

CODE D'ÉTHIQUE



Corporation
des maîtres électriciens
du Québec



dernière mise à jour: 2023-03-20

Table des matières

Introduction	03
Article I - conflit d'intérêts	04
Article II - confidentialité	05
Article III - contribution politique	06
Article IV - lobbying	06
Article V - conduite équitable, pratique anticoncurrentielles et concurrence	07
Article VI - relations avec les fournisseurs et les entrepreneurs	08
Article VII - appels d'offres	10
Article VIII - protection et utilisation appropriée des biens	11
Article IX - éthique professionnelle	12
Article X - conformité aux lois, règles et règlements	13
Article XI - santé, sécurité et environnement	13
Article XII - discrimination, intimidation et harcèlement	14
Article XIII - livres, registres, tenue de livres	15
Article XIV - communications, image de marque et médias sociaux	16
Article XV - signalement d'un comportement illégal ou non éthique	18

Nous respectons
nos
engagements

N.B.

"**nous/notre/nos**" fait référence aux dirigeant.e.s, aux administrateur.trice.s et aux employé.e.s de *Thémis Électrique inc.*

"**client(s)**" Désigne toute personne physique ou morale qui requiert nos services et/ou achète notre matériel et/ou nos services - physiquement ou ou par l'intermédiaire d'un cyberspace. Désigne également tout donneur d'ouvrage (au sens couramment utilisé dans l'industrie de la construction), entrepreneur.e général, ingénieur.e, architecte, gestionnaire de projet ou propriétaire des lieux (bâtiment et/ou terrain) où nous sommes mandatés pour effectuer des travaux.

"**fournisseur(s)**" Désigne toute personne physique ou morale qui vend des biens et/ou est prestataire de service(s) à *Thémis Électrique inc.*

Introduction

Thémis Électrique inc., ses dirigeant.e.s, administrateur.trice.s et ses employé.e.s sont résolument engagés à assurer en tout temps une conduite des affaires éthique et intègre respectueuse des lois, des règlements et des conventions collectives en vigueur.

Le présent Code d'éthique vise à fournir les principes généraux qui régissent les comportements acceptables dans tous les rapports que nous entretenons les uns avec les autres, avec nos fournisseurs, nos partenaires et les collectivités où nous vivons et travaillons. Ce Code est l'expression d'une démarche volontaire de progrès, qui va au-delà des exigences légales.

La conduite de toutes les personnes assujetties au présent Code doit être équitable, éthique, honnête et légale. Nous devons non seulement adhérer aux principes énoncés dans le présent Code, mais également s'efforcer d'éviter même une apparence de comportement incorrect. Les employé.e.s ne doivent jamais faire ni se faire demander d'effectuer dans le cadre de leurs fonctions quoi que ce soit qui contreviendrait à la loi ou au présent Code.

Un cas connu ou soupçonné de mauvaise conduite ou de manque d'éthique doit être signalé sans délai par la voie décrite à l'Article XV du présent Code. Les personnes qui contreviennent aux normes du présent Code seront passibles de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement et, s'il y a lieu, des actions judiciaires.

Article I - conflit d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels d'un individu interfèrent de quelque manière avec les intérêts de *Thémis Électrique inc.*

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'une personne pose des actes ou a des intérêts qui peuvent rendre difficile l'exécution objective et impartiale de son travail au sein de la compagnie. Les conflits d'intérêts peuvent aussi survenir lorsqu'un-e dirigeant-e, administrateur-trice ou employé-e, ou un membre de sa famille, reçoit des avantages personnels induits en raison de son poste au sein de la compagnie.

Nous évitons les transactions, engagements ou autres activités qui ne sont pas dans l'intérêt véritable de *Thémis Électrique inc.* ou qui pourraient entraîner un conflit entre nos intérêts personnels et ceux de la compagnie.

