

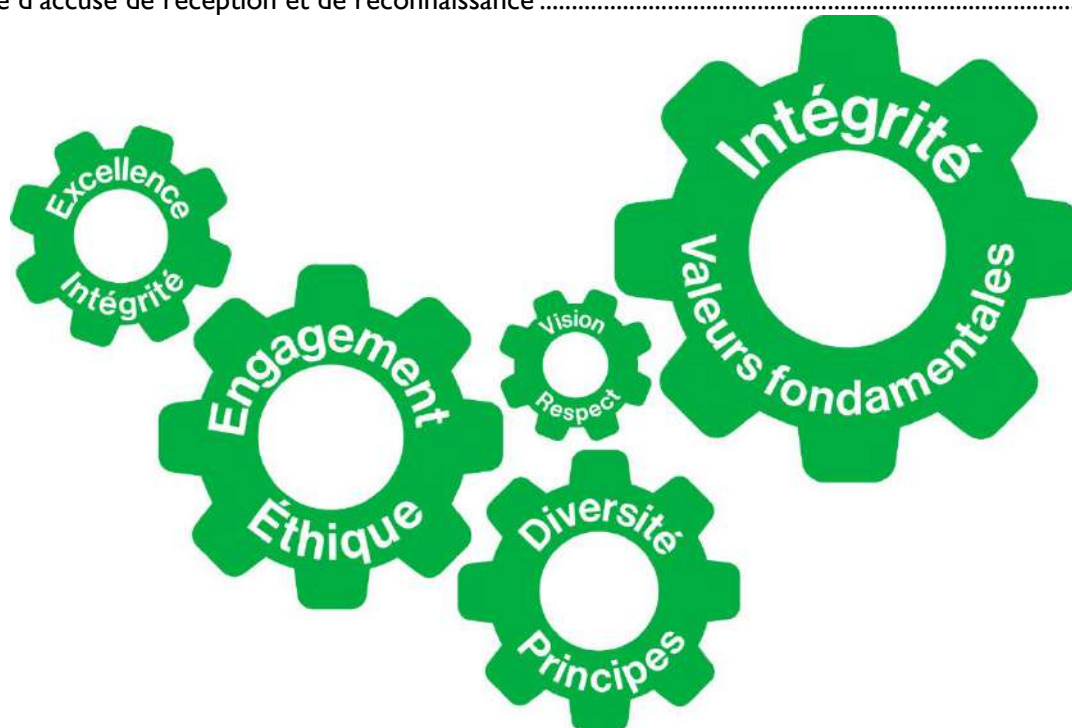


**CODE DE
CONDUITE**

2025

TABLE DES MATIÈRES

1. Mot du coprésident et chef de la direction	3
2. Mise en application	4
3. Attentes générales pour tous les travailleurs	5
3.a Conflits d'intérêts (4.8.02)	5
3.b Concurrence et antitrust (4.8.07)	5
3.c Renseignements confidentiels (4.8.01)	5
3.d Lutte contre la corruption (7.5.01), (4.8.02)	6
3.e Utilisation acceptable des biens de l'entreprise et des renseignements électroniques (4.8.03)	6
3.f Utilisation acceptable des médias sociaux	7
3.g Affaires avec des organismes gouvernementaux	7
3.h Sécurité	7
3.i Milieu de travail respectueux (4.3.04, 4.4.01, 4.6.03)	7
3.j Contributions et activités politiques (4.8.02)	8
3.k Exploitation de la main-d'œuvre (7.5.04)	8
4 Signaler le non-respect de ce code	9
4.a Que doit-on signaler?	9
4.b À qui faut-il le signaler?	9
4.c Comment les plaintes seront-elles traitées?	9
4.d Les rapports demeureront-ils confidentiels?	9
5. Confidentialité (Politique de protection des renseignements personnels et 4.8.04)	10
6. Formulaire d'accusé de réception et de reconnaissance	11





I. MOT DU COPRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

La famille d'entreprises Black & McDonald possède un ensemble de valeurs fondamentales pour guider ses actions et ses choix. Ces valeurs et ces croyances guident la façon dont elle exécute ses projets, traite avec les autres employés et interagit avec les clients, les sous-traitants, les fournisseurs et les partenaires.

