



SNC • LAVALIN

# Code d'éthique et de conduite dans les affaires

Version 2016





---

# TABLE DES MATIÈRES

---

LES VALEURS QUI NOUS ANIMENT	4
MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	6
1 RESPECT DU CODE D'ÉTHIQUE	8
1.1 TOUS SONT CONCERNÉS	9
1.2 CONFORMITÉ AUX LOIS	10
1.3 INFRACTIONS AU CODE	11
1.4 RESPONSABILITÉS	11
1.5 ATTENTES À L'ÉGARD DE NOS CADRES	12
1.6 ENGAGEMENT DE SNC-LAVALIN	13
2 PRIORITÉ AU PERSONNEL ET AU MILIEU DE TRAVAIL	14
2.1 RESPECT MUTUEL DANS LE MILIEU DE TRAVAIL	15
2.2 SANTÉ ET SÉCURITÉ	16
2.3 DROGUE ET ALCOOL	17
2.4 SÛRETÉ	18
2.5 RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET CONFIDENTIELS	19
3 ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS	20
3.1 EMPLOIS SECONDAIRES ET ACTIVITÉS INCOMPATIBLES	22
3.2 RELATIONS PERSONNELLES AU TRAVAIL	23

4	ADOPTION DE PRATIQUES D'AFFAIRES APPROPRIÉES	24
4.1	LOIS ANTITRUST ET LOIS SUR LA CONCURRENCE	25
4.2	POTS-DE-VIN ET CORRUPTION	26
4.2.1	Paielements de facilitation	26
4.2.2	Cadeaux et marques d'hospitalité	27
4.3	TIERS	28
4.3.1	Partenaires d'affaires	29
4.3.2	Agents publics	30
4.4	CONTRIBUTIONS POLITIQUES	31
4.5	LOBBYING	31
4.6	BLANCHIMENT D'ARGENT	32
4.7	CONFORMITÉ COMMERCIALE, CONTRÔLES ET BOYCOTTAGE	33
4.8	DÉLIT D'INITIÉ	35
4.9	PRATIQUES COMPTABLES ET TENUE DE LIVRES	36
4.10	RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE	38
4.10.1	Droits de la personne	38
4.10.2	Engagement dans la collectivité	38
4.10.3	Dons et commandites	39
4.10.4	Protection de l'environnement	39
5	PROTECTION DE NOS BIENS	40
5.1	RESSOURCES ÉLECTRONIQUES	41
5.2	CONFIDENTIALITÉ DES RENSEIGNEMENTS	42
5.3	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	43
5.4	COMMUNICATIONS EXTERNES	44
6	SIGNALEMENT DES INFRACTIONS ET PLAINTES	46
6.1	OBLIGATION DE SIGNALEMENT	47
6.2	ENQUÊTES INTERNES	48
	GUIDE POUR LA PRISE DE DÉCISIONS	49
	RESSOURCES	50

*Toute référence aux présentes à «SNC-Lavalin» renvoie, selon le contexte, au Groupe SNC-Lavalin inc. et à toute entité dont il détient, directement ou indirectement, le contrôle effectif, y compris les entités suivantes: ses divisions, unités d'exploitation, bureaux régionaux, filiales, ainsi que toute société de personnes, coentreprise ou concession d'infrastructure et tout consortium. Dans les cas où le Groupe SNC-Lavalin inc. n'exerce pas ou ne peut exercer un contrôle effectif à l'égard d'une entité ou dans les cas où le cadre de réglementation ou contractuel rend impossible l'application du présent Code, SNC-Lavalin se doit de recommander l'adoption et la mise en œuvre, par l'entité visée, d'un code aux principes et champs d'application similaires aux nôtres.*

---

# LES VALEURS QUI NOUS ANIMENT

---

Nos valeurs nous guident sur la bonne voie et nous conduisent à bon port. Elles caractérisent notre conduite dans les affaires et notre façon de nous exprimer en tant que groupe et d'interagir avec nos parties prenantes en leur inspirant confiance.



SANTÉ, SÉCURITÉ,  
SÛRETÉ ET  
ENVIRONNEMENT

Il nous incombe de protéger toutes les personnes qui travaillent de près ou de loin avec notre organisation.

ÉTHIQUE ET  
CONFORMITÉ

Nous prenons des décisions en tenant compte des aspects éthiques.

ORIENTATION  
CLIENT

La raison d'être de notre entreprise est de bien servir ses clients et de créer de la valeur à long terme pour leur organisation.

RENDEMENT POUR  
LES INVESTISSEURS

Nous cherchons à récompenser la confiance des investisseurs en générant des rendements concurrentiels.

TRAVAIL D'ÉQUIPE  
ET EXCELLENCE

Les fondements de notre travail sont l'innovation, la collaboration, la compétence et la vision.

RESPECT

Nous travaillons toujours dans le respect de nos parties prenantes.

# Message du président et chef de la direction



Chers collègues,

Au cours des trois dernières années, nous avons mis sur pied un programme d'éthique et de conformité de calibre mondial qui fait maintenant partie intégrante de nos méthodes de travail. Cependant, comme dans le domaine de la santé et de la sécurité, nous devons poursuivre nos efforts afin d'atteindre l'excellence en matière d'éthique et de conformité; c'est la seule façon de devenir et de demeurer un chef de file dans notre industrie.

Pour moi, l'éthique et la conformité sont les valeurs qui définissent notre façon d'accomplir nos tâches quotidiennes. N'hésitez pas à consulter le Code d'éthique et de conduite dans les affaires pour obtenir des précisions en cas de doute. À titre d'ambassadeurs de la société, vous êtes l'incarnation du Code.

Le Code simplifie notre manière de travailler. Cette ressource nous aide à prendre des décisions éclairées. Votre gestionnaire, votre responsable de la conformité, votre représentant des ressources humaines et le Centre de consultation en conformité sont également à votre disposition pour répondre à vos questions.

Nous sommes tous responsables de respecter le Code, et je suis convaincu que ses principes forment la trame de nos méthodes de travail. Je le constate chaque jour dans mes interactions avec vous, et nos clients et partenaires l'ont également reconnu.

Je souhaite vous remercier de votre engagement à respecter les normes d'éthique et de conformité les plus élevées. Ensemble, nous sommes en bonne voie de devenir la référence dans l'industrie au chapitre de l'éthique et de la conformité, et nous devrions tous en être fiers.



NEIL BRUCE  
PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION  
GROUPE SNC-LAVALIN INC.



# RESPECT DU CODE

---



# Nous sommes tous concernés

Le Code d'éthique et de conduite dans les affaires de SNC-Lavalin (« le Code ») vise à promouvoir l'intégrité et la transparence dans la conduite de nos affaires et dans nos relations avec autrui.

Il s'applique à tous les employés (réguliers, occasionnels, temporaires, contractuels, à temps plein ou à temps partiel, et autres), consultants<sup>1</sup>, employés prêtés, dirigeants et membres du conseil d'administration de SNC-Lavalin (ci-après, « notre personnel » ou « nous »).

L'adhésion au Code ainsi qu'aux politiques et aux procédures opérationnelles standardisées qui en découlent est une condition d'emploi chez SNC-Lavalin. Chaque année, nous devons nous soumettre à un processus de certification visant à garantir que le Code est bien compris et appliqué au quotidien.

Nous attendons de tous les tiers avec qui nous faisons affaire qu'ils respectent nos valeurs et nos normes de conduite éthique. Nous déployons tous les efforts raisonnables afin de leur faire connaître nos attentes en vertu du Code et nous les encourageons à adopter des principes et des pratiques comparables aux nôtres.

Le Code n'est pas un inventaire complet des règles et ne peut prévoir toutes les situations. Il est cependant conçu de façon à nous aider à faire preuve de bon sens et de discernement pour prendre les bonnes décisions. En cas de doute, nous devrions toujours demander conseil à notre supérieur immédiat, au service de l'Éthique et de la conformité, aux Affaires juridiques ou aux Ressources humaines.

Le Code est continuellement mis à jour en fonction des modifications apportées aux lois, aux politiques et aux bonnes pratiques. La version autorisée la plus récente du Code peut être consultée sur notre site Web à **[www.snclavalin.com/ethique](http://www.snclavalin.com/ethique)**.

<sup>1</sup> Travailleurs autonomes ou constitués en société dont les services sont retenus pour un projet ou un mandat particulier et qui facturent des honoraires à SNC-Lavalin.

## Conformité aux lois

Nous sommes présents dans le monde entier et nous nous devons de nous conformer aux lois et règlements en vigueur dans de multiples pays.