Il est attendu de toutes les personnes concernées par le présent Code qu'il-elle-s :

- Évitent les situations où leurs intérêts personnels peuvent entrer en conflit avec ceux de la compagnie, par exemple: participer à la préparation d'une soumission d'une entreprise dans laquelle il-elle-s détiendraient un intérêt personnel.
- N'exploitent jamais leurs fonctions au sein de *Thémis Électrique inc.* pour leur propre bénéfice ou au bénéfice d'une connaissance directe ou indirecte.
- N'aient jamais d'intérêts dans une entité quelconque qui fait affaire avec la compagnie, ses filiales ou ses coentreprises, à moins que les faits aient été complètement divulgués et autorisés.
- Sachent que *Thémis Électrique inc.* considérera comme grave la découverte de tout conflit d'intérêts n'ayant pas été signalé.
- Évitent les actions ou les relations qui peuvent constituer un conflit d'intérêts ou créer l'apparence d'un conflit avec leurs responsabilités professionnelles ou les intérêts de la compagnie, ou par lesquelles leur impartialité dans les actions qu'il-elle-s posent ou les décisions qu'il-elle-s prennent au nom de la compagnie pourrait être mise en doute.
- S'assurent que toute autre activité exercée en dehors de ses heures de travail n'entre pas en conflit d'intérêts, réel ou apparent, avec les activités de la compagnie et/ou son emploi.
- Ne profitent jamais d'une situation, de renseignements internes ou de l'autorité que leur confère leur poste en vue d'obtenir un avantage de quiconque.
- N'influencent jamais ou ne cherchent jamais à influencer des négociations ou des transactions avec *Thémis Électrique inc.* en vue d'en obtenir un avantage pour quiconque.

- Ne privilégie jamais ou ne favorise jamais certains clients ou fournisseurs pour des raisons personnelles.
- N'utilisent jamais le nom de la compagnie pour obtenir des réductions ou quelque traitement préférentiel personnel, sans autorisation écrite.

Pour éviter un conflit d'intérêts ou empêcher que la situation n'évolue vers un conflit d'intérêts, l'employé-e ou le-la dirigeant-e doit aviser son-sa supérieur-e lorsque l'une ou l'autre des situations ci-après énumérées se présente :

- Il-Elle recommande l'embauche d'un membre de sa famille immédiate ou d'un-e ami-e;
- Ses fonctions lui confèrent une autorité directe sur un membre de sa famille immédiate ou un-e ami-e;
- Un membre de sa famille immédiate travaille pour un fournisseur ou un-e concurrent-e;
- Un membre de sa famille immédiate ou l'une de ses proches relations est membre de la direction ou est un-e actionnaire important-e d'un fournisseur, d'un-e concurrent-e ou d'un client.

Article II - confidentialité

Nous devons préserver la confidentialité des renseignements qui nous sont confiés, sauf si la loi ou la réglementation exige leur divulgation.

Les renseignements confidentiels comprennent tous les renseignements non publics qui pourraient servir les concurrent-e-s ou nuire à *Thémis Électrique inc.* ou à ses clients s'ils étaient divulgués.

L'obligation de protéger les renseignements confidentiels se poursuit même après la fin du lien d'emploi.

Consultez notre "**Politique de protection des renseignements personnels**" pour de plus amples détails à ce sujet.

Article III - contribution politique

L'employé-e peut participer ou contribuer personnellement à des activités politiques.

Toutefois, l'employé-e n'est pas autorisé-e à participer, sous aucun prétexte, à des dons visant des activités de financement pour des partis politiques au nom de *Thémis Électrique inc.*

Bien que *Thémis Électrique inc.* puisse appuyer les politiques ou les programmes qui sont élaborés ou promus par un parti politique ou qui est associé à un parti, *Thémis Électrique inc.* n'appuie pas un parti politique en particulier.

Exemple de comportement attendu :

- Vous assurer que vous n'agissez pas au nom de la compagnie ou que vous ne soyez pas perçu comme si vous agissiez au nom de la compagnie.

Exemple de comportements non tolérés :

- Utiliser les contributions dans le but d'en tirer des avantages auprès des élus et ne pas respecter les encadrements des lois électorales du Québec.
- Opérer et/ou accepter toute forme de corruption.

Article IV - lobbyisme

Thémis Électrique inc. pourrait avoir recours à une firme externe pour traiter avec différents ordres de gouvernement et avec leurs organes administratifs.

Ces communications d'influence constitueront des activités de lobbyisme.

Dans lequel cas, *Thémis Électrique inc.* s'engage à respecter la Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme, ses règlements et le Code de déontologie des lobbyistes et à s'assurer que la firme engagée à cette fin les respecte également.

