

CODE D'ÉTHIQUE

DES DIRIGEANTS ET EMPLOYÉS DE LA SOCIÉTÉ DU PARC INDUSTRIEL

ET PORTUAIRE DE BÉCANCOUR

***Société du parc
industriel et portuaire
de Bécancour***

Québec 

Table des matières

PRÉAMBULE	3
Sa mission	3
Sa vision	3
Ses valeurs	3
Principes généraux	3
Objet et application	4
PARTIE I : LES RÈGLES D'ÉTHIQUE APPLICABLES	4
LA PRESTATION DE TRAVAIL	4
Assiduité et compétence	4
Environnement de travail	5
LE LIEN AVEC L'ORGANISATION	5
Respect de la hiérarchie	5
Loyauté	5
Exercice d'une fonction en dehors de la Société	6
Utilisation des médias sociaux	6
Utilisation des biens de la Société	7
LE SERVICE À LA CLIENTÈLE	7
LE COMPORTEMENT	7
Discrétion	7
Neutralité politique et la réserve	8
Honnêteté et impartialité	9
Absence de conflit d'intérêts	10
Sobriété	10
L'APRÈS-MANDAT	10
Les règles applicables aux anciens employés	11
Les règles applicables aux employés en exercice	11
PARTIE II : LES VALEURS	11
PARTIE III : SIGNALEMENT DE VIOLATION AU CODE ET SANCTION POUR	
MANQUEMENT AU CODE	12
Demande d'information	12
Dérogation	12
Divulgateion d'actes répréhensibles en milieu de travail	12

Code d'éthique des dirigeants et des employés de la Société du parc industriel et portuaire de Bécancour

<i>Adopté le :</i> 9 décembre 2008	<i>Dernière modification le :</i> 19 octobre 2023	<i>Délai de révision :</i> 3 ans
<i>N° de la résolution :</i>	<i>N° de la résolution :</i> 23-54	<i>Responsable de l'application :</i> Président-directeur général

PRÉAMBULE

Sa mission

La Société du parc industriel et portuaire de Bécancour (ci-après "la Société") a pour mission de favoriser le développement économique du Québec en développant et en exploitant, dans un objectif d'autofinancement, un parc industriel et portuaire dans une partie du territoire de la Ville de Bécancour.

Sa vision

Être reconnue mondialement comme étant un parc industriel et portuaire d'envergure internationale.

Ses valeurs

- Qualité du service à la clientèle
- Développement responsable
- Partenariats
- Engagement dans l'excellence

Principes généraux

La Société du parc industriel et portuaire de Bécancour est mandataire du gouvernement du Québec. Par conséquent, il est attendu que chacun de ses employés privilégie les valeurs et les comportements exigés en général des employés de l'État. De plus, dans l'accomplissement de sa mission et en conformité avec les valeurs susmentionnées, la Société a toujours été soucieuse de maintenir des normes et critères élevés à l'égard du comportement et des pratiques de toute personne impliquée dans ses activités.

Le présent code d'éthique et de déontologie (ci-après « le Code ») reprend donc pour l'essentiel, la forme et le contenu des règles d'éthique et de discipline s'adressant à l'ensemble des employés de la fonction publique. Il est cependant adapté à la mission et aux fonctions particulières de la Société. En télétravail, les employés sont assujettis aux mêmes obligations.

Le présent document constitue un guide de référence sur les valeurs et les règles générales que chacun doit intelligemment appliquer, selon les circonstances, dans sa conduite professionnelle. Les règles édictées par ce Code ne sont pas exhaustives et ne couvrent pas nécessairement la totalité des questions juridiques ou éthiques auxquelles un employé pourrait être confronté dans l'exercice de ses fonctions à la Société. C'est donc dire que tous les employés doivent se soucier en tout temps de l'intérêt de ses clients

et de l'impact qu'une action, une parole ou un comportement contraire à l'éthique pourrait avoir sur l'image ou la réputation de la Société, et qu'une telle action, parole ou comportement pourrait éventuellement être publicisé ou médiatisé, ayant dès lors des conséquences encore plus graves quant à l'image et la réputation de la Société.

