



energir

# Code d'éthique

Approuvé par le Conseil d'administration  
d'Énergir inc. le 17 mai 2018 et mis à jour  
le 24 septembre 2020



## Table des matières

Mission de l'entreprise	3
Principes directeurs du code d'éthique	4
Nos engagements	5
Agir avec intégrité	6
Favoriser un milieu de travail respectueux et sécuritaire	11
Protéger les intérêts d'Énergir	14
Respecter l'environnement et favoriser l'implication dans la collectivité	18
Mise en œuvre du code d'éthique	19



## Mission de l'entreprise

Notre mission est de répondre de manière de plus en plus durable aux besoins énergétiques des clients et des communautés qui nous accueillent. Nous offrons des solutions compétitives, variées et innovantes. Énergir, s.e.c. sera le partenaire recherché et apprécié par tous ceux et celles qui aspirent à un avenir énergétique meilleur.

Parce que l'énergie est au cœur de la société, nous collaborons avec les acteurs de tous les horizons.

Parce que les collectivités comprennent mieux que quiconque les besoins qui leur sont propres, nous privilégions la proximité.

Parce que les besoins de nos clients évoluent au rythme de leurs défis, nous innovons dans tout ce que nous faisons.



## Principes directeurs du code d'éthique

Le Code<sup>1</sup> s'adresse au personnel<sup>2</sup> et aux administrateurs<sup>3</sup> d'Énergir, y compris ceux de ses filiales québécoises et canadiennes, ainsi qu'à toute personne ou entreprise engagée ou mandatée pour représenter celle-ci.

Sauf incompatibilité dans le contexte, dans le présent document, les expressions « nous », « notre/nos », la « Société », l'« Entreprise » et « Énergir » désignent collectivement Énergir inc., Énergir, s.e.c., ses filiales québécoises et canadiennes. Lorsque le terme « Énergir, s.e.c. » est utilisé, il désigne Énergir, s.e.c. sans comprendre ses filiales; de même que le terme « Énergir inc. » désigne le commandité d'Énergir, s.e.c.

Le Code présente des engagements, des principes et des règles qui doivent être appliqués par l'ensemble du personnel d'Énergir et des personnes qui représentent celle-ci. Ces éléments ont été développés dans l'objectif de favoriser des relations de qualité avec nos parties prenantes<sup>4</sup> en s'assurant de respecter nos trois principes directeurs fondamentaux de responsabilité, de performance et de respect. Ainsi, il importe de bien comprendre la nature des principes et règles développés dans ce Code et de s'assurer de les appliquer conformément à l'objectif pour lequel ils ont été développés.

Le Code agit à titre de guide dans la prise de décision éthique et dans les comportements à adopter.

.....  
<sup>1</sup> Signifie le présent code d'éthique en vigueur le 17 mai 2018 et mis à jour le 24 septembre 2020.

<sup>2</sup> Signifie toute personne syndiquée ou non qui touche un salaire d'Énergir, incluant les gestionnaires, les cadres de direction et les membres de la haute direction.

<sup>3</sup> Signifie toute personne qui est membre du conseil d'administration d'Énergir inc. ou d'une filiale d'Énergir, s.e.c.

<sup>4</sup> Signifie entre autres les clients, les fournisseurs, les investisseurs, les instances gouvernementales, les organismes de réglementation, les organismes et groupes, ainsi que la collectivité.

Toutefois, il importe de noter qu'il ne saurait couvrir l'ensemble des situations auxquelles le personnel d'Énergir peut être confronté. C'est pourquoi, au-delà des principes et engagements, il importe d'être en mesure de reconnaître l'impact de nos décisions sur l'environnement et les parties prenantes et de nous interroger relativement aux comportements que nous adoptons.

**Dans le cas où nous serions confrontés à une situation non prévue par une règle ou un principe, les questions ci-dessous pourront nous aider à déterminer le bon comportement à adopter et contribuer à préserver la confiance et la qualité des relations avec nos parties prenantes :**

- Si j'inversais les rôles, **de quelle manière souhaiterais-je que l'on se comporte avec moi ?**
- Mon comportement peut-il **porter atteinte à Énergir ?**
- Si on me le demandait, serais-je **capable de légitimer mon comportement** auprès des parties prenantes touchées ?
- **Comment réagiraient mes collègues** s'ils apprenaient ma décision et le comportement que je m'apprête à adopter ?
- **Ai-je l'autorité ou l'autonomie nécessaire pour prendre cette décision** ou devrais-je consulter mon supérieur immédiat ?

Si, après avoir répondu à ces questions, des doutes subsistent quant au comportement à adopter, nous devons consulter la section « Mise en œuvre du code d'éthique » où se trouve une liste des ressources pouvant nous appuyer dans notre démarche. Le Code identifie également, en fonction de la nature des engagements présentés, des personnes ressources auxquelles s'adresser au besoin pour obtenir plus d'information. Dans le cas des filiales, il convient de s'adresser à l'équivalent interne de la ressource indiquée.

