

HEAD OFFICE:

9100 Ray Lawson Blvd.
Montreal (Quebec)
H1J 1K8
Canada

Tel.: (514) 356-1224
Toll Free: 1 (800) 361-4964
Fax: (514) 356-0055
mipinc.com



The Softer Side of Healthcare

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

Le 15 de décembre 2022

1. Objectif et portée

MIP Inc. et ses sociétés affiliés (MIP ou la compagnie) sont engagés à mener des activités en toute légalité et à respecter les normes éthiques. L'engagement de MIP envers un comportement légal et éthique est résumé dans les Guides de l'employé et notre Énoncé de responsabilité sociale de l'entreprise. Nous attendons de nos employés qu'ils se comportent en conséquence et qu'ils évitent même l'apparence d'un comportement répréhensible. L'observance de la loi et de notre code de conduite, tant dans la lettre que dans l'esprit, repose sur le fondement de nos croyances tout en étant critique pour le succès de notre entreprise.

MIP s'engage à maintenir un milieu de travail dans lequel l'entreprise peut recevoir, conserver et prendre compte des plaintes et des préoccupations liées à la comptabilité, le contrôle interne comptable, la vérification, la mauvaise gestion, la corruption, la conduite illégale ou n'importe quelle autre activité qui est incompatible avec les exigences légales ou les normes éthiques de la compagnie. Pour atteindre cet objectif, le conseil d'administration de la compagnie a établi un processus d'envoi confidentiel de préoccupations et de comportements douteux concernant certaines activités. Cette politique a été élaborée pour que les employés, dirigeants et administrateurs de MIP, ainsi que les agents de ventes, fournisseurs, clients et autres intervenants clés de MIP puissent gérer ces problèmes de façon confidentielle, libre de discrimination, de représailles ou de harcèlement, et ce, de façon anonyme ou non anonyme. Cette politique s'applique aux intervenants clés de MIP en incluant ces employés, dirigeants, administrateurs, tous les agents de ventes, fournisseurs, clients et autres intervenants.

2. Incident faisant l'objet d'une dénonciation

Un « **incident faisant l'objet d'une dénonciation** » est un incident lié à la comptabilité de l'entreprise, le contrôle interne comptable, la vérification, la mauvaise gestion, la corruption, un acte illégal ou n'importe quelle autre activité qui n'est pas conséquent avec les exigences légales de l'entreprise ou des normes éthiques. Un **incident faisant l'objet d'une dénonciation** peut être un incident dont un individu a été témoin ou tous autres incidents auxquels un individu aurait pu faire connaissance d'une autre façon, comme, par exemple, à travers une conversation.

Pour préciser davantage, les incidents qui peuvent faire l'objet d'une dénonciation peuvent comprendre, sans y être limités, les suivants :

- Une évaluation erronée des actifs ou des passifs;
- Le détournement des biens par un individu ou un groupe d'individus;
- Une fausse déclaration de renseignements financiers ou non financiers;
- Un comportement malhonnête, frauduleux, corrompu, ou illégal (en incluant le vol, la vente ou la consommation de drogue, la violence ou la menace de violence, ou des dommages contre les biens de l'entreprise);
- Une mauvaise gestion notoire, un gaspillage important et considérable ou des instances de contraventions administratives répétées;
- Toute contravention au Plan d'orientation de MIP, aux Guides de l'employé ou à l'Énoncé de responsabilité sociale de l'entreprise; et

HEAD OFFICE:

9100 Ray Lawson Blvd.
Montreal (Quebec)
H1J 1K8
Canada

Tel.: (514) 356-1224
Toll Free: 1 (800) 361-4964
Fax: (514) 356-0055
mipinc.com

**The Softer Side of Healthcare**

- Toute tentative de contrevenir à un incident faisant l'objet d'une dénonciation.