En se référant à ces valeurs et en se conformant à ces règles, les employés de la Société du parc industriel et portuaire de Bécancour, par une conduite empreinte d'une éthique élevée, maintiendront la réputation d'excellence et d'honnêteté de la Société et par conséquent de la fonction publique québécoise.

Objet et application

Le présent Code définit de manière précise les éléments et conditions sous-jacents aux principes fondamentaux de la Société mentionnés dans le Préambule, lesquels doivent être respectés en tout temps par tous les employés de la Société, dans l'exercice de leur fonction.

En outre, au-delà du respect des dispositions du présent Code, chaque employé se doit de se familiariser et de connaître les lois et la réglementation applicables aux activités de la Société, ainsi qu'à ses fonctions et à son rôle au sein de la Société. Il doit également demander conseil advenant une situation préoccupante et divulguer toute situation qui lui semble non-conforme. Enfin, à moins d'indication contraire dans le texte, l'expression « employé » inclura telles personnes, fournisseurs ou sous-traitants.

PARTIE I : LES RÈGLES D'ÉTHIQUE APPLICABLES

LA PRESTATION DE TRAVAIL

Assiduité et compétence

La prestation de travail comporte deux types d'obligation : l'obligation d'**assiduité** et celle de **compétence**.

L'**obligation d'être assidu** implique que l'employé est présent au travail, qu'il y accomplit sa tâche, qu'il respecte ses heures de travail et ne s'absente pas sans justification ni autorisation préalable.

L'**obligation de compétence** implique que l'employé accomplit les attributions de son emploi de façon compétente, c'est-à-dire en fournissant le service demandé, de manière appropriée et satisfaisante.

Il doit, de plus, veiller à respecter les normes de sécurité en vigueur, éviter les négligences et ne pas accumuler de retards indus dans l'exécution de ses tâches. Cette obligation impose également à l'employé le devoir de signaler tout manquement aux règles de sécurité dont il est témoin dans les immeubles, les infrastructures et les chantiers de construction gérés par la Société.

Enfin, par une mise à jour de ses connaissances, il doit s'assurer de conserver la compétence nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions.

Environnement de travail

La Société s'engage à maintenir un environnement de travail équitable et à promouvoir l'égalité dans tous ses rapports avec ses employés, ses clients, ses fournisseurs et autres partenaires d'affaires. Par conséquent, la Société s'attend à ce que les relations entre ses employés soient exemptes de toute discrimination, d'intimidation, de harcèlement de toute nature et de violence physique, verbale ou écrite d'un employé envers un autre employé ou envers toute autre personne avec qui l'employé entretient un rapport dans le cadre de son travail. La Société ne tolérera aucune discrimination ni aucun harcèlement, quel qu'il soit, envers ses employés ou toutes autres personnes avec qui l'employé entretient un rapport dans le cadre de son travail. C'est pourquoi la Société a adopté une *Politique de prévention en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes*.

Afin de favoriser un climat de travail sain et respectueux, la civilité doit être au cœur de toutes les interactions. Les règles de courtoisie et de respect s'appliquent non pas seulement entre les employés, mais doit également faire partie prenante des relations avec les clients, les fournisseurs, les entrepreneurs et les partenaires.

LE LIEN AVEC L'ORGANISATION

L'employé fait partie d'une équipe et ne peut agir uniquement comme il l'entend. Il est intégré aux autres employés de la Société afin de fournir aux clients un service de qualité.

Afin de coordonner l'ensemble des efforts et de permettre l'accomplissement de la mission de la Société, il importe alors que l'employé exécute sa tâche dans le **respect de la hiérarchie** ainsi qu'avec **loyauté** envers son employeur.

Respect de la hiérarchie

Le **respect de la hiérarchie** implique que l'employé accomplit les tâches qu'on lui demande de remplir. En ce sens, il doit exercer non seulement les attributions de son emploi, mais aussi celles que peuvent lui confier ses supérieurs.

Cette obligation implique également que l'employé se conforme aux demandes spécifiques de ses supérieurs. S'il estime que la demande est injuste ou déraisonnable, il peut alors en discuter avec son supérieur et, s'il y a lieu, en référer aux autorités compétentes.