Article V - conduite équitale, pratique anticoncurrentielle et concurrence

1. *Thémis Électrique inc.* cherche à dépasser ses concurrent·e·s de manière équitale et honnête. Ainsi, le vol de renseignements exclusifs, l'utilisation de renseignements relatifs à des secrets commerciaux obtenus sans le consentement de leur propriétaire ou l'incitation à pareilles divulgations par des employé·e·s ou ancien·ne·s employé·e·s d'autres sociétés sont interdits.

Chacun de nous doit s'efforcer de respecter les droits des clients, fournisseurs, concurrent·e·s et employé·e·s de la compagnie et de composer équitement avec lesdits droits. Nous ne pouvons tirer un avantage déloyal de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'utilisation abusive de renseignements privilégiés, les fausses déclarations à propos de faits importants ou toute autre pratique déloyale intentionnelle.

2. Les employé·e·s doivent se conformer à toutes les lois régissant les droits concurrentiels en vigueur. Notamment (mais ne se limitant pas à) les actes suivants sont interdits :

- la détermination ou le contrôle des prix avec quelque concurrent que ce soit;
- l'entrave avec autrui à la production ou à la vente d'un produit ou service d'une autre entreprise;

- la participation à une discrimination en matière d'établissement des prix;
- la création d'un monopole ou la planification avec autrui de la création d'un monopole;

Nous devons immédiatement suivre les lignes directrices en matière de signalement énoncées à l'Article XV du présent Code si nous soupçonnons l'une ou l'autre de ces pratiques, en sommes témoin ou en faisons l'expérience. Nous ne discutons pas de prix ni d'autres questions relatives à la concurrence avec les concurrent·e·s de *Thémis Électrique inc.* et devons éviter les situations qui semblent comporter ces types de discussion.

Article VI - relations avec les fournisseurs et les entrepreneurs

Lorsque nous travaillons en collaboration avec des fournisseurs, entrepreneur·e·s généraux, donneur·euse·s d'ouvrage ou autres tierces parties, il est important de respecter de saines pratiques commerciales.

Les divertissements et les cadeaux d'entreprise dans un contexte commercial ont pour objet d'encourager la bonne volonté et de créer de solides relations de travail, non d'obtenir un avantage indu de la part des clients.

Si nous sommes invités à prendre part à un dîner ou à un déjeuner, à une partie de golf, à une expédition de chasse ou de pêche ou à d'autres activités de divertissement, nous respectons les directives suivantes lorsque nous prenons une décision:

- S'assurer que tous les cadeaux et toutes les invitations que nous offrons ou recevons sont appropriés et conformes aux règles édictées par le présent Code;
- Les repas et autres événements doivent toujours servir un but commercial valable, comme la planification d'un projet, des réunions d'étape, la reconnaissance d'une réalisation d'affaires conjointe importante;

- S'informer et **obtenir au préalable l'autorisation d'un·e supérieur·e immédiat·e** de tout don, cadeau ou invitation, notamment des invitations au restaurant ou pour des activités à offrir ou proposées, **lorsque le montant ou la valeur excède 250\$;**
- Tout don, cadeau et/ou invitation visant la même personne ou entreprise ou provenant de la même personne ou entreprise dont la valeur cumule la somme de 250 \$ (avant taxes et pourboire) sur une période de 3 mois nécessite également l'autorisation d'un·e supérieur·e immédiat·e;
- L'événement auquel nous invitons ou sommes invités ne doit pas être, ni sembler, extravagant ou excessif;
- l'acceptation de cadeaux de part et d'autre n'est pas encouragée, mais elle est acceptable si les cadeaux n'ont pas de valeur excessive;
- Ne pas consommer d'alcool de manière excessive;
- Ne pas prendre part à des activités de divertissement illégales;
- Ne jamais demander de cadeaux, de divertissements, de voyages ou de repas à des fournisseurs, entrepreneur·euse·s généraux, donneurs d'ouvrage, clients, ni laisser croire à ces derniers qu'une telle action pourrait influencer nos décisions d'affaire;

- Dénoncer tout don, cadeau et/ou invitation fait ou reçu afin qu'il soit inscrit par *Thémis Électrique inc.* dans le "**registre de cadeaux, dons et sollicitations**";
- Informer la direction et refuser expressément un cadeau provenant d'un-e partenaire ou d'un-e fournisseuse dont la nature ou la valeur estimée les place dans une situation embarrassante ou s'il-elle-s se sentent redevables.
- Ne pas proposer de don, cadeau ou d'invitation à titre gracieux ou onéreux pour le compte d'un-e agent-e public qui irait à l'encontre de toute loi, tout règlement ou à l'encontre de tout Code, toute politique ou directive adoptée par l'organisme public pour lequel travaille l'agent-e public.
- Dans la mesure où ils sont autorisés par l'organisme public visé, tout don, cadeau ou invitation fait à un-e agent-e public doit être ceux d'usage et d'une valeur modeste et ne doit pas placer l'agent-e public dans une situation où le don, le cadeau ou l'invitation risquerait d'avoir une influence réelle, apparente ou potentielle sur l'exercice de ses fonctions ou dans une situation où l'agent-e public se sent redevable.

