

CODE D'ÉTHIQUE

DU

COMITÉ PARITAIRE D'INSTALLATION  
D'ÉQUIPEMENT PÉTROLIER  
DU QUÉBEC

# CODE D'ÉTHIQUE

---

## INTRODUCTION

Le code d'éthique du Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec a été mis en place pour préserver les valeurs fondamentales d'intégrité et de professionnalisme du Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec et s'assurer que les employés, dirigeants, mandataires, agent, consultant et membres du conseil d'administration représentent ces valeurs dans leur conduite avec les différents partenaires d'affaires et intervenants. Chacune des personnes énumérées ci-haut est personnellement responsable de l'observance du Code et doit répondre de ses actes personnels.

---

## LE CODE D'ÉTHIQUE

Le code d'éthique « Code » s'applique à tous les employés, dirigeants, mandataires, consultants et membres du conseil d'administration (les « représentants ») du Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec (ci-après le « Comité »). Ces derniers doivent :

- Agir avec intégrité, compétence, diligence, respect et d'une manière éthique envers le public, les partenaires, leurs collaborateurs et tout autre intervenant;
- Placer l'intégrité et les intérêts du Comité avant leurs intérêts personnels ou celui du groupe qu'ils représentent;
- Faire preuve de diligence et utiliser en toute indépendance leur capacité de jugement dans toute autre activité en lien avec les activités du Comité;
- Travailler et encourager les autres à travailler de manière professionnelle et éthique, afin de maintenir au plus haut niveau le professionnalisme du Comité;

## NORMES DE CONDUITES

### I. PROFESSIONALISME

- a. **Respect de la loi.** Les représentants doivent respecter l'ensemble des lois et réglementations de tout gouvernement, organisme de réglementation et associations professionnelles auxquels ils sont assujettis. En cas de conflit entre le présent Code et toute autre obligation déontologique qui lui est applicable, le représentant devra se conformer à la réglementation la plus stricte.
- b. **Loyauté, honnêteté et intégrité.** Les représentants doivent agir en tout temps avec intégrité, compétence, respect et diligence afin de préserver la réputation du Comité ainsi que la collaboration et la confiance d'autrui. Les obligations de loyauté, honnêteté et intégrité d'un représentant en vertu du Code perdurent après la fin de leur association au Comité.
- c. **Indépendance et Objectivité.** Les représentants doivent faire preuve d'une diligence et d'une capacité de jugement permettant d'atteindre et maintenir l'indépendance et l'objectivité dans le cadre de leurs activités. Les représentants doivent s'abstenir de proposer, solliciter ou d'accepter tout cadeau, tout avantage, toute indemnité ou rémunération raisonnablement susceptible de compromettre leur indépendance et l'objectivité personnelles ou l'indépendance ou l'objectivité d'une autre personne. Tout cadeau ayant une valeur supérieure à 100\$ devra être déclaré au directeur général et au conseil d'administration.
- d. **Fausse déclaration.** Les représentants doivent s'abstenir de faire intentionnellement de fausses déclarations dans toute activité en lien avec les activités du Comité.
- e. **Manquement à des obligations professionnelles.** Les représentants doivent s'abstenir de toute conduite professionnelle impliquant la malhonnêteté, la fraude ou la tromperie. Ils doivent également s'abstenir de commettre tout acte ayant une incidence défavorable sur leur réputation, leur intégrité ou leur compétence professionnelle ou celle du Comité. Dans l'éventualité où un représentant est suspendu d'un ordre professionnel, le représentant doit aviser le directeur général et le conseil d'administration afin d'évaluer les démarches à entreprendre.

### II. GESTION DE L'INFORMATION

- a. **Informations matérielles non-publiques.** Les représentants en possession d'informations matérielles non-publiques et susceptibles d'affecter les activités du Comité doivent s'abstenir d'agir ou de permettre à des tiers d'agir sur la base desdites informations.
- b. **Confidentialité de l'information.** Le Comité a un devoir de préserver la confidentialité, la sécurité et le caractère privé de l'information détenue directement sur ses représentants, ses partenaires d'affaires ainsi que les propositions d'affaires. Chaque représentant doit prendre les mesures nécessaires pour respecter et maintenir la confidentialité des informations. Les seules exceptions à cet article sont :

- i. Si les informations concernent des activités illégales;
- ii. Si la divulgation est requise par la loi;
- iii. Si le représentant a obtenu une autorisation de divulgation des informations;
- iv. Si l'information est déjà publique ou non-confidentielle;

**c. Durée.** Le devoir de confidentialité des représentants en vertu du Code perdure après la fin de leur association avec le Comité.

**d. Relations avec les médias.** Aucun représentant autre que ceux qui sont spécifiquement autorisés ne doit discuter de tout sujet visant le Comité avec des représentants des médias.

**e. Équipement Informatique.** Les représentants ne doivent s'attendre à aucune confidentialité quant à tout ce qu'ils produisent, enregistrent, envoient ou reçoivent au moyen de l'équipement informatique du Comité. L'équipement informatique inclut notamment les ordinateurs personnels, les téléphones intelligents, les tablettes, réseaux, données et systèmes de messagerie électronique ainsi que l'accès à Internet. Celui-ci doit être utilisé aux fins de l'exercice des activités du Comité.