Ainsi, nous devons mener toutes nos activités conformément aux lois et règlements des pays où nous nous trouvons : toute conduite illégale est strictement interdite. Si, par ailleurs, les lois ou les règlements en vigueur autorisent un comportement non conforme au Code, le Code a préséance. En cas de conflit ou de doute quant à l'application ou à l'interprétation d'une loi ou d'un règlement, consultez les Affaires juridiques avant de prendre une décision ou d'agir.



## 1.3

## Infractions au Code

Le non-respect du présent Code ou des politiques et procédures opérationnelles standardisées qui en découlent peut entraîner des sanctions disciplinaires allant jusqu'au congédiement, à la résiliation ou au non-renouvellement de contrats, ou à des mesures en vue de la destitution d'un membre du conseil d'administration.

Si le manquement au Code s'accompagne d'une violation de la loi, l'affaire peut être confiée aux autorités policières appropriées, qui peuvent appliquer des pénalités et des sanctions civiles ou pénales. En outre, SNC-Lavalin se réserve le droit de prendre toute mesure additionnelle, notamment d'intenter des poursuites judiciaires, contre les personnes qui se sont livrées à des activités illégales ou contraires au Code, ou qui en ont bénéficié, afin de recouvrer les dommages-intérêts subis par SNC-Lavalin, ainsi que tout montant ou avantage indûment payé ou reçu.

## 1.4

## Nos Responsabilités

Nous sommes tous personnellement tenus :

- › de nous conformer aux dispositions du Code et de nous soumettre au processus de certification annuel;
- › de connaître et de respecter les lois et règlements applicables dans les pays où nous travaillons;
- › de nous assurer de comprendre et d'appliquer les politiques et procédures opérationnelles standardisées liées à nos tâches professionnelles;
- › de demander, en cas de doute, de l'aide ou des conseils aux personnes-ressources à notre disposition;
- › de signaler toute infraction réelle ou présumée au Code ou aux politiques et procédures opérationnelles standardisées qui en découlent;
- › de coopérer pleinement aux enquêtes internes, le cas échéant;
- › d'agir en tout temps avec intégrité, de façon à préserver et à affirmer notre réputation dans toutes nos activités, partout où nous sommes présents.

## Attentes à l'égard de nos cadres

Nos cadres ont des responsabilités additionnelles en vertu du Code. Il leur incombe de favoriser une culture propice à l'éthique, à la conformité et à l'intégrité, ainsi que d'instaurer un milieu de travail sain dans lequel les gens sont traités avec dignité et respect.

Pour atteindre cet objectif, les cadres doivent :

- › donner l'exemple et être fidèles aux préceptes du Code en tout temps;
- › aider leurs subordonnés à comprendre et à respecter les normes énoncées dans le Code, nos politiques et nos procédures opérationnelles standardisées, et permettre et encourager la participation aux formations et aux certifications à ce sujet;
- › soutenir et protéger les personnes qui, de bonne foi, expriment une préoccupation ou signalent une conduite possiblement non éthique ou non conforme, même si cela les oblige à s'écarter de la filière hiérarchique, en n'exerçant jamais et ne permettant pas d'exercer des représailles contre une personne qui signale des préoccupations de bonne foi;
- › assurer un suivi lorsque nous soupçonnons ou apprenons un manquement potentiel, et ne jamais ignorer une conduite suspecte.



## Engagement de SNC-Lavalin

SNC-Lavalin s'engage à promouvoir l'intégrité et les normes éthiques les plus strictes dans tous les volets de ses activités.

Pour s'assurer que nous respectons tous les valeurs et obligations énoncées dans le Code, SNC-Lavalin s'engage :

- › à instaurer et à entretenir une culture d'intégrité dans l'entreprise;
- › à veiller à ce que tous connaissent bien le Code;
- › à prendre des mesures pour prévenir, repérer et gérer les comportements contraires à l'éthique ou au Code;
- › à mettre à la disposition du personnel, où qu'il soit, du soutien, des renseignements et des ressources qui l'aideront à appliquer le Code;
- › à améliorer sans cesse les normes de gouvernance de l'entreprise.





# PRIORITÉ AU PERSONNEL ET AU MILIEU DE TRAVAIL



## 2.1

## Respect mutuel dans le milieu de travail

Chez SNC-Lavalin, nous travaillons toujours dans le respect de tous les intervenants. Nos activités quotidiennes nous mettent en contact avec des personnes de tous horizons (origine ethnique, culture, religion, convictions politiques, âge, sexe, handicap, orientation sexuelle, etc.).

Nous avons tous droit au respect de notre dignité personnelle, de notre intimité et de nos droits. Conformément à nos valeurs, nous respectons les autres et interdisons tout comportement ou geste s'apparentant à de la discrimination, à du harcèlement ou à de la violence.

### DISCRIMINATION

Il y a discrimination lorsqu'on traite différemment ou négativement une ou plusieurs personnes en raison de leurs caractéristiques personnelles, de leurs croyances ou pour tout autre motif interdit par la loi, y compris l'origine nationale ou ethnique, la culture, la religion, les convictions politiques, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle ainsi que les déficiences mentales ou physiques.

La discrimination n'est pas tolérée.

### HARCÈLEMENT ET INTIMIDATION

Il y a harcèlement de nature sexuelle, psychologique ou autre lorsqu'un comportement envers quelqu'un est insultant ou blessant, porte atteinte à sa dignité ou à son bien-être psychologique ou physique ou crée un climat de travail malsain.

Le harcèlement a pour effet de plonger la personne dans un climat de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou insultant. Il peut prendre la forme d'une conduite, de commentaires verbaux, d'actions ou de gestes répétés et hostiles ou inappropriés, ou encore, d'un incident unique, mais sérieux. L'intimidation est une forme de harcèlement.

Le harcèlement n'est pas toléré.

## VIOLENCE

Constitue de la violence toute utilisation de la force physique qui cause ou pourrait causer des blessures physiques, ou encore, tout geste, tout comportement ou toute parole pouvant raisonnablement être considéré comme une menace à la sécurité d'autrui.

La violence n'est pas tolérée.

Les agressions physiques, les menaces ou tout autre incident de nature violente qui se produisent dans un lieu de travail de SNC-Lavalin doivent être signalés aux autorités compétentes.

Si nous sommes victimes ou témoins de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail, nous devons promptement signaler la situation à notre supérieur immédiat, au service de l'Éthique et de la conformité ou au service des Ressources humaines, ou en passant par les autres canaux de communication établis, comme la Ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité.

## 2.2

# Santé et sécurité

La sécurité de chacun revêt la plus haute importance dans chaque aspect de tout ce que nous entreprenons. C'est une priorité pour nous que d'offrir des milieux de travail sains et sécuritaires dans tous nos bureaux et sur tous nos chantiers.

SNC-Lavalin s'assure que la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail constitue la norme minimale à respecter partout où nous exerçons nos activités.



Nous avons la ferme volonté d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être physique de notre personnel et des personnes qui travaillent de près ou de loin avec SNC-Lavalin en repérant, en évaluant et en éliminant les risques au travail. Nous devons tous travailler ensemble pour réduire la fréquence et la gravité des incidents et des blessures en identifiant, en signalant et en éliminant les conditions de travail dangereuses. La « santé et la sécurité au travail », est une responsabilité collective.

Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez nos politiques et procédures opérationnelles standardisées en matière de santé et de sécurité.

## 2.3

# Drogues et alcool

Se présenter au travail sous l'influence de drogues ou de l'alcool nuit au rendement professionnel et à l'ambiance de travail, en plus de mettre en péril notre personnel, des tiers et le public.

Il est strictement interdit de se présenter au travail avec les facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool, ou encore de consommer, de vendre, d'acheter ou de posséder des drogues illégales dans l'exercice de ses fonctions.

De plus, sauf permission d'un membre du comité de direction et sous réserve des lois en vigueur, il est interdit de consommer, de vendre, d'acheter ou de servir des boissons alcoolisées dans les locaux de SNC-Lavalin.

Vous trouverez des directives précises à ce sujet dans nos politiques et procédures opérationnelles standardisées en matière de santé et de sécurité.



Nous nous faisons un devoir de protéger notre personnel, nos biens et nos données partout où nous exerçons nos activités.

Notre objectif est de garantir que les risques soient identifiés et atténués de façon à offrir à notre personnel un milieu de travail sécuritaire. Nous devons être à l'affût des menaces et y réagir en suivant les plans, protocoles et procédures de sûreté en vigueur.

