

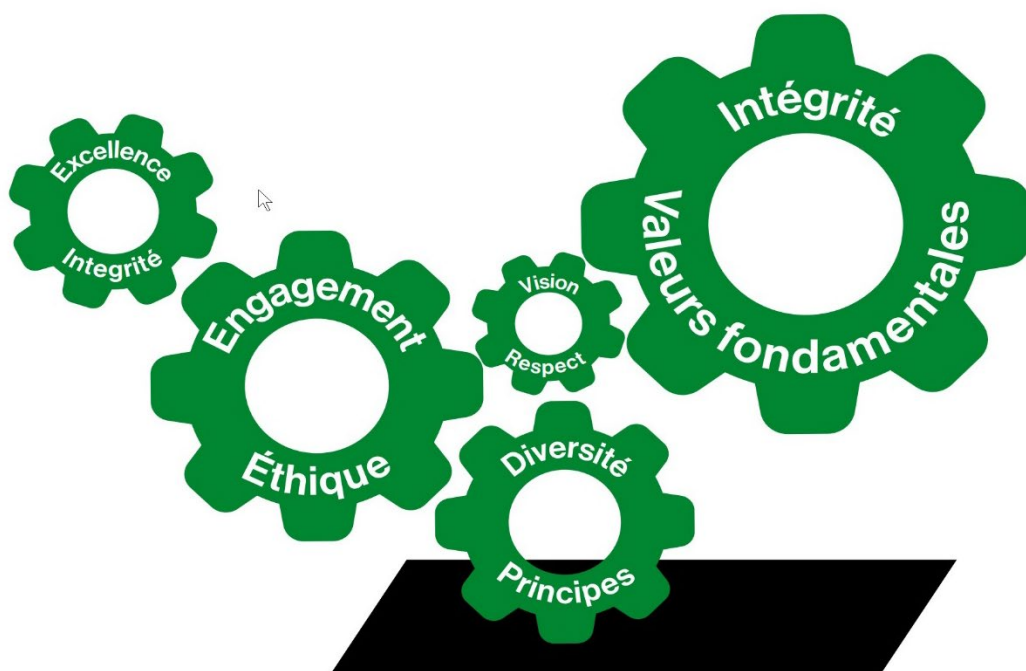


CODE DE CONDUITE

2024

TABLE DES MATIÈRES

1. Déclaration du coprésident et du chef de la direction.....	3
2. Mise en application.....	4
3. Attentes générales en ce qui concerne tous les travailleurs	5
3.a Conflits d'intérêts (politique 4.8.02).....	5
3.b Concurrence et antitrust (4.8.07).....	5
3.c Renseignements confidentiels (4.8.01).....	5
3.d Anticorruption (7.5.01), (4.8.02).....	6
3.e Utilisation acceptable des actifs de l'entreprise et de l'information électronique (4.8.03) 6	
3.f Utilisation acceptable des médias sociaux.....	7
3.g Affaires avec les organismes gouvernementaux.....	7
3.h Sécurité.....	7
3.i Environnement de travail respectueux (4.3.04, 4.4.01, 4.6.03).....	7
3.j Contributions et activités politiques (4.8.02).....	8
4 Signalement des infractions au Code	9
4.a Qu'est-ce qui doit être signalé?	9
4.b À qui doit-on signaler une infraction?	9
4.c Comment une plainte sera-t-elle traitée?.....	9
4.d Les rapports sont-ils tenus confidentiels?	9
5. Confidentialité (Politique sur la protection des renseignements personnels et 4.8.04).....	10
6. Formulaire d'attestation et de prise de connaissance.....	11





I. DÉCLARATION DU COPRÉSIDENT ET DU CHEF DE LA DIRECTION

Les entreprises de Black & McDonald disposent d'un ensemble de valeurs fondamentales qui guident nos actions et les choix que nous faisons. Ces valeurs et ces convictions dictent nos façons d'exécuter les projets et d'interagir avec les clients, sous-traitants, fournisseurs et partenaires, et de nous comporter avec les autres employés.

Cette philosophie qui nous anime dans nos activités commerciales repose sur les valeurs fondamentales de notre grand-père qui a fondé l'entreprise en 1921 :

- Faire du bon travail, peu importe les circonstances.
- Discuter régulièrement avec les clients et s'assurer qu'ils sont satisfaits.
- Offrir des prix justes et raisonnables.
- Un marché ne devrait être conclu que si les deux parties peuvent en bénéficier.
- Tenir ses promesses.
- Traiter les employés avec respect.
- Effectuer les travaux sans perdre de temps.
- Facturer rapidement, de façon équitable et détaillée.