Cette philosophie de gestion d'entreprise repose sur les valeurs centrales de notre grand-père qui a créé cette entreprise en 1921 :

- Bien faire le travail, peu importe les circonstances.
- Parler aux clients régulièrement pour confirmer qu'ils sont satisfaits.
- Offrir des prix justes et raisonnables.
- Conclure un marché que si les deux parties peuvent en bénéficier.
- Tenir ses promesses.
- Traiter les employés avec respect.
- Effectuer les travaux dans les délais prescrits.
- Présenter des factures détaillées rapidement et en toute honnêteté.

Pendant les 95 dernières années, l'un des facteurs clés assurant le succès de Black & McDonald a été de respecter ces valeurs centrales et de s'engager à travailler en toute légalité et conformément à l'éthique.

Ce code et les politiques associées aideront à assurer que l'entreprise continue d'être dirigée en toute intégrité.

Bruce McDonald
Coprésident et chef de la direction

Ian McDonald
Coprésident et chef de la direction



2. MISE EN APPLICATION

Ce code s'applique à tous les employés, cadres et directeurs de Black & McDonald et de ses sociétés affiliées, ainsi qu'à tous les agents, conseillers, sous-traitants et entrepreneurs indépendants embauchés par Black & McDonald et ses sociétés affiliées (collectivement appelés les « travailleurs »).

Les travailleurs doivent se comporter de la manière qui est décrite dans ce code et dans les politiques mentionnées dans le présent document. Tout manquement à ce code entraînera des mesures correctives, y compris la cessation immédiate d'emploi ou la résiliation immédiate du contrat de service, le cas échéant.

Black & McDonald estime qu'il est important que ses partenaires et sous-traitants partagent ces valeurs et se conforment aux lois en vigueur.

Ainsi, avant d'embaucher des partenaires ou des sous-traitants, les travailleurs doivent effectuer les évaluations des risques et les vérifications des antécédents nécessaires. S'ils souhaitent travailler avec Black & McDonald, les partenaires et sous-traitants doivent respecter les valeurs figurant dans ce code.



3. ATTENTES GÉNÉRALES POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

Observer la loi.

Agir de manière éthique.

Se conformer à toutes les politiques et directives de Black & McDonald, notamment les suivantes :

a) Conflits d'intérêts (4.8.02)

Un conflit d'intérêts peut survenir quand un travailleur détient ou peut être raisonnablement perçu comme détenant des intérêts personnels pouvant influencer la réalisation impartiale du travail (« conflit d'intérêts »). Les intérêts personnels comprennent les éléments profitant à un membre de la famille proche ou à un ami proche du travailleur.

Les conflits d'intérêts comprennent l'acceptation de cadeaux, d'argent, de rabais ou autres faveurs d'une valeur annuelle totale de plus de 300 \$, offerts par un même fournisseur ou sous-traitant, à moins de les avoir déclarés au gestionnaire/superviseur et de les avoir fait approuver par celui-ci. Le fait de détenir un intérêt financier dans des travaux réalisés par Black & McDonald, par exemple en détenant plus de 5 % des actions d'une société cotée en bourse ou en ayant une participation dans une société privée embauchée en sous-traitance par Black & McDonald, constitue un conflit d'intérêts, sauf si la situation est autorisée par le vice-président régional de Black & McDonald.

Toute représentation de Black & McDonald à titre officiel au sein d'une entité externe doit être divulguée au gestionnaire/superviseur du travailleur, et l'approbation du vice-président régional doit être obtenue avant d'accepter un poste d'administrateur au sein d'une organisation pertinente de l'industrie.