Nous ne participons pas intentionnellement à des activités commerciales comportant des risques pour la sûreté qui ne peuvent être atténués de manière adéquate et raisonnable. Nous ne faisons pas davantage affaire avec des fournisseurs de solutions de sûreté qui n'adhèrent pas à nos principes sur la sûreté et les droits de la personne.

Nous sommes tous tenus de suivre la politique de SNC-Lavalin en matière de sûreté.



## Renseignements personnels et confidentiels

SNC-Lavalin s'engage à respecter les lois régissant le droit à la vie privée et a mis en place les mesures nécessaires pour assurer l'exactitude et la sécurité des données.

Nous sommes tous tenus d'agir avec prudence et discrétion en ce qui a trait aux renseignements personnels. Dans la mesure du possible, SNC-Lavalin veillera à obtenir le consentement de la personne avant de divulguer ces renseignements.

Tout renseignement personnel fourni à SNC-Lavalin ou recueilli dans l'exercice de nos activités ne peut être utilisé qu'aux fins pour lesquelles il a été fourni ou recueilli (par exemple, SNC-Lavalin peut divulguer à des clients des renseignements personnels se trouvant dans le curriculum vitae d'un employé, dans le cadre d'une soumission ou d'une proposition).

Il peut y avoir d'autres situations dans lesquelles la loi exige ou permet de divulguer des renseignements personnels à des tiers. De telles divulgations peuvent aussi s'avérer nécessaires pour l'administration de programmes gérés par des tiers (par exemple, un programme d'assurance offert par un fournisseur externe). SNC-Lavalin s'assure alors que le tiers se conforme aux mêmes règles. Des renseignements personnels peuvent aussi être communiqués à des tiers aux fins d'audit ou, lorsque la loi l'exige, aux autorités locales.



---

# ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

---



Dans l'exercice de nos activités chez SNC-Lavalin, nous devons nous assurer de toujours agir dans l'intérêt de notre société. Nous devons donc éviter tout conflit d'intérêts, qu'il soit réel, potentiel ou apparent, lorsque nous nous acquittons de nos obligations.

Il y a conflit d'intérêts réel lorsque l'objectivité, l'indépendance ou le jugement d'une personne est compromis par une divergence entre ses intérêts personnels et ses fonctions professionnelles ou publiques. Il y a conflit d'intérêts potentiel lorsqu'il est raisonnablement probable qu'un conflit d'intérêts survienne. Il y a conflit d'intérêts apparent lorsqu'un observateur pourrait raisonnablement conclure qu'un conflit d'intérêts existe, même si ce n'est pas le cas.

Nous devons signaler toute situation constituant un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent en remplissant le formulaire de déclaration de conflit d'intérêts. Ce formulaire peut vous être remis par le service de l'Éthique et de la conformité ou par le service des Ressources humaines.

L'évaluation visant à déterminer si la situation présente un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent sera effectuée par le supérieur immédiat et par le service des Ressources humaines, au besoin, en consultation avec le service de l'Éthique et de la conformité ou avec les Affaires juridiques. Lorsqu'elle juge qu'il y a conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, la direction indique les mesures à prendre pour remédier à la situation. Les renseignements divulgués seront traités de façon confidentielle et fournis uniquement aux personnes participant directement à l'évaluation du conflit d'intérêts.

Les paragraphes qui suivent fournissent des exemples de conflits d'intérêts. Nous devons toujours demeurer alertes et capables de reconnaître les situations où nous pourrions nous trouver en conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent. Si nous avons le moindre doute à l'égard d'une situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent nous concernant, nous devons consulter le service de l'Éthique et de la conformité, celui des Ressources humaines ou celui des Affaires juridiques.

## Emplois secondaires et activités incompatibles

Nous devons informer SNC-Lavalin de tout emploi secondaire pour une autre entreprise que nous exerçons ou envisageons d'exercer et de tout poste d'administrateur pour une organisation tierce.

Les membres du conseil d'administration doivent divulguer à la vice-présidente et secrétaire de l'entreprise leurs autres fonctions d'administrateur et leurs activités professionnelles importantes non liées à SNC-Lavalin. Nous devons nous abstenir d'exercer des activités incompatibles avec notre travail chez SNC-Lavalin.

Voici des exemples d'emplois secondaires et d'activités incompatibles donnant lieu à des conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents :

- ▶ exercer des activités ou effectuer des tâches en conflit ou incompatibles les unes avec les autres alors que nous travaillons pour SNC-Lavalin (par exemple, si une personne faisant une demande de biens ou de services est aussi chargée d'approuver le contrat d'approvisionnement);
- ▶ occuper un emploi secondaire qui nous rend moins aptes à remplir nos fonctions chez SNC-Lavalin;
- ▶ accepter un poste d'administrateur d'une organisation tierce sans d'abord en informer notre supérieur immédiat et le service des Ressources humaines ou, selon le cas, le conseil d'administration, et sans obtenir leur consentement;
- ▶ détenir une participation financière importante (directe ou indirecte) dans une entité externe qui fait affaire, ou cherche à faire affaire, avec SNC-Lavalin, ou qui est en concurrence avec elle (particulièrement les participations dans des sociétés minières ou immobilières);
- ▶ détenir une participation directe ou indirecte dans une entreprise ou des activités financières en concurrence réelle ou potentielle avec SNC-Lavalin;
- ▶ détenir une participation directe ou indirecte dans une entreprise fournissant des services à SNC-Lavalin ou entretenant des relations d'affaires avec elle. Cet exemple est particulièrement pertinent s'il y a un risque de traitement privilégié en raison du poste occupé chez SNC-Lavalin;
- ▶ faire affaire au nom de SNC-Lavalin avec un membre de notre famille ou une entreprise avec laquelle un membre de notre famille ou nous-mêmes sommes associés, à moins que notre supérieur immédiat et le service des Ressources humaines ou, selon le cas, le conseil d'administration, n'aient été pleinement informés de cette association avant la conclusion de l'entente et aient clairement déclaré ne pas s'y opposer.

## Relations personnelles au travail

SNC-Lavalin autorise l'embauche de membres d'une même famille ou de personnes ayant des relations personnelles avec un autre employé, à condition que cela ne représente aucun risque de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent.

Voici des exemples de situations qui présentent à cet égard des conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents :

- ▶ travailler directement ou indirectement sous les ordres d'un membre de notre famille ou de quelqu'un avec qui nous avons une relation personnelle;
- ▶ exercer une influence sur un autre employé au profit ou au détriment d'un membre de notre famille ou de quelqu'un avec qui nous avons une relation personnelle;
- ▶ superviser directement ou indirectement un membre de notre famille ou quelqu'un avec qui nous avons une relation personnelle;
- ▶ tirer parti de votre poste pour exercer une influence à l'endroit où un membre de notre famille ou quelqu'un avec qui nous avons une relation personnelle travaille.

Par ailleurs, nous reconnaissons que la croissance de SNC-Lavalin résulte en partie de l'acquisition d'entreprises familiales. Par conséquent, les relations familiales ou personnelles au sein de telles entreprises peuvent présenter des conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents que nous nous engageons, en tant que société cotée en bourse, à gérer avec diligence. Aucune nouvelle situation de conflit d'intérêts découlant d'une relation familiale ou personnelle ne sera tolérée.

En cas de doute au sujet d'une relation entretenue avec un autre membre du personnel qui pourrait constituer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, il est vivement recommandé de consulter le service de l'Éthique et de la conformité, les Ressources humaines ou les Affaires juridiques.

Dans les cas où des relations familiales ou personnelles donnent lieu à un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, il est de notre responsabilité de signaler le conflit. Tout signalement par une personne de ses relations personnelles au service des Ressources humaines sera traité avec la plus grande discrétion et confidentialité.



---

# ADOPTION DE PRATIQUES D'AFFAIRES APPROPRIÉES

---



Tout en demeurant extrêmement concurrentiels dans l'ensemble de nos secteurs, nous devons mener toutes nos activités commerciales de manière équitable et en pleine conformité avec les lois et règlements en vigueur.

Toute conduite illégale est strictement interdite. En cas de doute quant à l'interprétation d'une loi ou d'un règlement ou lorsque nous sommes confrontés à une situation pouvant constituer une violation de ces dispositions législatives ou susceptible de soulever des doutes quant aux actions en justice ou aux mesures éthiques à mettre en œuvre, il faut demander conseil aux Affaires juridiques ou au service de l'Éthique et de la conformité.

## 4.1

# Lois antitrust et lois sur la concurrence

Chez SNC-Lavalin, tous sont tenus d'adopter des pratiques de concurrence équitables, conformes à la législation régissant les questions d'antitrust et de concurrence.

