



DISCOVERY AIR INC.

Politique de dénonciation confidentielle

**Politique de dénonciation confidentielle d'actes répréhensibles en milieu de travail
(la « Politique de dénonciation confidentielle »)**

Approuvée par le conseil le : 9 décembre 2010
Modifiée le : 1^{er} mars 2012

Table des matières

1. Introduction
2. Définitions
3. Portée et applicabilité
4. Objectif
5. Procédure de signalement d'actes répréhensibles
6. Représailles
7. Enquêtes
8. Signalement inapproprié
9. Confidentialité
10. Agent de conformité
11. Assistance juridique pour le divulgateur
12. Diagramme du processus

1. Introduction

Discovery Air Inc. (« DA ») s'est engagée à l'égard d'un environnement d'entreprise qui illustre des comportements éthiques à tous les niveaux de l'organisme et qui encourage ce type de comportements. Réaliser les activités de tous les jours de manière éthique est la bonne chose à faire et cela est sensé sur le plan des affaires. DA s'engage à respecter toutes les lois applicables auxquelles elle est assujettie et à protéger ses employés, ses actifs et ses ressources.

La réussite continue de DA dépend de l'engagement des employés à l'égard des comportements éthiques. Cet engagement comprend une obligation de signaler les actes répréhensibles, tels que ceux-ci sont définis plus loin dans la présente politique de dénonciation confidentielle.

Cette politique remplace la politique *Procédures de signalement anonyme à l'intention des employés* et la *Politique relative aux plaintes*, qui ont été adoptées par le conseil d'administration de DA le 30 janvier 2006 et modifiées le 30 août 2006.

2. Définitions

« comité d'audit » signifie le comité d'audit du conseil d'administration de DA;

« conseil d'administration » signifie le conseil d'administration de DA;

« EP » signifie EthicsPoint, Inc.;

« agent de conformité » signifie un particulier, nommé par le président-directeur général de DA (le « PDG »), qui est responsable de l'application de la présente politique de dénonciation confidentielle;

« employé » signifie un particulier qui est employé, agent ou directeur de DA ou de toute filiale de DA;

« signalement inapproprié » signifie un signalement qui est frivole, qui contient des renseignements faux ou trompeurs, qui est fait de mauvaise foi, et qui comprend, sans s'y limiter, la fourniture de faux renseignements, un signalement alors que le divulgateur sait qu'il est sans fondement, ou la fourniture de signalements répétés concernant des questions qui ont été examinées et résolues antérieurement;

« équipe dirigeante » signifie les employés qui sont des agents de DA ou de toute filiale de DA;

« signalement » signifie un signalement d'actes répréhensibles par un divulgateur conformément à la présente politique de dénonciation confidentielle;

« divulgateur » signifie un particulier qui fait un signalement en vertu de la présente politique de dénonciation confidentielle;

« représailles » signifie n'importe laquelle des actions suivantes prises contre un employé parce que l'employé a, de bonne foi, fait un signalement en vertu de la présente politique de

dénonciation confidentielle ou a, de bonne foi, coopéré à une enquête menée en vertu de la présente politique de dénonciation confidentielle :

- (i) une mesure disciplinaire, notamment une rétrogradation ou un licenciement;
- (ii) toute mesure qui a des conséquences négatives sur les conditions d'emploi ou de travail de l'employé;
- (iii) une menace de prendre une des mesures indiquées dans les paragraphes (i) ou (ii) ci-dessus;

« filiale » signifie une personne morale définie comme une filiale au paragraphe 2(5) de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*;

« acte répréhensible » signifie un acte ou un manquement qui est survenu ou sur le point de survenir et qui fait partie d'au moins une des catégories suivantes :

- (i) une mauvaise utilisation des fonds ou des actifs de DA;
- (ii) un cas grave de mauvaise gestion des ressources de DA;
- (iii) des pratiques de comptabilité, de contrôle interne ou d'audit douteuses ou inappropriées (y compris la fraude, les erreurs délibérées ou les fausses représentations);
- (iv) une violation du code de pratiques professionnelles de DA;
- (v) des représailles contre un employé.