Il est important de prendre en considération les circonstances dans lesquelles le cadeau est donné, la nature de celui-ci et le moment où il est donné.

En recevant un cadeau, demandons-nous si le cadeau (a) serait gênant pour nous-même ou pour la compagnie; ou (b) serait approuvé par notre

supérieur-e et par la haute direction de la compagnie, si l'existence de ce cadeau était connue du public.

Faisons connaître cette politique de *Thémis Électrique inc.* à nos partenaires et fournisseurs afin d'éviter tout malentendu.

Exemple de don, cadeau ou invitation à un-e agent-e publique :

Selon le Code d'éthique des employé-e-s de la CCQ, il est interdit pour un-e employé-e de la CCQ d'accepter tout cadeau, don ou toute autre marque d'hospitalité provenant d'un client ou d'un-e partenaire. Les employé-e-s de la CCQ sont toutefois autorisés à participer à des événements sportifs, culturels, sociaux ou à des repas d'affaires dans le cadre d'une relation d'affaires réelle ou potentielle directement associée aux fonctions officielles à la condition d'obtenir au préalable l'autorisation de son-sa gestionnaire.

Selon le Code d'éthique et de déontologie des administrateur-trice-s de la CCQ et de la RBQ, aucun cadeau, aucune marque d'hospitalité ou aucun autre avantage ne peut être accepté à moins d'être d'une valeur modeste ou d'usage. Tout autre cadeau, toute autre marque d'hospitalité ou tout autre avantage doit être retourné au donateur, à la CCQ ou à la Régie.

Selon le Code d'éthique de la CNESST, un-e représentant-e de la CCNEST ne peut accepter une somme d'argent ou un avantage pour l'exercice de ses fonctions en plus de sa rémunération prévue par la Loi sur la fonction publique. À moins d'être d'un usage et d'une valeur modeste, un-e représentant-e de la CNESST ne peut accepter, directement ou indirectement, pour lui-elle-même ou un tiers, un avantage de la

part d'un·e autre employé·e, d'un·e client·e, d'un fournisseur, d'un·e sous-traitant·e ou de toute autre personne ayant une relation d'affaires avec la Commission.

Nous pouvons accepter, proposer ou donner des cadeaux de valeur symbolique s'ils respectent les critères suivants :

- Ils ne sont pas en espèces ni immédiatement convertibles en argent (comme des valeurs mobilières, des chèques ou des mandats).
- Ils sont conformes aux pratiques commerciales acceptées au Canada.
- Ils ne peuvent pas être interprétés comme une tentative de corruption, de trafic d'influence, ou comme une forme de paiement pour une opération ou une recommandation particulière.
- Ils ne contreviennent à aucune loi ni ne portent atteinte à l'intégrité de l'employé·e ou à celle de *Thémis Électrique inc.* (ou à l'intégrité du destinataire ou de son organisation, dans le cas où un cadeau est proposé ou donné).
- Ils ne porteraient pas atteinte à la réputation de l'employé·e ou à la réputation de *Thémis Électrique inc.* s'ils devaient être rendus publics.

Article VII - appels d'offres et contrats

Il est interdit de communiquer ou de tenter de communiquer, afin de se livrer à des gestes d'intimidation, de trafic d'influence et de corruption, dans le but :

- D'exercer une influence.
- D'effectuer de la collusion, des ententes ou des arrangements avec d'autres intervenant·e·s pour convenir des prix à soumettre.
- D'influencer les prix soumis ou le choix du soumissionnaire dans le cadre de tout type d'appel d'offres.