**f. Protection de la vie privée.** Le Comité est convaincu de l'importance de respecter la vie privée et la dignité de ses employés, dirigeants, mandataires, consultants et membres du conseil d'administration. Le Comité a pour politique d'obtenir et de conserver les seuls renseignements personnels pouvant être exigés pour son fonctionnement efficace. L'accès à ces renseignements doit être limité aux représentants du Comité qui ont un besoin réel d'en être informés. Le Comité a l'obligation de se conformer à toutes les lois applicables régissant la divulgation de renseignements personnels sur ses représentants. Dans tout lieu où la divulgation de tels renseignements n'est pas prévue par la loi, le Comité doit adopter des politiques conçues pour empêcher toute divulgation déraisonnable.

### III. OBLIGATIONS ENVERS LE COMITÉ

**a. Arrangements complémentaires en matière de rémunération.** Sauf lorsque le directeur général et le conseil d'administration l'ont approuvé par écrit, les représentants ne doivent pas accepter de cadeaux, avantages, indemnités ou rémunération faisant concurrence aux intérêts du Comité ou créant une apparence de conflit d'intérêts vis-à-vis du Comité.

**b. Responsabilités en tant que supérieurs hiérarchiques.** Les représentants du Comité doivent s'efforcer de détecter et d'empêcher toute violation des lois, règles et réglementations applicables par toute personne soumise à leur autorité.

### IV. CONFLITS D'INTÉRÊTS

**a. Révélation de conflits d'intérêts.** Les représentants doivent entièrement et équitablement communiquer tous les éléments raisonnablement susceptibles de nuire à leur indépendance et objectivité ou d'interférer avec leurs obligations envers le Comité. Les représentants doivent veiller à ce que ces informations soient communiquées sans ambiguïtés, clairement et efficacement.

**b. Intérêts personnels.** Un représentant ne peut détenir un intérêt incompatible avec l'accomplissement de ses fonctions et doit prendre les mesures requises afin d'éviter tout conflit ou apparence de conflits.

c. **Occasions d'affaires.** Les représentants ne doivent pas tirer avantage des occasions d'affaires découvertes ou créées dans l'exercice de leurs fonctions et les détourner à leur profit personnel ou à celui du groupe qu'ils représentent.

## V. RELATIONS INTERPERSONNELLES

a. **Respect.** Les représentants doivent exercer leurs fonctions dans le respect des autres et entretenir des relations professionnelles fondées sur l'honnêteté ainsi que sur le respect des personnes en encourageant la coopération et le professionnalisme.

b. **Harcèlement et discrimination.** Le harcèlement, la discrimination ainsi que toutes formes de conduites humiliantes sont formellement interdits.

## VI. SURVIE DES OBLIGATIONS POST EMPLOI OU FONCTION

a. Les obligations d'intégrité, de loyauté d'un représentant demeurent après qu'il ait cessé d'occuper un emploi ou de remplir des fonctions chez le Comité. D'ailleurs l'ex-représentant ne peut réaliser une transaction qui lui procurerait un avantage matériel provenant ou découlant d'information confidentielle obtenue à l'occasion de son emploi ou de sa fonction, à moins que ces informations ne soient devenues publiques.

## VII. DÉCLARATION À L'EMBAUCHE OU À L'ENTRÉE EN FONCTION

a. À l'embauche ou à l'entrée en fonction, tout représentant doit remplir la déclaration (Annexe A) confirmant son adhésion au Code. Par la suite, annuellement en date du 31 décembre et avant le 31 janvier suivant, chaque représentant doit remplir la déclaration annuelle adhérent au Code.

## VIII. DIVULGATION

a. Toute situation non conforme au Code doit être signalée au directeur général et au conseil d'administration du Comité.

## IX. SANCTIONS

a. Les représentants qui ne se conforment pas au Code s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la fin de l'association avec le Comité.

Le présent code d'éthique est accepté par le Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec.

En foi de quoi, les représentants, dûment autorisés par le Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec, procèdent à sa signature, à :

Terrebonne

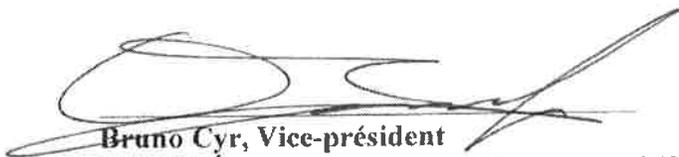
**Signatures :**

ce : 9 FÉVRIER 2023



**Dany Pedneault, Président  
COMITÉ PARITAIRE D'INSTALLATION  
D'ÉQUIPEMENT PÉTROLIER DU QUÉBEC**

ce : 17 Février 2023



**Bruno Cyr, Vice-président  
COMITÉ PARITAIRE D'INSTALLATION  
D'ÉQUIPEMENT PÉTROLIER DU QUÉBEC**