

Politique de protection des personnes dénonçant les abus

Juin 2009

1. Objectifs

À titre de gestionnaire de fonds commun de placement et de gestionnaire de portefeuille qui a pour mandat de gérer les placements de nos clients, Placements NordOuest & Éthiques S.E.C., sa société en commandite Placements NordOuest & Éthiques Inc. (« société en commandite »), et ses parties liées (se référant collectivement à l'appellation « PNESEC ») doivent adhérer aux plus rigoureuses des normes d'éthique et d'intégrité.

Tous les employés et les membres de la direction doivent respecter nos divers codes qui régissent leurs comportements ou toutes leurs autres conditions de travail, nos politiques et procédures ainsi que notre manuel d'employé pour pouvoir être à notre emploi. On attend des administrateurs de la société en commandite qu'ils adhèrent au code de déontologie le plus strict tel que décrit dans le manuel de gouvernance du conseil d'administration. (Ces divers documents de nature déontologique ou d'exigences d'emploi du personnel, des membres de la direction et des administrateurs sont appelés collectivement les « codes »).

Cette politique complète les codes en établissant les procédures que les membres du personnel, de la direction et du conseil d'administration de PNESEC (collectivement appelés « PDC ») doivent suivre pour signaler d'éventuelles infractions graves des codes ou des lois et réglementations externes.

2. Déclaration de principes

PNESEC pratique une politique d'ouverture et invite tous les membres du PDC à faire part de leurs questions et de leurs préoccupations à la personne qui peut y répondre adéquatement. Dans la plupart des cas, les membres du PDC devraient se sentir à l'aise d'approcher tout membre de la direction pour aborder un sujet qui les préoccupe.

Tout membre du PDC qui détient une information (un « demandeur ») qui, à son avis, démontre l'implication de PNESEC, ou de tout autre membre du PDC, dans toute infraction décrite ci-dessous (une « infraction grave »), doit, par loyauté envers PNESEC, lui en faire part :

- des pratiques comptables douteuses ou des questions de vérification comprenant, mais sans y être limité, des faiblesses ou des manques de rigueur des contrôles internes des comptes et des fausses informations concernant des éléments figurant aux registres financiers;
- des infractions réelles ou potentielles de lois, de réglementations ou de règles ayant force de loi qui traitent de questions financières, de lois des valeurs mobilières ou d'autres éléments (par ex. le respect de la vie privée, les droits humains, la santé et la sécurité, etc.);
- des actes de corruption, de fraude ou de mauvaise gestion des ressources de PNESEC; ou
- tout autre acte illicite soupçonné, y compris une infraction importante des codes.

3. Signalement des plaintes

Toute plainte d'infraction grave en vertu de cette politique doit être soumise au président du comité de vérification (« comité de vérification ») du conseil d'administration de la société en commandite, M. Bernie O'Neil, par le biais de tout moyen **confidentiel** de communication suivant:

- par lettre à: Monsieur Bernie O'Neil, Président-Directeur général
CUCNS
B.P. 9200
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3K 5N3
L'enveloppe devrait être apposée d'un signe de : stricte confidentialité
- par téléphone : 902 454-3106
- par courriel : boneil@cucns.ca

Toute plainte devrait produire des informations suffisantes pour qu'on puisse raisonnablement envisager de mener une enquête.

4. Anonymat

Tout demandeur doit pouvoir se sentir à l'aise de signaler aux membres de la direction qu'il détient des informations ou est préoccupé par la possibilité que des infractions graves aient été commises; en conséquence, PNESEC encourage les demandeurs à ce qu'ils s'identifient.

Cependant, PNESEC reconnaît que dans certaines occasions un demandeur pourrait ne pas avoir un tel niveau de confiance; pour cette raison, les plaintes anonymes pourront également être communiquées selon la procédure établie à l'article 3 de cette politique et seront traitées de la même façon que si l'identité des demandeurs avait été dévoilée.

5. Confidentialité

Tous les rapports de plaintes seront traités de manière confidentielle. En général, le rapport de plainte ne sera transmis qu'aux personnes qui ont besoin d'en prendre connaissance afin de procéder dans les formes à l'enquête à la suite d'une telle plainte ou d'une requête juridique ou d'une ordonnance d'un tribunal.

6. Procédure d'enquête

À la réception de la plainte, le comité de vérification du conseil d'administration devra déterminer si la plainte concerne une question couverte par cette politique. Toute plainte jugée comme couverte en vertu de cette politique fera rapidement l'objet d'une enquête complète. Dans la poursuite de l'enquête, il est possible que le comité de vérification ait besoin de faire appel au personnel de comptabilité de gestion, au Premier Vice-Président Affaires Juridiques ou autres experts à notre emploi et pourrait avoir à retenir les services externes d'experts comptables, de conseillers juridiques et d'autres conseillers dont les compétences sont requises. On mettra à la disposition du comité de vérification tous les documents et registres de PNESEC, au cours d'une enquête.