Article VIII - protection et utilisation appropriée des biens

1. Tous les biens de *Thémis Électrique inc.* doivent être utilisés à des fins d'affaires légitimes. Le matériel de la compagnie ne doit pas servir à des fins non liées à la compagnie. L'utilisation occasionnelle et accessoire à des fins personnelles peut parfois être permise, dans lequel cas une autorisation préalable par une supérieure devra être donnée.

Nous sommes tenus de protéger les biens de la compagnie et de veiller à leur utilisation efficace. Le vol, l'insouciance et le gaspillage ont une incidence directe sur la rentabilité de la compagnie, en plus de possibles conséquences environnementales négatives. Tout cas de fraude ou de vol soulevant des soupçons doit immédiatement faire l'objet d'un signalement conforme à l'Article XV du présent Code à des fins d'enquête.

2. Toute la technologie mise à la disposition des utilisateur-trice-s de la compagnie – ainsi que l'ensemble des véhicules, de l'outillage, du matériel, des logiciels et des systèmes qui s'y rattachent – est la propriété de *Thémis Électrique inc.*

3. Nous avons l'obligation de protéger les biens de *Thémis Électrique inc.*, entre autres, ses renseignements confidentiels.

Les renseignements exclusifs englobent la propriété intellectuelle, tels que (mais ne se limitant pas à):

- les secrets commerciaux;
- les brevets;
- les marques de commerce et les droits d'auteur;
- les plans d'affaire, de commercialisation et de services;
- les idées d'ingénierie et de fabrication;
- les plans, les dessins techniques;
- les bases de données (électroniques et papier);
- les renseignements sur le salaire et l'ensemble des données et des rapports financiers non publiés.

L'utilisation ou la diffusion de ces renseignements sans autorisation écrite contrevient à la politique de la compagnie.

Il est attendu des employé-e-s qu'il-elle-s :

- Rendent à la compagnie leurs biens lorsque leur contrat de travail est terminé.
- Protègent les biens de la compagnie.

- Respectent les consignes et règles prévues au "**Manuel de l'employé-e**"
- Ne volent, vendent, prêtent, donnent, négligent, détruisent ou gaspillent, en aucun cas, les biens de la compagnie.
- Remettent des reçus (pièces justificatives ou preuves d'achats) pour toutes les dépenses engagées pour le compte de la compagnie et suivent la "**procédure de remboursement**" établie.

Article IX - éthique professionnelle

Nous devons traiter toutes les personnes travaillant au sein de et collaborant avec *Thémis Électrique inc.* de façon juste et équitable.

Nous devons nous assurer que toute opinion formulée au nom de la compagnie est conforme aux politiques et aux valeurs énoncées et établies par *Thémis Électrique inc.*

Nous ne devons pas exprimer d'opinions ou de croyances personnelles, à moins de les caractériser expressément comme telles.

Nous devons, en tout temps, nous assurer que les renseignements et les données que nous utilisons sont à jour et exacts.

nos

VALEURS



Sécurité avant tout



Passion



Ouverture sur la diversité



Respect des normes



Excellence



Conscience écologique



Formation continue



Esprit d'équipe



Sentiment d'appartenance à notre communauté

Article X - conformité aux lois, règles et règlements

Obéir à la lettre à la loi est le fondement sur lequel sont élaborées les normes d'éthique des affaires de *Thémis Électrique inc.* Nous devons obéir à toutes les lois locales, régionales et fédérales en vigueur.

Même si on ne s'attend pas à ce que tou-te-s les employé-e-s connaissent les détails de ces lois, il importe d'en savoir suffisamment pour déterminer quand il convient de consulter les supérieur-e-s, les directeur-trice-s ou d'autres membres compétent-e-s du personnel de la compagnie.

Si une loi entre en conflit avec une politique du présent Code, nous devons nous conformer à la loi. Lorsque nous avons des questions à propos de la légalité de quelque chose, nous nous référons à un-e supérieur-e, à l'autorité gouvernementale pertinente ou à un-e avocat-e.

Article XI - santé, sécurité et environnement

1. La protection des employé-es, des entrepreneur-e-s, des clients et des collectivités de *Thémis Électrique inc.* ainsi que de l'environnement est notre principale priorité et une valeur d'affaires fondamentale. Nous nous engageons à atteindre l'excellence en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Nous exerçons nos activités conformément à cet engagement.