L'un des facteurs clés du succès de Black & McDonald au cours des 95 dernières années est notre respect de ces valeurs fondamentales, ainsi que notre engagement à exécuter nos travaux en toute légalité et conformément à l'éthique.

Le présent Code ainsi que les politiques qui s'y rattachent contribueront à nous assurer que nos activités seront toujours menées en toute intégrité.

Bruce McDonald
Coprésident et chef de la direction

Ian McDonald
Coprésident et chef de la direction



2. MISE EN APPLICATION

Le présent Code s'applique à tous les employés, cadres et directeurs de Black & McDonald et de ses sociétés affiliées, ainsi qu'à tous les représentants, conseillers et entrepreneurs indépendants engagés par Black & McDonald et ses sociétés affiliées (collectivement les « travailleurs »).

Ce Code exige un niveau de conduite tel qu'il est décrit plus en détail dans le corps du document et les politiques dont il fait mention. Le non-respect de ce Code entraînera des mesures disciplinaires, y compris le congédiement ou la résiliation immédiate d'un contrat de service, selon le cas.

Black & McDonald estime qu'il est important pour ses partenaires et sous-traitants de partager ces valeurs et de se conformer aux lois applicables.

Par conséquent, les travailleurs sont tenus de procéder à des évaluations des risques et à des vérifications d'antécédents appropriées avant d'engager des partenaires et des sous-traitants. Il incombe aux partenaires et aux sous-traitants de respecter les valeurs de ce Code s'ils désirent travailler avec Black & McDonald.



3. ATTENTES GÉNÉRALES EN CE QUI CONCERNE TOUS LES TRAVAILLEURS

Obéir à la loi.

Agir conformément à l'éthique.

Respecter les politiques et les lignes directrices de Black & McDonald, dont les suivantes :

a) Conflits d'intérêts (4.8.02)

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un travailleur a, ou semble raisonnablement avoir des intérêts personnels pouvant nuire à une exécution objective des travaux (« conflit d'intérêts »). L'intérêt personnel peut aller jusqu'aux avantages dont pourraient bénéficier un membre de la famille proche ou un ami proche du travailleur.

Les conflits d'intérêts comprennent l'acceptation d'un cadeau, d'argent, d'une réduction ou d'une faveur d'une valeur cumulative annuelle supérieure à 300 \$ de la part du même fournisseur ou sous-traitant, à moins que la situation ne soit divulguée et approuvée par le supérieur du travailleur. Avoir un intérêt financier dans les activités de Black & McDonald, par exemple en détenant plus de 5 % des actions d'une entreprise cotée en bourse ou en ayant une participation dans une entreprise privée à laquelle Black & McDonald offre des contrats de sous-traitance, constitue un conflit d'intérêts, à moins que la situation ne soit approuvée par le vice-président régional de Black & McDonald.

Les travailleurs doivent éviter d'être impliqués dans des conflits d'intérêts, qu'ils soient réels ou apparents. Si un travailleur a des doutes quant à savoir si une situation constitue un conflit d'intérêts, il doit demander l'avis de son supérieur et obtenir l'approbation nécessaire.

b) Concurrence et antitrust (4.8.07)

Les lois sur la concurrence et antitrust sont conçues pour protéger la libre entreprise et pour promouvoir une concurrence libre et équitable dans le marché. Les lois sur la concurrence et antitrust interdisent les activités anticoncurrentielles comme la collusion dans les soumissions, la publicité mensongère ou trompeuse, la fixation des prix, la différenciation des prix, les prix d'éviction, les refus de traiter et les ententes entre concurrents pour fixer les salaires, pour ne pas débaucher d'employés, pour attribuer des marchés ou des clients, ou pour exclure des fournisseurs ou des clients.

Il incombe aux travailleurs de se tenir au courant de toutes les lois sur la concurrence et antitrust, et de s'y conformer. Les infractions peuvent entraîner de lourdes pénalités et amendes pour Black & McDonald, ainsi que des amendes ou des peines d'emprisonnement pour les travailleurs.

c) Renseignements confidentiels (4.8.01)

Les travailleurs peuvent parfois avoir accès à des renseignements commerciaux tels que des dossiers personnels, des listes de clients, des soumissions, des prix, des processus, des documents exclusifs ou des secrets commerciaux de Black & McDonald ou à ceux de ses partenaires, sous-traitants, fournisseurs ou clients (collectivement, les « renseignements confidentiels »).

Les travailleurs ne doivent pas divulguer de renseignements confidentiels à un destinataire non autorisé ni les utiliser à des fins personnelles, pendant et après la durée de leur emploi.

d) Anticorruption (7.5.01), (4.8.02)

Aucun travailleur ne peut, directement ou indirectement, offrir, promettre, donner ou fournir de quelque autre façon un avantage monétaire ou autre à toute personne ou entité dans l'intention d'obtenir un avantage inapproprié au profit de Black & McDonald ou d'un sous-traitant (un « pot-de-vin »).