# Nos engagements



## Agir avec intégrité



### Au-delà des lois et règlements

Énergir et l'ensemble des personnes qui la représentent s'engagent à respecter les lois et règlements en vigueur qui s'appliquent aux activités d'Énergir sur le territoire où elle fait affaire. Toutefois, une conduite éthique implique parfois d'aller au-delà des normes législatives et réglementaires. Les comportements attendus décrits dans ce Code reflètent cette volonté.

Aucun membre du personnel d'Énergir ou aucune personne qui représente celle-ci ne peut enfreindre, aider, inciter ou ordonner à quelqu'un d'enfreindre une loi ou un règlement au nom de la Société.

Les politiques et directives internes doivent être respectées par toute personne visée par celles-ci, y compris les politiques mentionnées dans le présent Code. L'ensemble du personnel d'Énergir et des personnes qui représentent celle-ci s'engagent également à respecter les politiques et directives applicables à leur catégorie d'emploi.

De plus, comme Énergir exerce principalement des activités réglementées, elle est soumise à de nombreuses exigences et décisions réglementaires, y compris notamment celles de la Régie de l'énergie. Ainsi, Énergir et l'ensemble des personnes qui la représentent s'engagent également à prendre connaissance et à respecter les normes et directives applicables à leur catégorie d'emploi émises par les organismes de réglementation ayant autorité sur les activités de la Société.

En cas de doute quant à la portée des lois, des règlements, ainsi que des normes ou directives édictées par les organismes de réglementation, veuillez consulter soit la vice-présidente adjointe, Affaires juridiques et/ou le secrétaire corporatif d'Énergir, selon la loi, le règlement, la norme ou la directive en question.

.....

<sup>5</sup> Toute situation où les intérêts individuels sont considérés plutôt que les intérêts de l'entreprise ou encore, toute situation où les intérêts personnels et ceux de l'entreprise sont ou donnent l'impression d'être en opposition. L'abus d'influence est considéré comme une forme de conflit d'intérêts.

### Conflit d'intérêts des membres du personnel

Les membres du personnel se doivent d'être loyaux envers Énergir.

Or, l'existence d'un conflit d'intérêts<sup>5</sup> est susceptible de nuire au respect de cette obligation de loyauté.



#### Exemples de comportements pouvant constituer des situations de conflit d'intérêts :

- Favoriser les membres de sa famille ou des amis lors de décisions d'affaires ou de gestion;
- Être à la fois membre du personnel et fournisseur de l'entreprise;
- Être en lien de supervision directe avec un membre de sa famille.

Ce devoir de loyauté interdit également aux membres du personnel de rendre, sans autorisation préalable, des services pour le bénéfice de toute entreprise exerçant des activités concurrentes à celles d'Énergir, ou d'effectuer du travail non autorisé auprès de la clientèle d'Énergir.

Dans certaines situations, nous pourrions nous retrouver en apparence de conflit d'intérêts. Une apparence de conflit d'intérêts survient lorsqu'une personne raisonnable pourrait croire que le décideur est en situation de conflit d'intérêts, et ce, même si dans les faits, ce n'est pas le cas. **L'apparence de conflit d'intérêts peut être aussi néfaste pour Énergir que la présence d'un conflit d'intérêts réel** puisqu'elle laisse croire à nos parties prenantes que nos décisions et notre jugement ne sont pas objectifs.

L'un des éléments les plus importants lorsqu'une personne se retrouve en situation potentielle, apparente ou réelle de conflit d'intérêts est de demeurer vigilant. De manière générale, tout individu est doté de bonnes intentions et évitera de se placer volontairement en situation de conflit d'intérêts. Cependant, il importe d'être capable de reconnaître que notre jugement pourrait être affecté, et que nul n'est à l'abri des influences externes.

Un moyen efficace de **demeurer vigilant** est d'analyser nos comportements en se demandant comment ceux-ci seraient perçus par les parties prenantes plutôt que de tenter de légitimer ces mêmes comportements. Ainsi, en nous centrant sur la perception des autres à l'égard de nos comportements plutôt que sur notre propre perception, nous favorisons le développement de relations de confiance.

Tout membre du personnel en situation potentielle, apparente ou réelle de conflit d'intérêts doit en informer son supérieur immédiat et un partenaire d'affaires RH du secteur Employés et culture.

## Cadeaux et autres faveurs

Les cadeaux et autres faveurs peuvent être considérés comme nous plaçant en situation de conflit d'intérêts potentiel puisqu'ils peuvent affecter la capacité d'un individu de prendre des décisions objectives, libres de toute influence. L'objectif du donateur est souvent de tenter d'influencer la personne qui reçoit la faveur. En effet, **recevoir un cadeau crée parfois** chez le récipiendaire **un sentiment de redevance** à l'égard du donateur. En d'autres mots, la personne qui reçoit le cadeau se sent parfois obligée d'offrir à son tour un cadeau ou une faveur au donateur afin de compenser.