2. La compagnie offre à tou-te-s ses employé-e-s un milieu de travail sain et sécuritaire. Chaque employé-e est responsable du maintien d'un lieu de travail sain et sécuritaire pour tous en suivant toutes les règles et pratiques de sécurité de la compagnie et en signalant promptement les accidents, les blessures, de même que le matériel, les pratiques ou les conditions non sécuritaires.

3. *Thémis Électrique inc.* interdit strictement tout comportement violent ou menaçant de la part d'employé-e-s, de sous-contractant-e-s, de clients ou de quiconque dans les locaux de la compagnie ainsi que sur ses chantiers.

4. Il est interdit aux employé-e-s de consommer de l'alcool au travail et/ou de se présenter au travail après en avoir consommé. De plus, la consommation, la distribution, l'achat, la possession ou la fabrication de drogues illégales sont interdites.

Article XII - discrimination, intimidation et harcèlement

1. *Thémis Électrique inc.* s'engage à embaucher et à garder à l'emploi les personnes les plus compétentes sans égard à la race, à l'ethnicité, au pays d'origine, au sexe, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'âge, au handicap, au statut de vétéran ou à toute autre catégorie protégée en vertu des lois applicables. *Thémis Électrique inc.* est un employeur qui applique des procédures et pratiques d'action positive pour atteindre les objectifs de cette politique.

Nous nous engageons à offrir des chances égales à tou-te-s dans tous les volets d'emploi et à offrir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement.

Exemples de comportement interdit:

- commentaires disgracieux fondés sur des caractéristiques raciales ou ethniques;
- commentaires désobligeants en lien avec l'identité de genre d'un individu;
- avances sexuelles;
- demandes de faveurs sexuelles;
- comportement verbal ou physique nuisant au rendement d'un-e employé-e au travail ou engendrant un milieu de travail menaçant, hostile ou agressif.

- abus d'autrui
- manipulation
- comportements irrespectueux
- harcèlement
- intimidation
- violence

2. Les principales politiques de *Thémis Électrique inc.* sur ces questions:



le droit à l'équité en matière d'emploi



tolérance zéro en matière de discrimination, intimidation et harcèlement.

Tou-te-s les employé-e-s de *Thémis Électrique inc.* doivent communiquer immédiatement avec leur supérieur-e ou la haute direction relativement à toute situation de - ou susceptible d'être considérée comme un cas de - discrimination, d'intimidation ou de harcèlement.

Article XIII - livres, registres, tenue de livres

1. Tous les livres, registres, comptes et états financiers de la compagnie doivent être tenus conformément aux normes comptables généralement reconnues et répondre à toutes les exigences des lois applicables ainsi qu'à celles du système de contrôle interne de la compagnie. Des contrôles internes efficaces sur l'information financière et la protection des actifs sont nécessaires à l'origine de chaque transaction financière et pas seulement au sein du service de la comptabilité.

Nous avons la responsabilité de nous conformer aux contrôles internes de l'information financière de *Thémis Électrique inc.*

2. Les employé-e-s doivent signaler toute pratique incorrecte ou non éthique en matière de comptabilité ou de vérification. Tout-e employé-e peut transmettre ses préoccupations de bonne foi à l'égard de questions douteuses en matière de comptabilité ou de vérification sans crainte de congédiement ou de représailles en suivant la procédure décrite à l'Article XV.

3. La compagnie exige la consignation et la présentation honnête et exacte des informations afin de prendre des décisions d'affaires éclairées, appropriées et responsables.

Par exemple, seul le nombre véritable d'heures travaillées par un-e employé-e doit être déclaré. Les comptes de frais professionnels doivent être

documentés et comptabilisés avec exactitude. En cas de doute sur la légitimité de certains frais, les employé-e-s doivent demander à leur supérieur-e.

Exemples de comportements interdits:

- dissimulation
- fausses déclarations
- falsification de documents
- utilisation à mauvais escient d'informations privilégiées
- information trompeuse

4. Les registres et renseignements de *Thémis Électrique inc.* constituent des actifs importants de la compagnie et sont déterminés, tenus et conservés en tant qu'éléments essentiels de l'exploitation des affaires de la compagnie. Les registres doivent être conservés au moins sept (7) ans, puis détruits d'une manière sécuritaire.

Conformément à la politique de *Thémis Électrique inc.* en matière de conservation des registres, les documents doivent être déchetés ou remis à un service de déchetage et destruction sécurisée professionnelle.