Bien que ces lois et règlements varient d'un pays à l'autre, ils ont généralement pour but de promouvoir la libre concurrence sur le marché.

Sont interdites par ce type de législation les discussions, collusions ou ententes avec des concurrents visant, entre autres :

- à fixer ou à contrôler les prix ou les modalités;
- à restreindre la concurrence ou les transactions avec les fournisseurs ou clients;
- à se partager ou à répartir les clients, les marchés ou les territoires entre SNC-Lavalin et ses concurrents;
- à influencer sur les prix de revente exigés par ceux qui achètent nos produits ou services;
- à s'entendre pour ne pas déposer d'offre, pour retirer une offre ou pour soumettre une offre artificielle ou volontairement perdante.

Il faut nous abstenir de toute activité pouvant raisonnablement être interprétée comme anticoncurrentielle, abusive ou déloyale. Nous ne devons pas chercher à obtenir des renseignements concurrentiels par des moyens illégitimes (espionnage industriel, corruption, vol, écoute électronique clandestine, etc.), et nous devons nous abstenir de faire de fausses déclarations ou des déclarations trompeuses au sujet de nos concurrents des services qu'ils offrent.

## Pots-de-vin et corruption

SNC-Lavalin se fait un devoir d'agir avec intégrité et, par conséquent, interdit strictement toute forme de corruption ou de subornation.

Nous ne devons pas, directement ou indirectement, accepter, offrir, promettre, accorder ou autoriser le versement de pots-de-vin, de paiements ou de quoi que ce soit d'autre pouvant être perçu comme tel (cadeaux, divertissements, emplois, contrats ou avantages de quelque nature que ce soit) à un tiers afin d'influer ou de paraître influer sur ses actions, son inaction ou une décision, dans le but d'en tirer un avantage indu ou de conserver un marché.

Nous avons tous la responsabilité d'apprendre à reconnaître la corruption et de nous assurer que nous ne trempions dans aucune activité de ce genre, directement ou indirectement.

Veuillez consulter au besoin le service de l'Éthique et de la conformité.

### 4.2.1 PAIEMENTS DE FACILITATION

Les paiements de facilitation sont des paiements officieux (par opposition aux droits et taxes légitimes et officiels) que l'on verse pour faciliter ou accélérer la prestation d'un service ou d'un processus gouvernemental normal auquel on a déjà droit comme personne ou comme entreprise.

Il est strictement interdit d'avoir recours à des paiements de facilitation.

Si toutefois nous n'avions d'autre choix que de faire un paiement pour écarter une menace imminente et grave pour notre santé, notre sécurité ou notre bien-être, ou pour la santé, la sécurité ou le bien-être d'un membre de notre famille, le paiement ne serait alors pas considéré comme un paiement de facilitation. Il serait considéré comme un paiement aux fins d'extorsion et serait donc permis sous une telle contrainte.

Tout paiement de ce genre fait dans des circonstances exceptionnelles doit être dûment déclaré au supérieur immédiat, au responsable de la conformité et au directeur régional de la Sûreté pour la tenue des registres et la divulgation aux autorités compétentes, le cas échéant.

Veuillez consulter au besoin le service de l'Éthique et de la conformité ou les Affaires juridiques.

## 4.2.2 CADEAUX ET MARQUES D'HOSPITALITÉ

Il n'est pas interdit d'offrir ou d'accepter à l'occasion des cadeaux, des repas ou des divertissements non sollicités de valeur raisonnable et conformes aux lois, au Code et aux politiques et procédures opérationnelles standardisées qui en découlent.

Nous devons toutefois nous abstenir de donner, d'accepter ou d'échanger des cadeaux, repas ou divertissements dans les cas suivants :

- › Il s'agit de sommes d'argent ou de quasi-espèces, telles que des cartes-cadeaux, des certificats, des bons d'achat ou d'échange, des prêts, des actions et des options d'achat d'actions, etc.
- › Ils sont somptueux ou excessifs.
- › Ils sont choquants, de mauvais goût ou contraires de quelque autre façon au respect mutuel auquel nous nous sommes engagés.
- › Ils contreviennent à des lois, à des règlements, à des règles ou aux normes et politiques de l'entité du bénéficiaire.
- › Ils pourraient être considérés comme une tentative d'influencer un processus d'approvisionnement en cours ou une décision d'affaires à prendre.
- › Ils pourraient être considérés comme un pot-de-vin ou un avantage en contrepartie.
- › Ils s'inscrivent dans une entente (officielle ou officieuse) de contrepartie.
- › Ils pourraient raisonnablement être interprétés comme la récompense d'un traitement préférentiel réel ou apparent, ou comme donnant lieu à une obligation imposée au bénéficiaire.
- › Ils pourraient influencer sur une négociation avec le bénéficiaire ou l'entité qui en profiterait.
- › Ils sont fréquents.

Il faut être particulièrement prudent en ce qui concerne les marques de courtoisie envers les agents publics, étant donné qu'ils sont assujettis à des règles, règlements et lois plus stricts. Consultez l'article 4.3.2 – *Agents publics* pour en savoir plus.

Nous ne devons pas utiliser nos propres fonds ou nos indemnités quotidiennes pour offrir des cadeaux, repas ou divertissements à des tiers pour lesquels il serait interdit pour le faire d'utiliser les ressources de SNC-Lavalin. Il est important de consigner de manière précise et exhaustive dans les livres et registres comptables de SNC-Lavalin les cadeaux et marques d'hospitalité offerts à des tiers.

Dans tous les cas, nous devons consulter les politiques et procédures opérationnelles standardisées en matière de cadeaux et de marques d'hospitalité avant d'offrir à des tiers ou de recevoir de leur part des cadeaux, des repas ou des divertissements.

Veuillez consulter au besoin le service de l'Éthique et de la conformité.

## 4.3

# Tiers

Un tiers est une personne ou une organisation avec laquelle nous pouvons être en contact dans l'exercice de nos fonctions et de nos activités.

Dans notre secteur, les tiers avec lesquels nous interagissons généralement sont :

- › les clients;
- › les concurrents;
- › les fournisseurs;
- › les agents publics;
- › les partenaires d'affaires (détails à l'article 4.3.1 – *Partenaires d'affaires*).



Chez SNC-Lavalin, nous nous efforçons d'être transparents et équitables dans nos rapports avec des tiers. Nous voulons collaborer avec des partenaires qui partagent les mêmes valeurs et la même culture d'intégrité profonde que nous.

C'est pourquoi nous attendons des tiers qu'ils adoptent et mettent en œuvre des pratiques conformes au Code, et qu'ils :

- › respectent les lois et règlements en vigueur;
- › s'abstiennent de verser des pots-de-vin, de demander des avantages en contrepartie ou de pratiquer d'autres formes de corruption;
- › s'abstiennent de participer de quelque façon que ce soit à des activités de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme;
- › prennent la responsabilité de préserver la santé et la sécurité de leur personnel;
- › respectent les droits de la personne des membres de leur personnel;
- › cherchent à favoriser le développement durable local;
- › veillent à exercer leurs activités dans le respect de l'environnement;
- › souscrivent à notre engagement envers un travail de qualité et mettent en œuvre les conditions qui y sont favorables.

Nous devons mettre fin à la relation d'affaires avec tout tiers que nous soupçonnons d'agir de façon incompatible avec nos valeurs. En pareil cas, les Affaires juridiques et le service de l'Éthique et de la conformité doivent être consultés.

#### 4.3.1 PARTENAIRES D'AFFAIRES

Chez SNC-Lavalin, un partenaire d'affaires est un tiers qui, si le contexte l'exige, agit au nom de SNC-Lavalin ou s'associe à elle dans un but donné.

Les gestes posés par d'autres lorsqu'ils nous aident dans nos activités ont des conséquences directes sur nous. Aux yeux de la loi, nous pouvons être tenus responsables des gestes de nos partenaires d'affaires, comme si nous les avions posés nous-mêmes. Nous devons donc nous assurer que les personnes et organisations agissant en notre nom respectent les mêmes normes de conduite que nous.

Il revient à tous les employés de s'assurer que les partenaires avec lesquels nous faisons affaire ont fait l'objet d'un contrôle préalable de conformité dûment approuvé. Cette obligation consiste d'abord à faire preuve de diligence dans le choix de nos partenaires d'affaires en nous assurant qu'ils partagent les mêmes valeurs et principes d'affaires que nous. Tant que durent les relations d'affaires, nous devons continuellement surveiller nos partenaires de façon appropriée pour prévenir toute inconduite.

Pour de plus amples renseignements, consultez nos politiques et procédures opérationnelles standardisées concernant nos partenaires d'affaires.