Loyauté

La deuxième obligation, soit celle **de loyauté** requiert que l'employé défende les intérêts de son employeur et évite de lui causer du tort, par exemple en dénigrant des confrères ou des décisions prises par ses employeurs, en utilisant un langage ou un comportement inapproprié ou en divulguant des renseignements de nature confidentielle.

Exercice d'une fonction en dehors de la Société

Par ailleurs, l'employé n'est plus soumis à l'obligation d'exclusivité de service envers son employeur. Il peut donc **exercer une fonction en dehors de la Société**, aux strictes conditions suivantes :

- Il s'assure de tenir son supérieur au courant de ces fonctions externes afin d'éviter toutes situations potentielles de conflit d'intérêt par rapport à la Société ;
- Il s'assure que l'exercice de cette fonction ne nuit pas à sa prestation de travail à titre d'employé de la Société ;
- Il évite tout conflit entre l'exercice de cette fonction et celle qu'il accomplit à titre d'employé de la Société ;
- Il évite, en raison de l'exercice de cette fonction, tout autre manquement aux normes d'éthique qui lui sont applicables à titre d'employé de la Société.

L'employé n'a pas à demander d'autorisation à cet égard. Cependant, s'il avait un doute quant à la possibilité pour lui, compte tenu des circonstances, d'exercer une autre fonction, il devrait demander un avis à ses supérieurs.

L'employé n'est pas autorisé, dans les contrats et ententes qu'ils concluent avec des tiers à titre personnel, à utiliser le nom de la Société de façon à laisser croire à l'autre partie que le contrat ou l'entente est conclu avec la Société ou que cette dernière s'en porte caution.

Utilisation des médias sociaux

Étant de notoriété publique, l'information publiée sur internet n'appartient à personne et peut y être accessible pour une durée infinie. C'est pourquoi la Société s'attend à ce que les employés portent une attention particulière à leurs propos lorsqu'ils émettent des opinions à son sujet sur les médias sociaux. Ils doivent toujours faire preuve de loyauté, de discernement et de réserve, autant au travail qu'à l'extérieur du travail. Ils doivent donc s'abstenir de participer aux débats ou de diffuser des rumeurs qui pourraient affecter la Société.

Tous les employés peuvent être des ambassadeurs de la Société par l'entremise de ses publications sur les réseaux sociaux. Les employés sont donc encouragés à partager les positions officielles de la Société ou du contenu déjà public. Advenant le cas où un employé verrait défiler des informations erronées ou portant atteinte à la réputation de la Société, son personnel ou ses partenaires, il est invité à signaler la publication à la direction des ressources humaines.

Tout employé qui utilise les médias sociaux de la SPIPB doit se rappeler qu'il doit notamment respecter son obligation de confidentialité et agir avec courtoisie, dignité, modération et objectivité dans ses échanges. Il doit notamment éviter de :

- tenir des propos racistes, haineux, sexistes, homophobes, grossiers, violents, à caractère sexuel ou diffamatoires, des menaces ou du harcèlement ou toutes tentatives d'appel à une mobilisation négative ;

- diffuser des messages offensants, irrespectueux ou méprisants pour une personne ou une organisation ;
- partager des publications qui violent la vie privée ou les droits d'auteur ;
- diffuser des messages incompréhensibles ou non pertinents ;
- publier des messages rédigés dans une autre langue que le français ou l'anglais ;
- publier du contenu qui ne contribue pas au déroulement normal de la discussion ;
- diffuser des messages ou commentaires de type publicitaire.

Utilisation des biens de la Société

Tout membre du personnel doit s'abstenir d'utiliser les biens et les ressources de la Société à des fins autres que celles prévues dans l'exercice de ses fonctions. En ce qui a trait aux biens informatiques et aux technologies de l'information de la Société, leur usage à des fins personnelles devrait être limité et raisonnable. La Société se réserve le droit d'en surveiller l'utilisation et de vérifier tout contenu téléchargé à partir de ces ressources.