Article XIV - image de marque, communications externes et médias sociaux

1. La réputation de *Thémis Électrique inc.* est au cœur de son succès et elle doit être constamment protégée. Forcée au fil des ans, elle repose sur notre volonté commune de respecter les principes de conduite éthique de *Thémis Électrique inc.*

Tant dans l'exercice de nos fonctions qu'en dehors de nos heures de travail, il nous incombe à tou-te-s de toujours nous comporter de manière à renforcer la réputation de l'entreprise, et de gagner et de conserver la confiance des donneur-euse-s d'ouvrage, des entrepreneur-e-s et du grand public et de les amener à avoir une bonne opinion de *Thémis Électrique inc.*

L'équipe de Marketing et Communications est responsable de superviser la conception de stratégies afin de gérer le risque d'atteinte à la réputation et de construire notre image de marque.

Si vous repérez une situation qui risque d'avoir une incidence sur sa réputation, ou qui pourrait éroder la confiance en *Thémis Électrique inc.*, vous devez immédiatement la signaler en suivant la méthode de signalement décrite à l'Article XV.

2. Seul·e-s notre Chef-fe de la direction et notre Chef-fe de la direction marketing ont le pouvoir de s'adresser officiellement aux médias et journalistes au nom de *Thémis Électrique inc.* Ce pouvoir peut être délégué à des porte-parole désigné·e-s au sein de l'organisation.

Tous les appels téléphoniques, courriels et demandes d'entrevue, en ligne et hors ligne, doivent être acheminés à Marie-Claude Mercier-Bernier lafin d'être examinés et approuvés.

À moins d'obtenir une autorisation de la part de la haute direction, les employé·e-s ne doivent pas utiliser le logo ou la raison sociale de *Thémis Électrique inc.* dans leurs communications ou à titre personnel dans tout média de communication. En outre, il-elle-s doivent respecter l'image de marque et les droits d'auteur.

3. Nous vous invitons à participer en aimant, partageant et commentant nos publications. Avant de commenter ou de faire une publication à propos de *Thémis Électrique inc.* (ou une publication dans laquelle vous identifiez la compagnie),

posez-vous d'abord les questions suivantes :

- Est-ce légal?
- Est-ce éthique?
- Est-ce que je contreviens aux politiques et aux directives de la compagnie?

- Est-ce que j'agis correctement?
- Comment les clients de *Thémis Électrique inc.* percevraient-il·elle·s cette situation?
- Comment la compagnie percevrait-elle mes activités?
- Est-ce que cela compromettra la réputation de *Thémis Électrique inc.* ou la mienne?
- Comment réagirait *Thémis Électrique inc.* si ce que je venais de dire apparaissait en première page d'un journal?
- Ce renseignement est-il véridique et objectif?

Tou·te·s les employé·e·s sont tenus de respecter la "**Procédure d'utilisation des médias sociaux pour les employés**".

Article XV - signalement d'un comportement illégal ou non éthique

1. Toutes les personnes assujetties au présent Code sont encouragées à maintenir les normes les plus élevées de *Thémis Électrique inc.* en matière d'éthique de travail et d'intégrité.

Nous signalons tout cas de vol, fraude, corruption, crime contre l'environnement, contravention au présent Code ou toute autre inconduite professionnelle à notre supérieur-e immédiat-e.

Il est également possible de faire un signalement à la haute direction par l'un des moyens de communications suivants:

- Par la poste:

Thémis Électrique inc.

103-310 ch Saint-François-Xavier,
Delson, Qc,
J5B 1Y1

- Par téléphone (appel ou message texte):
514-793-7701
- Par courriel: **mcmb@themiselectrique.com**

Dans le cas où un individu ne se sent pas à l'aise de faire le signalement directement à un membre de la haute direction de *Thémis Électrique inc.* ou croit qu'un signalement devrait être fait à l'égard de la haute direction de *Thémis Électrique inc.* ou de l'un-e de ses membres, nous invitons alors cette personne à communiquer avec son-sa supérieur-e direct-e ou, le cas échéant, l'autorité gouvernementale pertinente (AMF, CNESST, RBQ, CMEQ, etc.).

2. Les employé-e-s sont encouragé-e-s à parler avec leur supérieur-e concernant un comportement illégal ou non éthique observé ou lorsqu'une communication ou instruction n'est pas claire ou comporte un risque d'inconduite.

Toutes représailles liées au signalement de bonne foi d'une inconduite sont interdites.