## 4.3.2 AGENTS PUBLICS

Étant donné la nature de nos activités, nous interagissons régulièrement, directement et indirectement, avec des agents publics partout dans le monde.

Le terme « agent public » désigne un fonctionnaire, un employé ou toute autre personne agissant au nom :

- › de n'importe quelle instance gouvernementale (fédérale, provinciale, d'État, municipale ou autre);
- › de partis politiques, de représentants de parti et de candidats à un poste politique;
- › d'entités détenues et contrôlées par l'État;
- › d'organismes publics internationaux ou intergouvernementaux;
- › de personnes occupant un poste dans l'appareil législatif, administratif, judiciaire ou militaire.

Les employés qui sont en contact avec des agents publics sont tenus de connaître et de respecter à la lettre les lois, règlements et règles s'appliquant aux rapports avec les agents publics ou entités gouvernementales contractantes. Dans tous les cas, nous devons :

- › agir de façon honnête, équitable et transparente avec tout agent public;
- › ne jamais rien leur offrir, à moins que les lois et règlements en vigueur ainsi que le Code et les politiques et procédures opérationnelles standardisées qui en découlent le permettent clairement;
- › nous abstenir de donner un bien de valeur à toute personne si nous avons des raisons de croire que ce bien sera transmis à un agent public;
- › ne jamais offrir d'emploi à un agent ou un ex-agent public, ou encore, à un membre de sa famille immédiate sans consulter d'abord le service des Ressources humaines.

Des activités qui peuvent être acceptables dans le cas d'employés d'une entreprise privée peuvent être inappropriées ou illégales dans le cas d'agents publics. Nous devons donc tous être particulièrement prudents dans nos rapports avec les agents publics.

## 4.4

## Contributions politiques

Sous réserve des lois et règlements en vigueur et à moins que le Comité de la conformité des contributions politiques ait d'abord donné son approbation officielle, il est interdit de faire des contributions au nom de SNC-Lavalin à des candidats, partis, organisations ou autres entités politiques, peu importe l'instance gouvernementale. SNC-Lavalin ne remboursera aucune contribution politique, directement ou indirectement, à moins qu'elle n'ait d'abord été approuvée par le Comité de la conformité des contributions politiques.

Nous restons libres de participer à des activités politiques à titre personnel, du moment que nous n'utilisons pas le temps, les fonds, les biens, les ressources ou les listes d'employés de SNC-Lavalin et que nous ne sollicitons pas notre personnel pendant nos heures de travail pour inciter à faire des contributions politiques.

Pour de plus amples renseignements, consultez nos politiques et procédures opérationnelles standardisées en matière de contributions politiques.

## 4.5

## Lobbying

Bien que le lobbying soit un moyen d'accès légitime aux institutions législatives et gouvernementales (États et municipalités), de nombreuses autorités ont promulgué des lois et des règlements qui exigent la divulgation à divers degrés des activités de lobbying.

De par leur nature, les activités de SNC-Lavalin peuvent nous amener à faire du lobbying, que ce soit par des appels téléphoniques, des communications écrites ou des réunions avec des titulaires d'une charge publique. Comme les règles régissant le lobbying diffèrent d'un territoire à l'autre, nous devons connaître les règles en vigueur et nous assurer de les respecter pleinement.

Dans certains cas, le fait de communiquer avec un agent public ou un élu peut être considéré comme du lobbying. Il nous appartient donc de nous conformer à toutes les exigences en matière d'inscription et de déclaration, et d'aviser promptement le vice-président directeur, Marketing, stratégie et relations extérieures, que nous satisfaisons aux exigences.

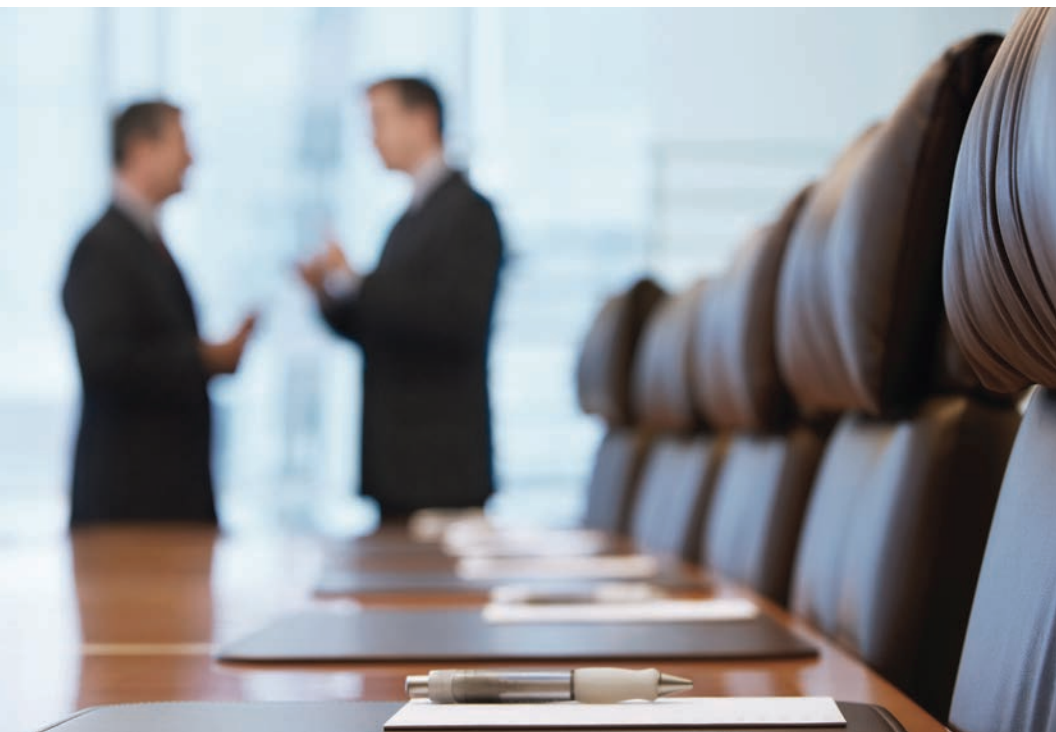
Veuillez consulter au besoin les Affaires juridiques ou le service de l'Éthique et de la conformité.

## Blanchiment d'argent

Le terme « blanchiment d'argent » désigne une méthode utilisée pour injecter dans les voies légales de la finance et des affaires de l'argent obtenu ou généré par des activités illégales (ex. : trafic de drogue, contrebande, contrefaçon, piratage et corruption) afin d'en cacher la provenance.

Le blanchiment d'argent est un problème mondial aux conséquences économiques et sociales dévastatrices. Nous sommes tous tenus de respecter les lois et règlements de lutte contre le blanchiment d'argent. Nous devons faire preuve de diligence pour éviter que SNC-Lavalin soit impliquée dans le blanchiment d'argent ou dans d'autres activités criminelles. Par conséquent, il nous faut effectuer les contrôles préalables appropriés avant de commencer à faire affaire avec un nouveau client ou une entreprise tierce. Nous devons également être au fait et à l'affût des indices pouvant signaler des activités inhabituelles et douteuses. Nous devons signaler immédiatement à notre supérieur immédiat ou au responsable de la conformité toute activité douteuse s'apparentant à du blanchiment d'argent ou à d'autres agissements criminels.

Veillez consulter au besoin le service de l'Éthique et de la conformité ou les Affaires juridiques.



## Conformité commerciale, contrôles et boycottage

Il est essentiel que toutes les activités de SNC-Lavalin respectent pleinement les lois et les règlements relatifs aux contrôles à l'exportation, aux douanes et au boycottage en vigueur dans les territoires où SNC-Lavalin fait affaire.

La législation portant sur le contrôle des exportations restreint le transfert de biens, de services, de matériel, de logiciels et de technologies au-delà de certaines frontières nationales en l'absence des permis requis. De plus, nous devons nous assurer que nous respectons les directives en vigueur à l'égard des pays auxquels des sanctions économiques ont été imposées. Les lois régissant le commerce sont complexes, et si nous ne nous y conformons pas, nous risquons de nous voir imposer des amendes par les autorités compétentes, ou même d'être interdits de négoce dans certains pays.

Citons comme exemple d'article contrôlé par les lois des pays d'accueil, et pour lequel un permis d'exportation ou de réimportation peut être exigé, certains logiciels de chiffrage ou aux normes de performance particulières ou la formation sur des produits réglementés dans certains pays.