LE SERVICE À LA CLIENTÈLE

Si l'on considère que la Société a pour objet de promouvoir l'établissement de nouvelles entreprises et de fournir les infrastructures nécessaires à l'implantation et l'exploitation d'entreprises de grande envergure, on comprend toute l'importance que prend la qualité de la relation entre l'employé et le client.

Le service à la clientèle implique l'obligation de traiter le client avec **égards et diligence**.

En pratique, l'**obligation de traiter le client avec égards** implique que l'employé adopte un comportement poli et courtois dans ses relations avec la clientèle. L'employé est à l'écoute du client, l'aide à formuler ses besoins, le conseille dans l'examen des solutions et l'informe de l'impact de ses décisions notamment en termes de budget et d'échéancier.

Quant à l'**obligation de diligence** envers la clientèle, elle requiert notamment que l'employé s'empresse de traiter les dossiers qui lui sont confiés et qui touchent directement le client. L'employé est enfin tenu de donner au client toute l'information qu'il demande et qu'il est en droit d'obtenir.

LE COMPORTEMENT

Les obligations traitées jusqu'ici créent des attentes ou appellent des actions de la part de l'employé. Celles qui suivent concernent, en revanche, les actions à éviter. Ce sont les obligations touchant **la discrétion, la neutralité politique et la réserve, l'honnêteté, l'impartialité, l'absence de conflit d'intérêts et la sobriété**.

Discrétion

L'obligation de discrétion signifie que l'employé doit garder secrets les faits ou renseignements dont il prend connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et qui revêtent un

caractère confidentiel. Cette obligation signifie également que l'employé adopte une attitude de retenue à l'égard de tous les faits ou renseignements qui, s'il les dévoilait, pourraient nuire à l'intérêt public, à l'autorité constituée, aux clients, aux fournisseurs ou porter atteinte à la vie privée de citoyens ou aux activités privées d'entreprises.

Pour davantage d'assurance sur la notion de confidentialité, certains employés peuvent avoir accès à une partie ou à l'ensemble des renseignements commerciaux confidentiels. Le présent Code définit la notion de renseignements confidentiels de la façon suivante, sans s'y limiter, comprenant : les plans d'affaires, les plans financiers et stratégiques, les rapports financiers et stratégiques entretenus, les données financières, les projections financières, les plans, les dessins, les schémas techniques, les renseignements sur les fournisseurs et les clients, ainsi que la correspondance, les notes et les rapports connexes (collectivement appelés les « renseignements confidentiels ») liés aux activités de la partie divulgateuse, dont la partie réceptrice en reconnaît l'importance.

Advenant le cas où l'employé doit collecter des renseignements personnels, il doit obtenir le consentement de la personne visée par cette collecte. La Société s'engage à respecter les normes édictées dans la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Cette obligation implique également que l'employé s'abstient de prendre connaissance, ou même de tenter de prendre connaissance, d'un renseignement confidentiel qui n'est pas nécessaire à l'exercice de ses fonctions, même s'il n'a pas l'intention de le divulguer. Rappelons, enfin, que l'employé qui se propose de publier un texte ou de se prêter à une entrevue sur des sujets liés aux fonctions qu'il exerce ou aux activités de la Société doit, préalablement, en obtenir l'autorisation de ses supérieurs.

De plus, seuls les employés préalablement désignés par la direction de la Société peuvent communiquer avec les médias. Toute communication doit se faire en conformité avec les principes établis dans ce Code, ayant toujours à l'esprit le respect, la préservation et la sauvegarde de l'image et la réputation de la Société et de ses partenaires.

La Société est propriétaire de tout renseignement, document ou modèles développés par les employés dans le cadre de leurs fonctions. Ils ne peuvent donc pas être utilisés à des fins personnelles ou être diffusés à des tiers sans le consentement de la direction.

Il est de la responsabilité de l'employé de demeurer vigilant quant à la préservation de l'intégrité des renseignements confidentiels qu'il détient. C'est pourquoi il doit redoubler de prudence lors de la réception d'un courriel d'une personne inconnue et signaler rapidement tout incident informatique qui pourrait avoir porté atteinte à la confidentialité des renseignements personnels.