Dans certaines situations, il peut être difficile de savoir si un incident a vraiment eu lieu et comment réagir à celui-ci. MIP encourage ses employés et autres à demander des renseignements relatifs à cette situation, en retenant les choses suivantes :

- Essayer de retenir les faits pertinents et d'être le mieux informé possible;
- Si vous ne savez pas comment procéder, vous êtes encouragés à demander des conseils à un cadre supérieur ou au Département de ressources humaines; et
- Si vous venez d'être témoin d'activités illégales ou non éthiques et on vous a demandé de garder la confidentialité, vous ne devez pas gérer le problème seul. Vous pouvez discuter avec un cadre supérieur en utilisant un exemple hypothétique en lui donnant assez de détails sans trahir la soit dite confiance.

3. Méthode de déclaration

La politique de l'entreprise exige qu'un employé, dirigeant, administrateur ou que tout autre intervenant communique immédiatement à l'entreprise les détails de n'importe quel incident ou incident suspect qui pourrait faire l'objet d'une dénonciation, telle la façon décrite dans cette politique.

Cette politique est administrée par le président du conseil d'administration, son chef de la direction et le Département de ressources humaines de l'entreprise, qui ont tous été désignés pour recevoir des soumissions relatives à cette politique. Ces incidents faisant l'objet d'une dénonciation peuvent être rapportés via courriel à whistleblowing@mipinc.com, et insérez « Whistle Blowing Incident » comme sujet.

4. Confidentialité

Toute personne qui rapporte un incident peut décider ou non de dévoiler son identité, et est garanti l'anonymat dans le cas où il/elle s'identifierait. Par contre, si un (e) plaignant (e) manque de s'identifier lors de la plainte et le renseignement donné est insuffisant, la compagnie peut ne pas être capable de faire une enquête convenable et de résoudre la plainte.

5. Informations additionnelles

Des informations additionnelles peuvent être requises dépendamment de la nature de l'information et de son degré de précision. Des allégations faites anonymement doivent contenir suffisamment de détails et de renseignements pour qu'une enquête soit lancée.

6. Non-Représailles

Aucune personne qui soumet de bonne foi des renseignements sous cette politique ne sera victime de mesures de représailles, de harcèlement ou de conséquences néfastes liés à son emploi suite à ces renseignements. Toute mesure de représailles doit être rapportée immédiatement. Un employé, un dirigeant ou un administrateur qui exerce des représailles contre une personne qui rapporte une infraction de bonne foi sera discipliné ou même congédié.

7. Recevoir et donner des rapports d'enquête

Si les coordonnées de la personne sont fournis, le Département de ressources humaines de l'entreprise accusera réception de cette information. Tous les incidents feront sujet d'enquête et seront pris au sérieux

HEAD OFFICE:

9100 Ray Lawson Blvd.
Montreal (Quebec)
H1J 1K8
Canada

Tel.: (514) 356-1224
Toll Free: 1 (800) 361-4964
Fax: (514) 356-0055
mipinc.com



The Softer Side of Healthcare

par l'entreprise. La confidentialité des plaintes sera conservée dans la mesure du possible, conformément au besoin d'effectuer une enquête adéquate. Tous les rapports seront traités en toute confiance, et limités aux employés qui ont besoin de connaître les détails. Une action rapide et appropriée de correction sera prise quand il sera jugé nécessaire.

En raison du potentiel impact néfaste d'une plainte injuste, il est inadmissible de soumettre une plainte frivole, malveillante ou fausse et l'individu sera soumis à des mesures disciplinaires appropriées pour répondre à cette action.

8. Conservation de rapports; Révision de cette politique

Le Département de ressources humaines de l'entreprise conservera les registres de toutes plaintes ou préoccupations soumises en vertu de la présente politique, en enregistrant leurs réceptions officielles, leurs enquêtes et leurs résolutions, et ce, pour une période d'au moins (3) ans.

Une révision de cette politique sera menée de façon périodique.

* * * * *

Pour toutes questions ou pour obtenir d'autres renseignements par rapport à cette Politique de dénonciation, SVP contactez : Nathalie Gagnon à nathalie.gagnon@mipinc.com