d'informer le vérificateur interne en chef des cas connus ou présumés de fraude ou de détournement de biens.

La première étape pour les employés consiste habituellement à discuter de la situation avec un à un des cadres supérieures désignés comme responsables pour ce processus (voir la liste des cadres supérieures désignés) pour déterminer quelle politique s'applique. Les employés peuvent aussi solliciter l'avis de l'agente des relations avec les employés et la direction.

Aux termes de la présente politique:

- si le recours aux méthodes décrites ci-dessus s'avère inapproprié, les employés peuvent communiquer directement avec l'avocat général et secrétaire général de la Banque en suivant les procédures relatives à la divulgation d'information concernant des actes répréhensibles;
- s'il ne convient pas de s'adresser à l'avocat général et secrétaire général de la Banque, les employés peuvent communiquer avec le président du Comité de la vérification et des finances du Conseil d'administration de la Banque du Canada pour lui faire part de leur préoccupation. Pour renseignements, voir les procédures.
- Un employé peut aussi faire une divulgation au Commissaire à l'intégrité du secteur public (CISP).

Enquête sur les actes répréhensibles

La présente politique prévoit qu'il faut rapidement prendre acte de toutes les allégations d'acte répréhensible, à condition que l'employé qui a divulgué l'information concernant l'acte en question ait fourni son identité, et engager des mesures dans les meilleurs délais. L'avocat général et secrétaire général analyse les renseignements fournis et, s'il existe des motifs suffisants pour prendre d'autres mesures, il fait appel aux ressources de la Banque (p. ex. Vérification, Services juridiques, Services financiers, Ressources humaines ou Sécurité) ou à des organismes externes, au besoin, pour mener une enquête. Pour plus de renseignements sur la réception d'une divulgation et les enquêtes, voir la section intitulée «Rôle de la direction».

Une fois l'enquête terminée, l'avocat général et secrétaire général présente son rapport et ses recommandations au gouverneur.

Si on connaît l'identité de l'employé qui a divulgué de l'information concernant l'acte répréhensible, on lui fait également part des résultats de l'enquête.

Divulgations externes

- Lorsqu'un employé fait une divulgation au Commissaire à l'intégrité du secteur public (CISP), ce dernier enquête sur l'acte répréhensible présumé et présente son rapport et ses recommandations au gouverneur de la Banque.
- Quiconque peut fournir des renseignements concernant un acte répréhensible commis dans le secteur public au CISP qui aura l'autorité de mener une enquête.

Définition de représailles

Par représailles, on entend l'une ou l'autre des mesures ci-après prises à l'encontre d'une personne pour le motif qu'elle a fait une divulgation protégée en vertu de la présente politique ou pour le motif qu'elle a collaboré de bonne foi à une enquête menée sur une telle divulgation, y compris une sanction disciplinaire, la rétrogradation, le licenciement ou toute autre mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail de la personne, ou toute menace de prendre l'une de ces mesures ou d'ordonner à un tiers de le faire.

Régime de protection contre les représailles

Toutes les plaintes liées à des représailles doivent être adressées au Commissaire à l'intégrité du secteur public (CISP). Pour de plus amples renseignements, voir le site Web du CISP ou communiquer avec le:

Commissaire à l'intégrité du secteur public
60, rue Queen, 7e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7
Téléphone : 613 941-6400
Sans frais : 1 866 941-6400

Nota : Selon la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, à laquelle la Banque du Canada est assujettie, une plainte liée à des représailles doit être faite au CISP dans les 60 jours suivant la date à laquelle l'employé a conscience des représailles prises à son endroit ou dans les 60 jours suivant la date à laquelle il aurait raisonnablement dû en avoir connaissance.