Neutralité politique et la réserve

L'obligation de neutralité politique lie l'employé dans l'exercice de ses fonctions. L'obligation de réserve s'applique tant dans la vie privée de l'employé que dans sa vie professionnelle.

Au départ, l'obligation de neutralité politique implique que l'employé doit, dans l'exercice de ses fonctions, s'abstenir de tout travail partisan. Elle signifie également que l'employé doit, à l'intérieur même de sa tâche, faire abstraction de ses opinions personnelles afin d'accomplir celle-ci avec toute l'objectivité nécessaire.

Pour sa part, l'obligation de réserve, qui lie l'employé quant à la possibilité pour lui de faire connaître publiquement ses opinions politiques, est plus générale, en ce sens qu'elle s'applique tant dans l'exécution de ses fonctions qu'en dehors de celles-ci. Elle ne signifie pas pour autant que l'employé, puisqu'il demeure un citoyen à part entière, doive garder le silence complet ou renoncer à sa liberté d'expression ou à l'exercice de ses droits politiques. Ainsi, rien n'interdit à un employé d'être membre d'un parti politique, d'assister à une réunion politique ou de verser, conformément à la loi, une contribution à un parti politique, à une instance d'un parti politique ou à un candidat à une élection. Il doit cependant le faire en son nom personnel et jamais au nom de la Société. C'est pourquoi il ne peut pas utiliser son adresse électronique de la Société lors de ces activités.

Précisons, au sujet de cette obligation de réserve, que la situation particulière de chaque employé constitue un facteur important. Certains employés peuvent acquérir, dans leur région ou leur milieu professionnel, un prestige et une crédibilité qui leur commandent une plus grande réserve. Les circonstances entourant une déclaration ou une action à caractère politique doivent aussi être prises en considération.

Honnêteté et impartialité

Au départ, l'obligation d'agir avec honnêteté requiert, de toute évidence, de ne pas être impliqué dans un vol, une fraude ou une situation d'abus de confiance. L'obligation d'agir honnêtement exige également que l'employé évite toute forme de corruption ou de tentative de corruption. À cet égard, l'employé ne peut accepter, en plus du traitement auquel il a droit, une somme d'argent ou toute autre considération liée à l'exercice de ses fonctions. Il peut toutefois accepter un cadeau, une marque d'hospitalité ou un autre avantage, mais à condition que ceux-ci soient d'usage et de valeur modeste. De même, il ne doit accorder, solliciter ou accepter ni faveur ni avantage indu, pour lui-même ou pour une autre personne. Il ne doit pas non plus utiliser à son avantage ou au profit d'un tiers un bien du gouvernement ou un renseignement qu'il détient.

L'obligation d'agir avec honnêteté requiert également que l'employé fasse preuve d'honnêteté intellectuelle à l'égard même du contenu du mandat qui lui est confié.

L'employé doit aussi exercer ses fonctions avec impartialité, c'est-à-dire éviter toute préférence ou parti pris indu, incompatible avec la justice ou l'équité. Il doit ainsi éviter de prendre des décisions fondées sur des préjugés liés par exemple au sexe, à la race, à la couleur, à l'orientation sexuelle, au handicap, à la religion ou aux convictions politiques d'une personne.

Il doit enfin se garder d'agir sur la base de ses intérêts personnels, soit de manière réelle ou apparente.

En ce sens, un employé ne doit pas accepter ni solliciter de cadeaux, marques d'hospitalité ou avantages, de nature financière ou non financière, pour lui-même, une personne liée ou un tiers, si l'acceptation de telles gratifications est susceptible d'entacher son objectivité ou d'influencer son jugement dans l'exercice de ses fonctions.

La Société s'attend à ce que l'employé soit imputable des informations qu'il saisit dans les systèmes. Il doit faire une vérification minimale de la véracité et de la plausibilité des informations. Il est également

attendu que l'employé signale tout manquement au présent Code, que ce soit de la fraude, d'une pratique douteuse ou une omission d'information par exemple.

Absence de conflit d'intérêts

Le conflit d'intérêts est lié aux situations dans lesquelles l'employé a un intérêt personnel suffisant pour que celui-ci l'emporte, ou risque de l'emporter, sur l'intérêt de la Société en vue duquel il exerce ses fonctions.