Les travailleurs doivent éviter d'être impliqués dans des conflits d'intérêts réels et apparents. Si un travailleur a des doutes quant à une situation qui pourrait constituer un conflit d'intérêts, il doit en informer son gestionnaire/superviseur et obtenir son autorisation avant d'aller de l'avant.

b) Concurrence et antitrust (4.8.07)

Les lois antitrust et les lois sur la concurrence ont pour but de protéger le système de libre entreprise et de promouvoir une concurrence loyale et directe dans le marché. Les lois antitrust et les lois sur la concurrence interdisent les activités anticoncurrentielles comme le truquage des offres, la publicité mensongère ou trompeuse, la fixation des prix, la discrimination tarifaire, les prix abusifs, le refus de négocier et les ententes entre concurrents visant à fixer les salaires, à ne pas débaucher les employés, à attribuer des marchés ou des clients ou encore à boycotter des fournisseurs ou des clients.

Les travailleurs doivent connaître l'ensemble des lois antitrust et des lois sur la concurrence et s'y conformer. Le non-respect de ces lois peut entraîner d'importantes pénalités et amendes à l'encontre de Black & McDonald, ainsi que des amendes ou des peines de prison à l'encontre du travailleur.

c) Renseignements confidentiels (4.8.01)

Il arrive parfois que les travailleurs aient accès à des renseignements appartenant à l'entreprise, comme les dossiers de membres du personnel, des listes de clients, des documents de soumissions, des documents de tarification, des processus, des renseignements exclusifs ou des secrets commerciaux (collectivement appelés « renseignements confidentiels ») de Black & McDonald ou de ses partenaires, sous-traitants, fournisseurs ou clients.

Les travailleurs ne doivent pas divulguer de renseignements confidentiels à des destinataires non autorisés ni les utiliser à des fins personnelles tant pendant la durée de leur emploi qu'après la cessation de celui-ci.

d) Lutte contre la corruption (4.8.07), (4.8.02)

Aucun travailleur ne peut, directement ou indirectement, offrir, promettre, remettre ou autrement fournir un cadeau en argent ou de toute autre nature à toute personne ou entité en vue d'obtenir un avantage indu pour Black & McDonald ou un sous-traitant (un « pot-de-vin »).

Les « dessous-de-table » sont un type de pot-de-vin impliquant une personne détenant un certain niveau de responsabilité par rapport à l'attribution d'un avantage (p. ex. un contrat) et qui le fait en échange d'une partie de la valeur de cet avantage sans que Black & McDonald soit au courant ou ait donné son autorisation.

Si un travailleur se fait offrir un pot-de-vin, il doit le refuser et le signaler à son gestionnaire/superviseur.

Sauf dans les cas où les frais liés à une prestation accélérée des services ont été publiés, aucun travailleur ne doit offrir à des fonctionnaires de faciliter les paiements ni de poser un geste en ce sens afin de les inciter à accélérer les travaux réalisés par des entités gouvernementales.

La tenue des livres comptables et des dossiers doit être suffisamment détaillée afin de refléter de manière exacte les paiements et les dépenses. Il est interdit pour les travailleurs de conserver des fonds secrets ou non répertoriés, de blanchir de l'argent ou encore de falsifier des dossiers ou d'autres documents afin de dissimuler la vraie nature ou l'origine d'une transaction.