De même, nous devons éviter l'inclusion de toute clause contractuelle ayant pour effet de boycotter illégalement le commerce avec un pays. Toute demande d'inclusion de telles clauses doit être signalée aux Affaires juridiques, même si SNC-Lavalin ne présente pas de soumission ou ne signe pas le contrat. SNC-Lavalin et ses partenaires peuvent encourir de lourdes sanctions si nous enfreignons ces lois et règlements. Les conséquences peuvent comprendre de fortes amendes et l'exclusion des procédures simplifiées d'importation et d'exportation dans certains pays où nous faisons affaire.

Veillez consulter au besoin le service de l'Éthique et de la conformité, les Affaires juridiques ou le service de l'Approvisionnement mondial.



## Délit d'initié

Dans le cadre de notre relation avec SNC-Lavalin, nous pourrions avoir connaissance d'une « information privilégiée » qui n'est pas encore du domaine public et qui, si elle était connue du public, pourrait influencer sur le cours des actions de SNC-Lavalin ou de celles de ses clients, de ses fournisseurs ou de ses partenaires en coentreprise qui sont négociées sur les marchés financiers.

L'information privilégiée peut notamment comprendre des renseignements financiers, des chiffres relatifs aux ventes ou aux résultats, des plans relatifs à une modification des dividendes ou à un nouveau financement, des acquisitions, d'importants nouveaux contrats ou d'autres questions financières, qui ne sont pas connus du public.

Le fait d'effectuer des transactions de produits financiers liés à SNC-Lavalin ou à n'importe lequel de ses clients, de ses fournisseurs ou de ses partenaires en coentreprise et le fait de conseiller autrui relativement à de telles opérations alors que vous êtes en possession de renseignements privilégiés est non seulement interdit en vertu du Code, mais est également illégal et peut constituer un crime grave. Les hauts dirigeants de SNC-Lavalin ont des responsabilités supplémentaires en vertu de la loi sur les transactions financières.

En outre, nous ne pouvons pas acquérir de biens (immobiliers, par exemple) ou d'actions d'une société si nous savons qu'elle pourrait faire l'objet d'une acquisition par SNC-Lavalin.

Il nous est interdit d'utiliser une information privilégiée de cette nature pour acquérir des propriétés avoisinantes à des fins de spéculation ou d'investissement sans l'approbation préalable de la vice-présidente et secrétaire de l'entreprise ou du vice-président directeur et chef du contentieux.

Nous avons tous un rôle à jouer afin de nous assurer que l'information privilégiée n'est divulguée à aucun tiers, y compris les clients, les consultants, les membres de la famille, les amis, les analystes financiers et les journalistes. Une telle information doit demeurer à l'intérieur de SNC-Lavalin et peut être divulguée uniquement par les personnes autorisées à le faire.

Pour obtenir des directives sur les procédures appropriées en matière d'information privilégiée et de délit d'initié, consultez la vice-présidente et secrétaire de l'entreprise, ou le vice-président directeur et chef du contentieux.

Veuillez consulter au besoin les Affaires juridiques.

## Pratiques comptables et tenue de livres

L'exactitude, l'exhaustivité et la fiabilité des registres sont cruciales pour notre entreprise du fait qu'ils servent de base à la prise de décisions et à la planification stratégique.

Leurs données sont le fondement de nos rapports financiers et sont nécessaires pour remplir l'obligation de communication complète et exacte qu'a SNC-Lavalin vis-à-vis des investisseurs, de ses partenaires et des autorités de réglementation.

Par conséquent, tous nos registres doivent être exhaustifs, exacts et fiables, et être tenus conformément aux lois et règlements en vigueur, et aux politiques et procédures opérationnelles standardisées de SNC-Lavalin en matière de comptabilité et de présentation des rapports.



Chacun de nous doit s'engager à respecter les points suivants relativement à nos livres et registres comptables, quelles que soient les fins auxquelles l'information est utilisée :

- les registres d'entreprise, comptes de frais, factures, pièces justificatives, registres de paie, dossiers d'employé et autres relevés et rapports doivent être préparés soigneusement, honnêtement et en temps opportun;
- toutes les transactions doivent être effectuées par des personnes détenant les pouvoirs prévus par nos politiques et procédures opérationnelles standardisées, et conformément aux lois, règles, normes et règlements en vigueur;
- aucune transaction, aucun élément d'actif ou de passif ni aucune autre information financière ne doit être caché à la direction, aux Affaires juridiques, au service des Finances de l'entreprise ou aux auditeurs internes ou externes de SNC-Lavalin;
- tous les efforts doivent être déployés pour résoudre toutes les préoccupations exprimées et les questions soulevées dans les rapports d'audit internes et externes;
- les fonds ou les éléments d'actif non inscrits aux registres, les pratiques comptables douteuses et les écritures fausses ou factices dans les livres et registres doivent être signalés immédiatement au service de l'Éthique et de la conformité ou au service de l'Audit interne;
- toute inexactitude, déclaration erronée ou omission dont nous avons connaissance doit être signalée aux parties intéressées et corrigée rapidement par un crédit, un remboursement ou un autre correctif jugé acceptable par les parties concernées;
- tous les documents diffusés et signés doivent, pour autant que nous le sachions, être exacts et véridiques;
- il est interdit d'établir ou de tenir, à quelque fin que ce soit, un fonds d'encaisse ou d'autres éléments d'actif secrets ou non enregistrés;
- l'accès aux renseignements de nature délicate et confidentielle est restreint pour en éviter la divulgation, la modification, l'utilisation à mauvais escient ou la destruction accidentelles ou intentionnelles.

Il est strictement interdit d'utiliser les fonds ou d'autres éléments d'actif de SNC-Lavalin à des fins illégales ou répréhensibles, d'inscrire aux registres des écritures fausses ou trompeuses, ou encore, de tenir des comptes bancaires non déclarés pour la vente, l'achat ou d'autres activités. Sont également interdites les ententes financières irrégulières ou inhabituelles avec une tierce partie (comme la surfacturation ou la sous-facturation). Nos cadres et administrateurs ainsi que les responsables de la comptabilité et de la tenue des livres doivent faire preuve de vigilance, non seulement pour faire respecter cette interdiction, mais aussi pour veiller au bon usage des biens de SNC-Lavalin.

Veuillez consulter au besoin le service des Finances.

4.10

## Responsabilité sociale d'entreprise

### 4.10.1 DROITS DE LA PERSONNE

Nous croyons que tous les êtres humains doivent être traités avec dignité, équité et respect. SNC-Lavalin a à cœur de protéger les droits de la personne dans l'ensemble de sa structure internationale et de s'assurer qu'elle n'est liée à aucune violation des droits de la personne.

Nous ne devons pas pratiquer d'activités qui bafouent les droits de la personne ou qui pourraient être propices à la traite de personnes, au travail des enfants ou au travail forcé. Nous devons également refuser de faire affaire avec quiconque n'adhère pas aux mêmes principes en matière de droits de la personne ou est impliqué dans une affaire de violation des droits de la personne ou de travail des enfants.

### 4.10.2 ENGAGEMENT DANS LA COLLECTIVITÉ

SNC-Lavalin cherche constamment à améliorer les avantages durables que nous procurons aux collectivités au sein desquelles nous œuvrons et vivons partout dans le monde.

En étant attentifs aux besoins et attentes des collectivités et en respectant leur unicité, nous tissons des liens solides et durables.

Nous collaborons avec les organisations caritatives, les gouvernements et les partenaires privés sur place pour élaborer et mettre en œuvre des programmes de développement durable en marge de nos projets. Nous donnons aux travailleurs et aux entreprises du milieu ainsi qu'aux collectivités la formation, l'encadrement et le renforcement de capacités dont ils ont besoin, en leur transmettant des compétences précieuses et en mettant en place des mesures visant à augmenter la création d'emplois et l'approvisionnement local dans le cadre de nos projets.

### 4.10.3 DONS ET COMMANDITES

Un **don** est une forme de soutien financier ou en nature accordé volontairement par SNC-Lavalin à une œuvre de charité ou à une organisation caritative au bénéfice d'une société ou d'une collectivité particulière.

Une **commandite** est une entente commerciale en vertu de laquelle SNC-Lavalin verse une contribution à une organisation en échange du droit négocié de promouvoir SNC-Lavalin et ses activités (ex. : publicité, visibilité de la marque, etc.).

SNC-Lavalin assume volontiers sa responsabilité d'entreprise par des commandites, mais aussi par les dons qu'elle fait à un large éventail d'organisations soigneusement sélectionnées en fonction de leurs secteur de visibilité. SNC-Lavalin accorde la priorité aux demandes de dons et de commandites conformes à ses valeurs d'entreprise et à son rôle d'entreprise citoyenne, et qui cadrent avec son engagement envers la création d'un milieu d'affaires éthique.