La notion de conflit d'intérêts est, de fait, très large. Il suffit, pour qu'il y ait conflit d'intérêts, d'une situation de conflit potentiel, d'une possibilité réelle, fondée sur des liens logiques, que l'intérêt personnel, qu'il soit pécunier ou moral, soit préféré à l'intérêt de la Société. Il n'est donc pas nécessaire que l'employé ait réellement profité de sa charge pour servir ses intérêts ou qu'il ait contrevenu aux intérêts de la Société. Le risque que cela se produise est suffisant puisqu'il peut mettre en cause la crédibilité de la Société.

Un employé doit donc éviter de se placer dans une situation où il y a conflit entre son intérêt personnel et les devoirs de ses fonctions ou d'avoir un intérêt direct ou indirect dans une activité qui crée un tel conflit. Placé dans une situation où il se croit susceptible d'être en conflit d'intérêts, l'employé doit en informer ses supérieurs afin que soient déterminées les mesures qui devront être prises à cet égard. Il devra alors se retirer et ne pas tenter d'influencer la décision prise par la Société.

Sobriété

La Société ne tolérera en aucun temps dans ses locaux, sur ses installations ou dans ses véhicules la consommation de drogues légales ou illégales, incluant le cannabis sous toutes ses formes, pendant son travail. Cette interdiction s'applique également à la consommation d'alcool, à moins que la quantité consommée ne soit d'une quantité raisonnable lors d'une réception supervisée et approuvée d'avance par un membre de la direction de la Société.

Dans tous les cas, un employé ne peut être sous l'influence de telle boisson ou drogue pendant qu'il exécute son travail.

Enfin, il est également interdit à un employé de posséder, de vendre et de distribuer du cannabis sous toutes ses formes ou toutes autres drogues, sur les lieux de travail.

L'APRÈS-MANDAT

Les règles relatives à l'après-mandat sont celles qui ont trait au comportement d'un employé, même après qu'il a cessé d'exercer ses fonctions à la Société. La plupart d'entre elles visent donc les anciens employés. Cependant, l'une d'entre elles vient régir les rapports entre les employés encore en exercice et les anciens employés.

Les règles applicables aux anciens employés

Les règles applicables à la personne qui a cessé d'exercer ses fonctions à la Société constituent un prolongement des obligations d'honnêteté, de discrétion et ainsi éviter tout conflit d'intérêts qui lui étaient applicables à titre d'employé.

La personne qui a été employée doit éviter de tirer un avantage indu de ses fonctions antérieures. Elle ne peut donc profiter du fait qu'elle a été employée pour obtenir un privilège auquel elle n'aurait pas eu droit, n'eût été ses fonctions antérieures. De même, bien que cette personne ne soit plus employée, elle doit respecter le caractère confidentiel de l'information dont elle a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions, tant que celle-ci demeure confidentielle.

De plus, afin d'éviter tout conflit d'intérêts, l'ancien employé doit éviter de « changer de camp », c'est-à-dire d'agir pour le compte d'autrui à l'égard d'une procédure, d'une négociation ou d'une autre opération particulière à l'égard de laquelle il a agi à titre d'employé. Cette obligation est d'une durée illimitée. Cependant, elle se limite à l'opération en cause et ne couvre donc pas, en principe, d'autres opérations analogues.

Les règles applicables aux employés en exercice

Pour sa part, l'employé en exercice doit éviter, s'il constate de la part d'un ancien employé un manquement à certaines règles relatives à l'après-mandat, de devenir en quelque sorte complice de ce manquement. C'est pourquoi l'employé en exercice doit informer ses supérieurs s'il constate, à l'occasion d'une procédure, d'une négociation ou d'une opération particulière, qu'un ancien employé a « changé de camp ».

PARTIE II : LES VALEURS

L'éthique à la Société ne saurait se fonder uniquement sur un ensemble de règles de nature juridique. Il s'avère primordial que l'employé réfléchisse à la mission de son organisation, aux fins poursuivies et aux valeurs qu'elle porte.