Les travailleurs doivent savoir que les rebuts, surplus et matériaux ou équipements récupérables achetés par Black & McDonald (collectivement appelés les « matériaux inutilisés ») demeurent la propriété de Black & McDonald, sauf si le contrat stipule le contraire. Les retours ou ventes de matériaux inutilisés doivent être coordonnés par le service d'approvisionnement, qui en disposera conformément aux politiques de Black & McDonald.



e) Utilisation acceptable des biens de l'entreprise et des renseignements électroniques (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 mauvaise utilisation peut exposer l'entreprise à des risques et à des responsabilités considérables. Les travailleurs doivent faire preuve de vigilance afin de protéger les biens et la marque de l'entreprise. L'utilisation des ordinateurs, du réseau, du courrier électronique, des médias sociaux et des appareils mobiles par les travailleurs doit être conforme aux lois applicables ainsi qu'aux politiques de Black & McDonald.

f) Utilisation acceptable des médias sociaux

Toute publication sur les médias sociaux qui permet de vous identifier comme employé de Black & McDonald, qu'elle soit de nature professionnelle ou personnelle, est assujettie à toutes les lois, 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 Black & McDonald ou communiquez avec le service Marketing et communications de l'entreprise.

g) Affaires avec des organismes gouvernementaux

Des règles particulières s'appliquent dans le cas de contrats conclus avec certains propriétaires, ainsi que certains organismes fédéraux, provinciaux, d'État et municipaux, comme les réglementations régissant les gratifications d'affaires, la sollicitation et la réception de renseignements ou les obligations relatives à la divulgation de conflits d'intérêts. Tout travailleur affecté à de telles tâches est tenu de connaître et de respecter toutes les lois et réglementations en vigueur, ainsi que toutes les exigences en matière de demande de proposition.

h) Sécurité

La sécurité revêt une importance primordiale pour Black & McDonald. Il incombe à chaque travailleur de respecter le Manuel de gestion en matière de santé, de sécurité et d'environnement de Black & McDonald afin de garantir que tous les jours, chacun d'entre nous rentre chez soi en toute sécurité. Les travailleurs doivent immédiatement signaler à la direction toute situation potentiellement dangereuse, ainsi que tout accident ou toute blessure dont ils sont témoins ou victimes.

i) Milieu de travail respectueux (4.3.04, 4.4.01, 4.6.03)

L'engagement de Black & McDonald envers la diversité et l'inclusion favorise un milieu de travail respectueux, où le travail, les compétences et les contributions de chaque travailleur sont pleinement valorisés. Tout harcèlement et toute forme de discrimination sont strictement interdits sur le lieu de travail. Le harcèlement au travail se manifeste par des propos ou des comportements vexatoires à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, alors que l'auteur sait ou devrait normalement savoir qu'ils sont non désirés. Le harcèlement au travail comprend entre autres tout comportement, commentaire, manifestation, acte ou geste inapproprié à propos de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'état civil, de la situation familiale, d'une incapacité physique ou mentale ou d'une autre caractéristique personnelle. Le harcèlement au travail comprend également le harcèlement sexuel au travail, l'intimidation et l'abus de pouvoir.

La discrimination désigne tout acte ou comportement ayant une incidence négative sur le statut d'une personne ou d'un groupe en fonction de la race, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'état civil, de l'état familial, de l'orientation sexuelle, d'une incapacité physique, d'une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé ou de tout autre motif légalement protégé dans la loi applicable.

Tous les travailleurs ont droit à un milieu de travail sécuritaire.

Les actes physiques, verbaux ou visuels qui menacent, intimident, créent un sentiment de peur ou ont pour but ou pour effet de gêner un travailleur dans ses fonctions ou de créer un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant sont interdits.

Les travailleurs qui sont sous l'influence de l'alcool ou de la drogue au travail s'exposent et exposent leurs collègues à d'importants risques liés à la santé et à la sécurité. L'utilisation, la possession, la distribution ou la vente d'alcool ou de drogues sur les propriétés de Black & McDonald ou de ses clients est interdite.

j) Contributions et activités politiques (4.8.02)

Toute participation à des activités politiques doit avoir lieu pendant le temps libre du travailleur et à ses propres frais.