Les employés n'étant pas certains si un acte ou une omission peut être caractérisé comme un acte répréhensible en vertu de la présente politique de dénonciation confidentielle peuvent consulter l'agent de conformité. Ces consultations peuvent être faites de manière anonyme sans crainte de représailles.

Il est possible de communiquer avec l'agent de conformité par courrier, courriel ou téléphone comme suit :

Courrier :

170 Attwell Drive

Suite 370

Toronto (Ontario) M9W 5Z5

À l'attention de : David
Kleiman

Courriel :

David.Kleiman@discoveryair.com

Téléphone :

416-246-2684,
poste 3182

3. **Portée et applicabilité**

La présente politique de dénonciation confidentielle s'applique à tous les employés qui sont témoins d'un acte répréhensible ou qui sont mis au courant d'un tel acte.

4. **Objectif**

Le but de la présente politique de dénonciation confidentielle est :

- (i) d'encourager les employés, agissant de bonne foi, à signaler les actes répréhensibles;
- (ii) de fournir un processus efficace de signalement des actes répréhensibles sans crainte de représailles;
- (iii) de faire en sorte que les participants à une enquête soient traités équitablement et convenablement;
- (iv) de veiller à ce que DA maintienne un processus qui favorise la transparence et la reddition de compte.

5. **Procédure de signalement d'actes répréhensibles**

5.1 **Obligation de signaler**

Chez DA, le comportement éthique est l'affaire de tous. L'engagement de DA à l'égard des plus hautes normes de pratiques commerciales se reflète dans ses politiques, procédures, lignes directrices et processus. Sous réserve des lois applicables, tous les employés qui sont témoins d'un acte répréhensible ou qui sont mis au courant d'un tel acte devraient le signaler immédiatement conformément aux procédures de signalement énoncées dans la présente politique de dénonciation confidentielle.

La Politique de dénonciation confidentielle n'est pas un système de réponse d'urgence. Si vous avez besoin d'aide d'urgence, composez le 911 ou communiquez avec les autorités locales appropriées.

5.2 **Faire un signalement**

Les employés devraient se sentir libres de soulever des questions avec leur superviseur ou gérant immédiat; toutefois, il est reconnu que dans certaines circonstances les employés pourraient ne pas être à l'aise de signaler un acte répréhensible à leur superviseur ou gérant immédiat ou pourraient ne pas être satisfaits de la résolution de ce signalement. Pour ces raisons, DA a embauché EP, une tierce partie indépendante, pour fournir et soutenir un certain nombre de moyens de communication dédiés (y compris une « ligne d'assistance » sans frais, un site Web et un service postal) qui sont offerts en tout temps afin de recevoir des signalements. On encourage les employés qui ont de l'information concernant un acte répréhensible à faire un signalement par l'un des canaux suivants d'EP :

- (i) Ligne d'assistance d'EP au : 1-866-865-0048
- (ii) Site Web d'EP à : www.discoveryair.ethicspoint.com

Toute l'information fournie à EP sera immédiatement transmise à l'agent de conformité, ou au PDG si le signalement concerne l'agent de conformité, à des fins d'examen et d'enquête et une copie sera envoyée au président du comité d'audit et au président du conseil d'administration.

5.3 Renseignements requis pour appuyer l'enquête

Les divulgateurs doivent fournir autant de renseignements que possible sur l'acte répréhensible. Au moment de fournir des renseignements, les divulgateurs sont encouragés à s'identifier et à indiquer leurs coordonnées. Cette information sera utile pour l'enquête sur la question, y compris toute discussion de suivi qui pourrait être requise.

Dans certains cas, il n'est peut-être pas possible d'entamer ou de mener adéquatement une enquête sans cette information. Toutefois, les divulgateurs peuvent choisir de faire un signalement anonyme et, le cas échéant, leur choix sera respecté.