S'il s'avère qu'un membre du PDC pourrait avoir commis une infraction grave, ce dernier sera avisé des allégations en temps opportun et se verra donner l'occasion (a) d'y répondre et (b) le cas échéant, de voir à ce qu'il contribue à corriger la situation à la suite de l'allégation d'infraction grave. Toutes les sanctions à la disposition de PNESEC en vertu des codes, notamment le renvoi pour motif déterminé, restent à la disposition de PNESEC si, à la suite de l'enquête, une telle sanction est appropriée dans les circonstances.

7. Registre des plaintes

Toutes les plaintes en vertu de cette politique devront être conservées au registre par le Premier vice-président, Affaires juridiques, Chef de la conformité, Secrétaire de corporation, dans un fichier confidentiel pour une période d'au moins sept ans.

8. Signalement des abus

Chaque trimestre, le président du comité de vérification devra faire part au président du conseil d'administration de la société en commandite du nombre total, de la nature et de l'aboutissement des plaintes reçues en vertu de cette politique.

Si, après une évaluation sommaire de la plainte, il appert que la plainte pourrait avoir des incidences importantes sur les résultats financiers, sur la réputation de PNESEC ou d'un fonds qu'elle administre ou sur le système de contrôle interne de PNESEC, le président du comité de vérification devra en aviser le président du conseil d'administration de la société en commandite.

Le demandeur devra être informé de l'aboutissement de la plainte au cas où celle-ci ne serait pas anonyme. Cette information devra comporter un résumé succinct des conclusions de l'enquête en rapport à la plainte. Si, à la seule discrétion du comité de vérification, ce dernier en vient à la conclusion qu'il serait inapproprié de révéler tout résultat particulier au demandeur, le rapport devra inclure les raisons pour lesquelles une telle divulgation serait inappropriée.

9. Protection des demandeurs

Un demandeur ne pourra subir de représailles à la condition que la plainte ait été faite :

- de bonne foi, et de manière à respecter les valeurs de PNESEC, en particulier le respect des personnes;
- et que le demandeur avait des raisons valables de croire que les faits présumés exposés dans la plainte constituaient vraiment une infraction grave.

Plus précisément, ni PNESEC, ni quiconque agissant en son nom ou en position d'autorité par rapport au demandeur, ne pourront imposer au demandeur de mesures disciplinaires, de rétrogradation, de renvoi ou d'autres mesures ayant des effets négatifs sur ses conditions de travail, ni ne pourront menacer des précédentes, dans le but manifeste de l'empêcher de divulguer des informations au président du comité de vérification, au comité de vérification, à une agence chargée de faire appliquer les lois ou à une autorité réglementaire, ou avec l'intention d'user de représailles à son égard parce qu'il aurait signalé une grave infraction présumée au président du comité de vérification, au comité de vérification, à une agence chargée de faire appliquer les lois ou à une autorité réglementaire.

Le fait d'user de représailles pourrait constituer un délit en vertu du Code criminel canadien de même qu'en vertu de diverses autres lois canadiennes. Toute mesure de représailles est strictement interdite et fera l'objet de mesures disciplinaires, pouvant notamment conduire au renvoi pour motif déterminé.

En outre, on ne pourra tolérer des plaintes effectuées en vertu de cette politique qui seraient faites de mauvaise foi, ou avec des intentions malveillantes ou vengeresses et ces plaintes non fondées seront l'objet de sanctions disciplinaires pouvant notamment conduire au renvoi pour motif déterminé.

10. Obligation de signalement

L'article 2 de cette politique comporte l'obligation de révéler les infractions graves de tout membre du PDC. Cette clause ne doit pas être interprétée comme une obligation de révéler des problèmes graves; elle a pour but d'empêcher un membre du PDC de ne rien signaler à

PNESEC alors qu'il est au courant des faits ou qu'il aurait des soupçons fondés sur des preuves tangibles d'une présumée infraction grave.

Dans le cas où on pourrait déterminer, après coup, qu'un membre du PDC qui, étant au fait d'une infraction grave ou ayant des raisons suffisantes de la soupçonner, n'a pas signalé ce qu'il savait ou ce qu'il pouvait raisonnablement soupçonner en vertu de l'article 3 de cette politique, PNESEC se réserve le droit d'imposer une sanction appropriée à ce même membre du PDC, y compris le droit de le licencier immédiatement pour motif déterminé.

11. Interprétation/demandes de renseignements

Toute question concernant cette politique devrait être adressée au Premier vice-président Affaires juridiques dont les décisions de la mise en vigueur et de l'interprétation de cette politique seront sans appel.