Black & McDonald ne verse aucune contribution financière ou de quelque sorte que ce soit aux partis politiques, que ce soit directement ou indirectement, à moins que la loi ne l'autorise et que ces contributions aient été approuvées préalablement par un coprésident et directeur général. Cette mesure est nécessaire pour garantir la conformité aux lois applicables en matière de contributions politiques.

En cas de doute quant à l'application de ce code à une situation en particulier, les travailleurs doivent demander conseil à leur gestionnaire/superviseur.

k) Exploitation de la main-d'œuvre (7.5.04)

Black & McDonald s'engage à respecter les législations canadiennes, américaines et internationales en vigueur interdisant le travail forcé et le travail des enfants. Les travailleurs et les fournisseurs de l'entreprise sont tenus de se conformer à ces lois et de signaler toute violation présumée de celles-ci.

4. SIGNALER LE NON-RESPECT DE CE CODE

a) Que doit-on signaler?

Afin de protéger Black & McDonald contre toute activité non éthique ou illégale, les travailleurs doivent non seulement se conformer au code, mais ils doivent aussi signaler tout manquement ou manquement présumé à celui-ci par un autre travailleur.

b) À qui faut-il le signaler?

Les préoccupations relatives au respect du code doivent être signalées au gestionnaire/superviseur immédiat. Si un travailleur ne se sent pas à l'aise d'aborder le sujet avec son gestionnaire/superviseur immédiat, il peut communiquer avec le vice-président des ressources humaines, l'avocat général ou un autre membre de l'équipe de direction.

c) Comment les plaintes seront-elles traitées?

La personne qui reçoit le signalement doit transmettre le rapport au vice-président des ressources humaines et à l'avocat général. Le vice-président des ressources humaines, en collaboration avec l'avocat général, déterminera le processus d'enquête ou de résolution, ou encore les mesures disciplinaires à mettre en place. Chaque plainte fera l'objet d'une enquête approfondie, menée de manière, neutre et impartiale. Les travailleurs ont l'obligation de coopérer aux enquêtes.

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

d) Les rapports demeureront-ils confidentiels?

Les travailleurs doivent habituellement présenter leurs allégations par écrit, mais la confidentialité de ces allégations sera assurée dans la mesure du possible, sachant que Black & McDonald a l'obligation de mener une enquête approfondie et de se conformer aux lois en vigueur.

Personne ne peut exercer de représailles contre un travailleur qui a signalé en toute bonne foi un manquement réel ou présumé à ce code. Les allégations de représailles feront l'objet d'une enquête de Black & McDonald et toute personne reconnue comme étant responsable de représailles fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.





5. CONFIDENTIALITÉ (POLITIQUE DE 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 se conforme aux lois en matière de vie privée en vigueur. L'utilisation de renseignements ou de systèmes personnels pour d'autres fins que celles prévues doit être approuvée au préalable par le Bureau de la protection des renseignements personnels. Les entrepreneurs tiers embauchés pour travailler au nom de Black & McDonald doivent se conformer aux lois en matière de vie privée en vigueur dans le cadre de la gestion des renseignements personnels obtenus au cours des activités commerciales de Black & McDonald.

Nous prenons les incidents et les plaintes en matière de protection des renseignements personnels très au sérieux.

6. FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION ET DE RECONNAISSANCE

Tous les travailleurs, tels que définis à la section 2 : Mise en application, doivent confirmer qu'ils ont compris le code de conduite de Black & McDonald et qu'ils le respecteront en remplissant et en envoyant le formulaire d'accusé de réception et de reconnaissance du Code de conduite de Black & McDonald ci-dessous.

Formulaire d'accusé de réception et de reconnaissance du Code de conduite de Black et McDonald

Je reconnais avoir reçu et lu le Code de conduite et que je m'y conformerai, ainsi qu'à ses éventuelles modifications. Je reconnais également que je lirai les politiques indiquées en référence dans ce code et que je m'y conformerai, ainsi qu'à leurs éventuelles modifications.

Signature

Nom (en caractères d'imprimerie)

Date