Un signalement doit être factuel et non spéculatif. Il doit contenir des renseignements pertinents, précis et en quantité suffisante pour permettre une évaluation adéquate de la situation, y compris de son caractère urgent. Sans ces renseignements, une enquête risque de ne pas être possible ou justifiée.

Ci-dessous se trouve une liste de vérification (qui ne se veut pas exhaustive) du type de renseignements qui sont requis pour faciliter une enquête adéquate :

- une description de l'acte répréhensible;
- le nom des personnes concernées, y compris les témoins et leurs coordonnées;
- un témoignage détaillé des événements qui ont eu lieu, y compris les dates et les lieux où ces événements ont eu lieu et les personnes concernées;
- l'explication du divulgateur indiquant les raisons pour lesquelles cet incident peut constituer un acte répréhensible;
- les étapes, le cas échéant, que le divulgateur a prises avant de faire le signalement, y compris les discussions avec un superviseur ou un gérant, et les mesures prises par le superviseur ou le gérant;
- si d'autres particuliers ou organismes sont au courant de l'acte répréhensible;
- tout document additionnel ou autres renseignements à l'appui du signalement.

Tous les renseignements fournis à EP seront immédiatement transmis à l'agent de conformité à des fins d'examen et d'enquête et une copie sera envoyée au président du comité d'audit et au président du conseil d'administration.

5.4 Signalement concernant un cadre supérieur

Un signalement concernant un membre de l'équipe dirigeante ou un membre du conseil d'administration sera immédiatement transmis au président du comité d'audit et au président du conseil d'administration à des fins d'examen et d'enquête. Le président du comité d'audit et le président du conseil d'administration détermineront comment procéder (p. ex., les présidents pourraient ordonner à l'agent de conformité de mener une enquête ou de retenir les services d'un cabinet d'avocats ou d'un autre conseiller professionnel pour réaliser une enquête ou autre, comme il convient).

6. Représailles

6.1 Protection contre les représailles

Les employés qui agissent de bonne foi ne seront pas disciplinés, congédiés, rétrogradés, suspendus, menacés, harcelés ni lésés de toute autre manière, et ne feront pas l'objet de discrimination ni de représailles pour avoir :

- (i) fait un signalement;
- (ii) recherché des conseils sur comment gérer un acte répréhensible;
- (iii) aidé à une enquête sur un acte répréhensible.

Des mesures disciplinaires appropriées (qui, selon les circonstances, peuvent aller jusqu'à la cessation d'emploi) peuvent être prises contre un divulgateur s'il a pris part à un acte répréhensible ou fait un signalement qui a été déterminé comme étant un signalement inapproprié (tel qu'il est défini de manière plus approfondie au paragraphe 8 ci-dessous).

Les employés qui croient avoir fait l'objet de représailles devraient signaler immédiatement leurs préoccupations à l'agent de conformité en personne ou au moyen des canaux d'EP.

6.2 Mesures de réparation

Si une enquête détermine que le divulgateur a fait l'objet de représailles, DA prendra toutes les mesures nécessaires (le cas échéant) pour :

- (i) permettre au divulgateur de reprendre ses fonctions;
- (ii) réintégrer le divulgateur;
- (iii) verser au divulgateur une indemnité équivalant au plus au montant qui, de l'avis de DA, équivaut à la rémunération qui, s'il n'y avait pas eu de représailles, aurait été payée au divulgateur par DA;

- (iv) annuler toute mesure ou action, y compris toute mesure disciplinaire, prise dans le cadre des représailles;
- (v) verser au divulgateur une somme équivalant aux dépenses réelles et raisonnables et à toutes autres pertes financières réelles et raisonnables qu'a subies le divulgateur en conséquence directe des représailles.

7. Enquêtes

Tous les signalements d'actes répréhensibles seront pris au sérieux. L'agent de conformité, le président du comité d'audit ou le président du conseil d'administration (ou toute autre personne indépendante, selon les circonstances) mènera immédiatement une enquête approfondie, ou fera faire une enquête, sur tous les signalements, si ceux-ci contenaient suffisamment de renseignements.