Certaines « ristournes » sont des genres de pots-de-vin lorsqu'une personne responsable de l'octroi d'un avantage (p. ex. un contrat) s'attend à tirer profit de cet avantage (p. ex. un contrat) à l'insu et sans l'autorisation de Black & McDonald.

Si un travailleur reçoit une demande ou une exigence de pot-de-vin, il doit la refuser et la signaler à son supérieur.

Sauf dans la mesure où des frais publiés permettent d'accélérer la prestation des services, aucun travailleur ne doit offrir ni verser de paiements à des représentants du gouvernement afin de les inciter à faire accélérer une tâche.

Les livres et les dossiers doivent être tenus de façon détaillée dans la mesure du raisonnable pour justifier les paiements et les dépenses. Il est interdit aux travailleurs de conserver des fonds secrets ou non comptabilisés, ou de falsifier des dossiers ou d'autres documents dans le but de dissimuler la nature véritable d'une transaction.

Les travailleurs doivent prendre note du fait que tout matériel et équipement de rebut, excédentaire et récupérable acheté par Black & McDonald (collectivement, les « matériaux non utilisés ») demeurent la propriété de Black & McDonald, sauf indication à l'effet contraire dans le contrat. Les retours ou ventes de matériaux inutilisés doivent être coordonnés avec le service d'approvisionnement, qui en disposera conformément à la politique de Black & McDonald.



e) Utilisation acceptable des actifs de l'entreprise et de l'information électronique (4.8.03)

Bien que l'utilisation du courrier électronique et d'autres renseignements électroniques soit très importante pour les activités de Black & McDonald, une utilisation inappropriée peut exposer l'entreprise à des risques et à des responsabilités importantes.

Les travailleurs doivent faire preuve de vigilance afin de protéger les actifs de l'entreprise et sa marque. L'utilisation d'ordinateurs, du réseau, du courrier électronique, des médias sociaux et de dispositifs mobiles par les travailleurs doit être conforme aux lois applicables et à la politique de Black & McDonald.



Utilisation acceptable des médias sociaux

Toute publication sur les médias sociaux qui permet de vous identifier comme employé de B&M, qu'elle soit de nature professionnelle ou personnelle, est assujettie à toutes les lois, les politiques de B&M et directives sur les médias sociaux de B&M applicables.

Il faut obtenir les consentements et permissions appropriés avant de publier tout contenu faisant référence à Black & McDonald. Pour en savoir plus, consultez les directives sur les médias sociaux de B&M ou communiquez avec le service Marketing et communications de l'entreprise.

f) Affaires avec les organismes gouvernementaux

Des règles particulières s'appliquent dans le cas de contrats conclus avec certains clients, notamment des organismes fédéraux, provinciaux, d'État et municipaux, comme les règles s'appliquant aux marques de courtoisie professionnelles ainsi qu'à la sollicitation ou la réception ou la divulgation de renseignements ainsi que les obligations quant à la divulgation de conflits d'intérêts. Un travailleur affecté à de telles tâches est tenu de connaître et de respecter toutes les lois et réglementations en vigueur ainsi que les exigences relatives aux soumissions.

g) Sécurité

La sécurité est une priorité absolue chez Black & McDonald. Il incombe à tous les travailleurs de se conformer au manuel sur la gestion de la santé, la sécurité et l'environnement de Black & McDonald pour que chacun d'entre nous puisse retourner à la maison sain et sauf tous les jours. Les travailleurs doivent immédiatement signaler au membre de la direction approprié toute condition de travail potentiellement dangereuse, les accidents ou les blessures dont ils sont témoins.

h) Environnement de travail respectueux (4.3.04, 4.4.01, 4.6.03)

L'engagement de Black & McDonald en faveur de la diversité et de l'inclusion favorise un environnement de travail respectueux. Aucun travailleur ne peut se livrer à du harcèlement ou à de la discrimination sur les lieux de travail. Le harcèlement signifie tout propos ou comportement provoquant à l'endroit d'une personne ou d'un groupe sur le lieu de travail, qui est jugé ou devant être jugé importun. Le harcèlement en milieu de travail comprend, entre autres, tout comportement, propos, acte, contact ou geste inapproprié contre une personne, fondés sur la race, la nationalité ou l'origine ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience physique ou mentale, ou toute autre caractéristique personnelle. Le harcèlement au travail comprend également le harcèlement sexuel au travail, l'intimidation et l'abus de pouvoir.