Nous ne devons faire des dons ni conclure des commandites que s'ils s'inscrivent dans les priorités et la stratégie de SNC-Lavalin, et s'ils respectent pleinement le Code et les politiques et procédures opérationnelles standardisées qui en découlent. En tout temps, nous devons être conscients du fait que les dons et les commandites peuvent présenter des risques de corruption et être perçus comme une manière de chercher à obtenir un avantage indu. S'il y a le moindre doute quant à la légitimité d'un don ou d'une commandite, nous devons communiquer avec le service de l'Éthique et de la conformité.

Veillez consulter au besoin nos politiques et procédures opérationnelles standardisées sur les dons et commandites.

#### 4.10.4 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

**SNC-Lavalin s'est engagée à protéger l'environnement et entend mener ses activités de manière écoresponsable et durable.**

Pareils objectifs ne peuvent être atteints qu'avec le soutien et la participation sans réserve de son personnel et le leadership efficace de ses dirigeants. Nous devons toujours observer et respecter les lois en vigueur ainsi que les normes et pratiques adoptées par SNC-Lavalin en matière de protection de l'environnement.



## PROTECTION DE NOS BIENS

Nous avons tous personnellement la responsabilité et l'obligation juridique de protéger les biens de SNC-Lavalin et de nous assurer qu'ils ne sont ni endommagés, ni mal utilisés, ni gaspillés. Le terme « biens » renvoie aux biens matériels, à la propriété intellectuelle, au temps, aux données et aux renseignements exclusifs et personnels, ainsi qu'aux ressources de l'entreprise et aux occasions qui s'offrent à elle.

Il est interdit d'utiliser les biens de SNC-Lavalin à des fins illégales, contraires à l'éthique ou répréhensibles, ou pour en tirer un avantage ou un gain pour soi ou pour autrui. Nous devons toujours nous conformer aux lois en vigueur et aux exigences, politiques et procédures opérationnelles standardisées internes sur l'utilisation des biens de SNC-Lavalin.



## Ressources électroniques

SNC-Lavalin fournit à tout son personnel les ressources électroniques nécessaires à la conduite de ses activités professionnelles. Parmi les « ressources électroniques » figurent notamment le système de courriel, les systèmes d'information et l'équipement électronique, les logiciels, ainsi que l'accès au réseau interne et à Internet.

Toutes les communications électroniques liées au travail doivent se faire au moyen de l'adresse électronique de l'entreprise. L'usage d'une adresse électronique personnelle pour envoyer ou recevoir de l'information liée au travail est strictement interdit.

Bien qu'un usage modéré des ressources électroniques de SNC-Lavalin à des fins personnelles soit permis à condition que cela n'interfère pas avec les tâches, l'abus de ce privilège constitue une conduite répréhensible.

Les ressources électroniques qui nous sont fournies par SNC-Lavalin restent la propriété exclusive de SNC-Lavalin et doivent être utilisées de façon responsable, appropriée et éthique. Nous ne devons jamais utiliser les ressources électroniques de SNC-Lavalin pour échanger, stocker ou traiter un contenu qui :

- › est interdit par la loi (comme le téléchargement illégal de contenus soumis à des droits d'auteur);
- › encourage le harcèlement ou y contribue;
- › pourrait être interprété comme raciste, diffamatoire, discriminant, violent, haineux, sexiste ou pornographique;
- › pourrait ternir la réputation de SNC-Lavalin.

Chaque fois que nous utilisons des ressources électroniques, nous devons prendre les mesures de précaution appropriées pour éviter de compromettre l'intégrité des équipements et des systèmes de SNC-Lavalin, ou de divulguer des renseignements privés ou confidentiels.

SNC-Lavalin peut exercer un droit de surveillance relativement à l'utilisation de ses ressources électroniques et se réserve le droit d'observer et d'inspecter tout contenu échangé, stocké ou traité à l'aide des ressources électroniques de l'entreprise dans la mesure permise par la loi.

Il est entendu que, dans l'exercice de nos fonctions et de nos activités chez SNC-Lavalin, et dans la mesure permise par la loi, nous renonçons au droit au respect de la vie privée que nous pourrions avoir relativement aux renseignements échangés, stockés ou traités à l'aide de ressources électroniques de l'entreprise. Nous sommes conscients que ces renseignements peuvent aussi devoir être divulgués aux autorités policières.

Pour de plus amples renseignements sur l'utilisation autorisée des ressources électroniques de SNC-Lavalin, consultez les politiques et procédures opérationnelles standardisées du service des Technologies globales de l'information.

5.2

## Confidentialité des renseignements

Dans l'exercice de nos fonctions et de nos activités chez SNC-Lavalin, il se peut que nous ayons connaissance de renseignements confidentiels (se reporter également à l'article 4.8 – *Délit d'initié*).

Constituent notamment des renseignements confidentiels appartenant à SNC-Lavalin :

- › des précisions sur notre organisation, nos clients, nos fournisseurs, nos prix, nos marchés, notre équipement, nos ventes, nos profits, nos états financiers internes et d'autres questions ayant trait à nos affaires;
- › des renseignements sur la recherche et le développement;
- › des renseignements techniques sur nos produits, nos services et nos procédés;
- › des renseignements sur nos stratégies de marketing et de service;
- › des précisions sur des fusions, acquisitions, ventes ou achats d'actifs en cours ou éventuels;
- › des renseignements sur des membres du personnel et les ressources humaines.

Nous devons prévenir l'accès inapproprié ou non autorisé aux renseignements confidentiels appartenant à SNC-Lavalin ou à des tiers et en empêcher la divulgation.



Nous avons l'obligation de préserver la confidentialité des renseignements pendant et après l'exercice de nos fonctions et de nos activités chez SNC-Lavalin. Ces obligations restent en vigueur même après la cessation de notre emploi chez SNC-Lavalin.

De même, nous ne devons jamais accepter de renseignements confidentiels appartenant à nos clients, concurrents, partenaires d'affaires, etc., ni accéder à de tels renseignements, dans le but d'obtenir un avantage indu.

## 5.3 | Propriété intellectuelle

Les droits d'auteur, marques de commerce, plans, noms, logos, inventions, améliorations, photographies, vidéos, découvertes et autres formes de propriété intellectuelle (telles que les protocoles, procédures, procédés techniques et méthodes de recherche) créés ou modifiés dans l'exercice de nos fonctions et de nos activités chez SNC-Lavalin demeurent la propriété exclusive de la société.

De plus, la propriété intellectuelle créée en dehors de la relation avec SNC-Lavalin appartient tout de même à SNC-Lavalin si sa création découle de renseignements confidentiels acquis dans l'exercice de nos fonctions et de nos activités chez SNC-Lavalin.

Nous avons le devoir de protéger la propriété intellectuelle de SNC-Lavalin, tout comme nous devons respecter celle d'autrui. Il est illégal de copier, d'emporter avec soi ou de détruire une part quelconque de la propriété intellectuelle de SNC-Lavalin à la cessation de notre relation avec l'entreprise. Même si nous croyons que notre contribution à ce travail pendant notre période d'emploi nous permet d'en bénéficier, ce travail demeure la propriété exclusive de SNC-Lavalin et nous ne pouvons l'utiliser à d'autres fins ni en faire profiter un autre employeur. Par ailleurs, SNC-Lavalin interdit strictement d'utiliser sans autorisation, de voler ou de détourner la propriété intellectuelle de tierces parties, y compris les renseignements tirés d'Internet.



## Communications externes

Toute demande d'information ou d'opinion adressée à SNC-Lavalin ou portant sur ses activités et émanant de groupes ou d'organismes extérieurs doit être transmise au service des Communications mondiales d'entreprise.



Le service des Communications mondiales d'entreprise est le porte-parole officiel de SNC-Lavalin auprès des médias lorsque ces derniers cherchent à obtenir une entrevue, une opinion, un commentaire ou une suggestion sur une question pouvant toucher aux affaires de SNC-Lavalin. Toute demande de la part des médias, même si elle est présentée comme une demande de commentaires ou de point de vue personnels, doit être adressée au service des Communications mondiales d'entreprise. À moins qu'il n'ait été demandé ou coordonné par ce service, tout contact avec les médias doit être fait à titre de simple citoyen.

Toute apparition dans les médias au nom de SNC-Lavalin (télévision, radio, Web, médias sociaux, médias imprimés, etc.) à titre de conférencier, de membre d'un groupe de discussion ou autrement doit être préalablement autorisée par notre supérieur immédiat et signalée à l'avance, si possible, au service des Communications mondiales d'entreprise. Si une telle participation se produit de façon spontanée, il faut en informer le service des Communications mondiales d'entreprise tout de suite après.