Tous les employés ont l'obligation de coopérer à l'enquête sur un acte répréhensible (y compris des représailles). Les employés feront l'objet de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi, s'ils omettent de coopérer à une enquête ou fournissent délibérément de faux renseignements pendant une enquête.

Si, à la conclusion de son enquête, DA détermine qu'un acte répréhensible a eu lieu, elle prendra toutes les mesures de réparation requises. Ces mesures pourraient inclure des mesures disciplinaires contre la partie trouvée coupable d'avoir pris part à l'acte répréhensible, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi. Des mesures appropriées seront aussi prises pour prévenir que l'acte répréhensible soit reproduit.

8. Signalement inapproprié

Aucun divulgateur ne peut abuser de la présente politique de dénonciation confidentielle en faisant, entre autres, un signalement inapproprié. Un signalement inapproprié sera considéré comme une inconduite d'un employé et fera l'objet d'une mesure disciplinaire appropriée, qui, selon les circonstances, pourrait aller jusqu'à la cessation d'emploi.

9. Confidentialité

EP, l'agent de conformité, les membres du conseil d'administration et tous les employés qui participent à une enquête, ou qui sont concernés par une enquête en vertu de la présente politique de dénonciation confidentielle, doivent :

- (i) garder confidentiels tous les renseignements relatifs à une enquête menée en vertu de la présente politique de dénonciation confidentielle dans la limite du raisonnable;
- (ii) s'abstenir de discuter de tout signalement ou de leur participation à une enquête, sauf dans la mesure requise aux fins d'une enquête ou d'une résolution, ou pour observer la présente politique de dénonciation confidentielle ou les lois applicables.

10. Agent de conformité

L'agent de conformité est nommé par le PDG et est responsable de ce qui suit :

- (i) superviser l'application de la présente politique de dénonciation confidentielle et tenir des dossiers appropriés;
- (ii) établir, communiquer et distribuer des procédures, des formules et des lignes directrices adéquates en vertu de la présente politique de dénonciation confidentielle;
- (iii) recevoir les signalements, les consigner et les examiner;
- (iv) déterminer, le cas échéant, s'il y a des motifs suffisants pour prendre d'autres mesures et procéder à un examen;
- (v) prévenir les présidents du comité d'audit et du conseil d'administration de tout signalement nécessitant une attention immédiate;
- (vi) prévenir le conseil d'administration lorsqu'un signalement concerne la conduite du président du comité d'audit ou le président du conseil d'administration;
- (vii) mener des enquêtes conformément à la présente politique de dénonciation confidentielle et sous réserve de celle-ci;
- (viii) préparer des rapports réguliers au comité d'audit qui résument les activités, y compris les signalements reçus dans chaque trimestre d'exercice et la manière dont les questions importantes (le cas échéant) ont été résolues.

L'agent de conformité peut, le cas échéant, recourir aux services d'au moins un délégué pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités telles qu'elles sont indiquées dans la politique de dénonciation confidentielle.

11. Assistance juridique pour le divulgateur

Afin d'encourager les signalements de bonne foi, le président du comité d'audit ou le président du conseil d'administration, ou toute autre personne appropriée, peut, à sa seule discrétion, prendre des dispositions pour que le divulgateur reçoive des conseils d'un cabinet d'avocats indépendant à un coût raisonnable pour DA. Dans de tels cas, le rôle du cabinet d'avocats indépendant sera de représenter le divulgateur en ce qui concerne le signalement, conformément à un mandat de représentation en justice qui sera conclu entre DA et le cabinet d'avocats indépendant. La décision de retenir les services d'un cabinet d'avocats indépendant sera fondée sur les mérites du signalement et les circonstances qui l'entourent. Le cabinet d'avocats indépendant agira dans l'intérêt du divulgateur.