En définitive, l'éthique fait appel au jugement de l'employé et à son sens des responsabilités, elle implique qu'il puisse aller au-delà du simple respect du Code d'éthique lorsque la situation l'exige. C'est en premier lieu à chaque employé qu'il revient d'adopter un comportement éthique dans l'exercice quotidien de ses fonctions. À cette fin, l'employé devra s'assurer de posséder une bonne connaissance des règles d'éthique présentées dans le présent document.

L'employé devra également réfléchir à la mission d'intérêt public à laquelle il contribue en tant qu'employé de la Société et accepter de partager les valeurs qui en découlent. Enfin, en cas de doute dans une situation donnée, l'employé devrait pouvoir consulter ses supérieurs sur la conduite à adopter.

PARTIE III : SIGNALEMENT DE VIOLATION AU CODE ET SANCTION POUR MANQUEMENT AU CODE

Demande d'information

Tout employé est tenu de respecter et de signaler toute infraction, réelle ou soupçonnée, aux principes énoncés dans le Code, à la Loi ou aux politiques ou directives de la Société. Advenant une situation où un employé a des doutes quant à l'interprétation à donner aux termes de ce Code, ou s'interroge quant à son application dans un cas spécifique, il doit immédiatement contacter l'une des personnes-ressources suivantes pour obtenir un avis (dans l'ordre ou selon la nature de la situation) :

- son supérieur immédiat ;
- le directeur Finances, Administration, Ressources humaines et technologies de l'information ;
- le président-directeur général.

Dérogation

Toute dérogation aux principes et aux règles déontologiques doit être traitée avec diligence, dans le respect des personnes et de la confidentialité, par les personnes responsables mentionnées précédemment.

Toute dérogation aux principes et aux règles du Code, de même que toute entrave à l'exercice des fonctions du supérieur hiérarchique concerné, peut entraîner des sanctions ou des mesures disciplinaires selon la gravité de la situation et des conséquences de celle-ci.

Divulgence d'actes répréhensibles en milieu de travail

L'acte répréhensible est désigné comme étant une action passée ou imminente, ou une omission qui entre dans une ou plusieurs des catégories suivantes :

- des fraudes, actes illégaux ou usage non autorisé des fonds ou des biens de la Société ;
- des pratiques comptables, contrôles internes et comportements douteux ou inappropriés (notamment une fraude, une erreur non négligeable, divulgation d'information financière fautive ou trompeuse, falsification de documents internes) ;
- des manquements graves au Code d'éthique et de déontologie ;
- des cas graves et flagrants de mauvaise gestion, y compris l'abus d'autorité ;
- des actes ou omissions portant ou risquant de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement ;
- le non-respect d'une loi, d'un règlement, d'une politique, d'une directive ou d'une procédure ;
- les cas de représailles contre un employé.

Tout employé peut, en tout temps, effectuer une divulgation au Protecteur du citoyen visant un acte répréhensible ayant été commis ou sur le point de l'être à l'égard de la Société. Les employés peuvent donc divulguer un acte répréhensible à l'externe de façon anonyme, au Protecteur du citoyen. Les coordonnées pour effectuer une divulgation auprès du Protecteur du citoyen sont les suivantes :

Protecteur du citoyen

800, place D'Youville, 19^e étage

Québec (Québec) G1R 3P4

Téléphone : 1 800 463-5070 (sans frais au Québec)

Télécopieur : 1 866 902-7130 (sans frais au Québec)

Formulaire sécurisé : www.protecteurducitoyen.qc.ca/fr/porterplainte/formulaires-de-plainte/porter-plainte-en-ligne

L'employé de la Société du parc industriel et portuaire reconnaît avoir pleinement pris connaissance, compris et accepté toutes les modalités et conditions du présent *Code d'éthique des dirigeants et employés de la Société du parc industriel et portuaire de Bécancour*.

SIGNATURES :

Je confirme avoir lu et compris toutes les modalités et conditions contenues dans le *Code d'éthique des dirigeants et employés de la Société du parc industriel et portuaire de Bécancour*, mis à jour le 13 octobre 2023.

Nom de l'employé(e) : _____

Signature de l'employé(e) : _____

Signature du supérieur immédiat : _____