Rappelons que même si les questions ne sont pas liées aux affaires de SNC-Lavalin, nous devons faire preuve de prudence et nous assurer que les opinions émises le sont strictement à titre personnel, n'engagent en rien SNC-Lavalin et n'en donnent pas une fausse impression.

Lorsque nous utilisons les médias sociaux et autres modes de communication, nous ne devons pas nous servir de la marque et de l'identité de SNC-Lavalin ou encore, divulguer des renseignements confidentiels que nous pourrions connaître. Il nous faut respecter en tous points les conditions prévues à l'article 2.1 – *Respect mutuel dans le milieu de travail*, à l'article 2.5 – *Renseignements personnels et confidentiels* et à l'article 5.2 – *Confidentialité des renseignements*.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les communications externes, veuillez communiquer avec le service des Communications mondiales d'entreprise.



# SIGNALEMENT DES INFRACTIONS ET PLAINTES

---



## Obligation de signalement

Il incombe à chacun d'entre nous de veiller à incarner les valeurs de SNC-Lavalin et du Code.

Nous avons tous le devoir et la responsabilité de signaler de bonne foi toute infraction connue ou soupçonnée au Code et aux politiques et procédures opérationnelles standardisées qui en découlent, de même que toute infraction aux lois, règles ou règlements en vigueur et toute inconduite ou pression exercée en vue de compromettre les normes d'éthique de l'entreprise, dont nous pourrions avoir connaissance. Sous réserve des lois du pays, le défaut de signaler une non-conformité peut entraîner des sanctions disciplinaires, y compris le congédiement.

Si nous sommes impliqués dans une affaire ou prenons connaissance d'une situation qui contrevient ou pourrait contrevenir au Code ou aux politiques qui en découlent, nous devons promptement le signaler à l'une ou l'autre des personnes ou ressources suivantes :

- › la Ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité (voir la section *Ressources*);
- › notre supérieur immédiat;
- › le responsable de la conformité;
- › le service des Ressources humaines;
- › les services des Finances et de l'Audit interne;
- › les Affaires juridiques;
- › le Centre de consultation en conformité.

Les préoccupations et les plaintes seront traités en toute confidentialité et la personne ayant signalé la situation de bonne foi sera à l'abri de toute forme de discrimination ou de représailles. SNC-Lavalin s'est engagée à créer un cadre de travail où toutes les personnes visées par le Code se sentent à l'aise de signaler les infractions, réelles ou soupçonnées, ou de demander si une activité ou un incident constitue une infraction. SNC-Lavalin interdit strictement les représailles contre toute personne qui signale de bonne foi une infraction, réelle ou présumée, au Code ou aux politiques et procédures opérationnelles standardisées qui en découlent, ou encore une violation des lois, règles et règlements en vigueur.

Si nous croyons avoir été victimes de représailles, nous sommes tenus de le signaler comme toute autre infraction. En cas de préoccupations au sujet de l'obligation de signalement ou des représailles, nous devrions en faire part au service de l'Éthique et de la conformité.

## Enquêtes internes

SNC-Lavalin prend au sérieux tous les signalements d'inconduite et présume que toutes les préoccupations exprimées et les plaintes déposées le sont de bonne foi, et sont légitimes.

Les enquêtes sur des allégations de conduite contraire à l'éthique ou illégale sont menées exclusivement par le service de l'Éthique et de la conformité ou celui des Ressources humaines suivant des techniques d'enquête reconnues et conformes à nos pratiques et protocoles internes. Cela permet d'assurer la qualité et l'intégrité du processus d'enquête. Les enquêtes sont tenues confidentielles et menées dans le plus grand respect, la plus grande discrétion et le plus grand souci du respect de la vie privée, sous réserve du besoin de SNC-Lavalin d'aller au fond de la question et dans la mesure permise par la loi. Si le service de l'Éthique et de la conformité ou le service des Ressources humaines découvre une activité criminelle ou répréhensible, SNC-Lavalin pourrait devoir signaler l'activité aux autorités gouvernementales, réglementaires ou policières concernées.

Nous sommes tous tenus de collaborer de façon sincère et transparente au service de l'Éthique et de la conformité ou au service des Ressources humaines en fournissant tous les documents et renseignements demandés. Nous ne devons d'aucune manière entraver ou retarder la progression des enquêtes internes. Le défaut de collaborer avec le service de l'Éthique et de la conformité ou le service des Ressources humaines peut entraîner des sanctions disciplinaires, y compris le congédiement.



## GUIDE POUR LA PRISE DE DÉCISIONS

Certaines décisions sont faciles à prendre, mais lorsque nous sommes dans le doute à propos d'une action ou d'une décision liée au travail, nous devons nous poser les questions suivantes :

- › Est-ce légal?
- › Est-ce conforme aux valeurs de SNC-Lavalin, au Code et aux politiques et procédures opérationnelles standardisées qui en découlent?
- › Est-ce équitable, éthique et moralement acceptable? Que me dit mon instinct?
- › Quelle impression cela donnerait-il dans un reportage télévisé ou sur un forum public? Est-ce que ma réputation ou celle de SNC-Lavalin en souffrirait?
- › Pourrait-on y voir un conflit d'intérêts?
- › Est-ce que mon action (ou mon inaction) risque de nuire à la santé, à la sécurité ou au bien-être de quelqu'un?

S'il n'y a pas de réponse claire et évidente à l'une de ces questions, ou si le résultat de cette réflexion nous rend mal à l'aise, **nous devons demander conseil** aux personnes ou aux ressources indiquées à la section *Ressources*.



## RESSOURCES

En cas de question ou de préoccupation, nous devons commencer par consulter la personne qui connaît le mieux notre travail et notre champ de responsabilité : notre supérieur immédiat.

Nous pouvons aussi communiquer avec les personnes-ressources désignées de notre service ou de notre unité. Pour obtenir la liste complète des personnes-ressources, consultez la page Infozone du service de l'Éthique et de la conformité ou votre représentant des Ressources humaines.

Il peut s'avérer plus facile de parler à quelqu'un dans notre milieu de travail immédiat pour poser une question, soulever un problème, signaler une situation, déposer une plainte ou dénoncer une infraction. SNC-Lavalin a donc prévu divers canaux de communication qu'elle met à la disposition de quiconque a besoin d'aide.

### RESPONSABLES DE LA CONFORMITÉ, SECTEURS ET RÉGIONS

Personnes chargées des questions et des initiatives de conformité pour le secteur, l'unité, la région ou la fonction de SNC-Lavalin auquel elles sont attirées.

Liste des responsables de la conformité :

**<http://infozone.snclavalin.com/fr/sectors-fonctions/fonctions/ethics-compliance/services-responsibilities/compliance-advice.aspx>**

### CENTRE DE CONSULTATION EN CONFORMITÉ

Experts en conformité en mesure de renseigner ou de conseiller les membres du personnel qui se demandent comment régler les questions d'éthique et de lutte contre la corruption qui peuvent se poser dans le cours de leur travail et comment s'assurer de respecter le Code et les politiques et procédures opérationnelles standardisées qui en découlent.

**[conformite@snclavalin.com](mailto:conformite@snclavalin.com)**

### PAGE INFOZONE DU SERVICE DE L'ÉTHIQUE ET DE LA CONFORMITÉ

Page donnant accès à des informations en matière d'éthique et de conformité, comme :

- › le Code d'éthique et de conduite dans les affaires;
- › les politiques et procédures opérationnelles standardisées;
- › la liste des responsables de la conformité et des personnes-ressources pertinentes;
- › du matériel de formation et des présentations;
- › des foires aux questions (FAQ);
- › l'Outil de contrôle préalable des partenaires d'affaires;
- › le Centre de consultation en conformité.

**[http://www.snclavalin.com/ethics-compliance/default\\_fr.asp](http://www.snclavalin.com/ethics-compliance/default_fr.asp)**

## LIGNE D'ASSISTANCE ANONYME EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

Système de signalement sécurisé administré par une tierce partie indépendante et permettant de soulever des questions relativement à une décision ou à une action qui n'est pas ou ne semble pas conforme au Code ou aux politiques et procédures opérationnelles standardisées qui en découlent. Ce service accepte les signalements anonymes.

Accédez au système en ligne à l'adresse :

**[www.snclavalin.ethicspoint.com](http://www.snclavalin.ethicspoint.com)**



[www.snclavalin.com](http://www.snclavalin.com)