La discrimination consiste à traiter différemment une personne ou un groupe en raison de la race, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'état matrimonial, de la situation de famille, de l'orientation sexuelle, d'un handicap, d'une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé ou de tout autre motif légalement protégé dans la loi applicable.

Chaque travailleur a droit à un environnement de travail sécuritaire.

Tout acte physique, verbal ou visuel qui menace, intimide, crée un sentiment de peur ou qui a pour objet ou pour effet de gêner un employé dans ses fonctions, ou qui crée un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant est interdit.

Les travailleurs sous l'influence de l'alcool ou de drogues peuvent présenter de graves risques pour la sécurité et la santé, et ce, pour eux-mêmes et pour les autres. La consommation, la possession, la distribution ou la vente d'alcool ou de drogues chez Black & McDonald ou chez ses clients sont interdites.

i) Contributions et activités politiques (4.8.02)

Toute implication ou participation de nature politique doit se faire durant les temps libres des travailleurs, et à leurs frais.

Black & McDonald ne verse aucune contribution financière ou en nature aux partis politiques, directement ou indirectement, sauf si elle est autorisée par la loi et approuvée par un coprésident et chef de la direction. Cette exigence assure la conformité aux lois en vigueur relativement aux contributions politiques.

En cas de doute quant à savoir si le Code s'applique à une situation particulière, les travailleurs doivent demander l'avis de leur supérieur.

4. SIGNALEMENT DES INFRACTIONS AU CODE

a) Qu'est-ce qui doit être signalé?

Afin de protéger Black & McDonald contre toute activité contraire à l'éthique ou illégale, il incombe à tous les travailleurs non seulement de respecter personnellement le Code, mais aussi de signaler toute infraction, connue ou soupçonnée, commise par un autre travailleur.

b) À qui doit-on signaler une infraction?

Les préoccupations doivent être signalées au supérieur immédiat du travailleur. Si un travailleur ne se sent pas à l'aise de rapporter le problème à son supérieur immédiat, il peut communiquer avec le vice-président, Ressources humaines, ou avec le chef du contentieux de l'entreprise.

c) Comment une plainte sera-t-elle traitée?

La personne qui reçoit le signalement doit transmettre le rapport au vice-président, Ressources humaines, ou au chef du contentieux de l'entreprise.

Le vice-président, Ressources humaines, en collaboration avec le chef du contentieux de l'entreprise, déterminera comment procéder pour l'enquête, la résolution ou les mesures disciplinaires à prendre. Toutes les plaintes feront l'objet d'une enquête rigoureuse, de façon discrète et respectueuse. On s'attend à ce que les travailleurs collaborent aux enquêtes.

Les résumés d'enquêtes seront transmis au conseil d'administration au moins une fois par année.

d) Les rapports sont-ils tenus confidentiels?

Les travailleurs devront normalement soumettre leurs allégations par écrit, mais ces allégations resteront confidentielles dans la mesure du possible, compte tenu de l'obligation de Black & McDonald de mener une enquête complète et approfondie et rigoureuse, et de se conformer aux lois applicables.

Personne ne peut user de représailles contre un travailleur qui a signalé de bonne foi une infraction ou une infraction présumée au Code. Les allégations de représailles feront l'objet d'une enquête par Black & McDonald, et les personnes reconnues coupables de représailles seront passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.





5. CONFIDENTIALITÉ (POLITIQUE SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET 4.8.04)

Black & McDonald s'engage à protéger tous les renseignements personnels recueillis dans le cadre de ses activités commerciales et à se conformer aux lois applicables relatives à la protection de la vie privée. Les entrepreneurs indépendants engagés en notre nom sont tenus de se conformer aux lois applicables sur la protection de la vie privée tout en gérant les renseignements personnels obtenus dans le cadre de nos activités.

Tous les incidents et plaintes relatifs à la confidentialité des renseignements personnels sont pris très au sérieux.

6. FORMULAIRE D'ATTESTATION DE PRISE DE CONNAISSANCE

Tous les employés mentionnés dans la section 2. Mise en application doivent confirmer leur compréhension et leur respect du Code de conduite de Black & McDonald en remplissant et soumettant le Formulaire d'attestation de prise de connaissance du Code de conduite de Black & McDonald ci-dessous.

Formulaire d'attestation de prise de connaissance du Code de conduite de Black & McDonald

Je reconnais avoir reçu et lu le Code de conduite, et je m'engage à le respecter tel qu'il peut être modifié de temps à autre. Je conviens aussi de lire et de respecter toutes les politiques mentionnées dans le code, telles qu'elles peuvent être modifiées de temps à autre.

Signature

Nom (en caractères d'imprimerie)

Date