Tout cadeau ou faveur ne nous place pas nécessairement en situation de conflit d'intérêts, et il n'existe **pas de règle unique permettant de déterminer si un cadeau peut être accepté ou non**. Pour déterminer si le cadeau ou la faveur est susceptible de donner naissance à un conflit d'intérêts apparent ou réel, voici quelques repères utiles :

- **La valeur** : Est-ce qu'Énergir ou moi-même serions en mesure d'offrir un cadeau d'une valeur similaire ?
- **La raison** : Pourquoi m'offre-t-on ce cadeau ? Par politesse ? Ou est-ce dans l'espoir d'obtenir quelque chose en retour ?
- **Les circonstances** : Dans quel contexte m'a-t-on offert le cadeau ? De manière publique et transparente ? Subtilement, sans attirer l'attention ?
- La position du récipiendaire : **Mes responsabilités** chez Énergir sont-elles associées aux intérêts de la personne qui m'offre le cadeau ?
- Le caractère temporel : Dans quel **contexte** cette personne (ou entreprise) m'a-t-elle offert le cadeau (exemple : processus d'appel d'offres) ?
- **La fréquence** : Est-ce la première fois que cette personne (ou entreprise) m'offre un cadeau ? Est-ce une pratique récurrente ?

Si, en répondant aux questions ci-dessus, nous arrivons à la conclusion qu'accepter le cadeau pourrait nous placer en situation de conflit d'intérêts, nous devons refuser le cadeau.

Chaque situation est unique, et il est parfois difficile de déterminer le bon comportement à adopter. Toutefois, en aucun cas nous ne devons accepter d'argent comptant ou d'équivalent monétaire.

Lorsque nous recevons un cadeau ou une invitation, nous devons en **informer notre supérieur immédiat** afin de nous assurer de posséder l'ensemble de l'information nécessaire à la prise de décision concernant ledit cadeau.

Si nous n'acceptons pas de cadeaux qui pourraient compromettre notre jugement, il importe également de respecter nos parties prenantes et de ne pas tenter de compromettre leur jugement en offrant des cadeaux ou autres avantages qui pourraient créer chez eux un sentiment de redevance à l'égard d'Énergir.



## Administrateurs et dirigeants

Comme l'exigent les lois applicables, l'administrateur qui est en situation de conflit d'intérêts doit le déclarer, s'abstenir de voter et de délibérer sur toute question relative à cet intérêt et ne pas tenter d'influencer quelque décision à être prise sur ce sujet. Il doit de plus se retirer de toute réunion au moment où le sujet pour lequel il est en conflit d'intérêts est traité.

En outre, tous les administrateurs d'Énergir inc. et les dirigeants nommés par résolution du conseil d'administration d'Énergir inc. (les « dirigeants ») doivent compléter et signer, dès leur nomination et par la suite annuellement, un formulaire de divulgation de charges externes et d'intérêts. Le secrétariat corporatif d'Énergir assure le suivi de cette obligation et conserve dans ses dossiers les questionnaires dûment complétés et signés. La divulgation relative aux charges externes et aux intérêts doit être mise à jour dès que survient un changement.

Pour davantage d'information sur les devoirs relatifs à la dénonciation d'intérêts des administrateurs et des dirigeants et le moment où cette dénonciation est requise, veuillez consulter le secrétaire corporatif d'Énergir.



## Respect et équité de nos parties prenantes

Énergir s'engage à agir dans le respect, en tout temps et quel que soit son interlocuteur, ainsi qu'à traiter de manière équitable l'ensemble de ses parties prenantes.

### Instances gouvernementales, organismes de réglementation et intervenants du processus réglementaire

Les instances gouvernementales et tous les autres organismes de réglementation, de même que les intervenants qui participent au processus réglementaire représentent des parties prenantes importantes pour Énergir. Les relations harmonieuses avec ces parties prenantes sont essentielles au bon fonctionnement, à la réputation et au succès d'Énergir. Nous nous engageons à agir avec respect et diligence envers les représentants des différentes instances gouvernementales et d'autres organismes de réglementation, de même qu'envers les intervenants qui participent au processus réglementaire.



#### Exemples de comportements attendus :

- Fournir de manière diligente et dans les délais attendus l'information nécessaire à l'accomplissement du travail des représentants des instances gouvernementales, des organismes de réglementation et des intervenants qui participent au processus réglementaire;
- Favoriser les relations harmonieuses avec les diverses parties prenantes en étant courtois, respectueux et en ne tentant pas d'influencer de manière inappropriée leur jugement.



### Fournisseurs

Les fournisseurs gaziers ainsi que les fournisseurs de produits et de services sont des parties prenantes importantes pour nous. En établissant des relations d'affaires fondées sur la confiance, Énergir se dote d'atouts essentiels à son succès. Ainsi, nous nous engageons à **traiter nos fournisseurs de façon équitable et transparente, avec respect et sans discrimination**. Nous encourageons la concurrence entre les fournisseurs, tout en favorisant les relations d'affaires à long terme.



#### Exemples de comportements pouvant nuire aux relations harmonieuses avec les fournisseurs :

- Solliciter les fournisseurs à la participation d'activités ou de campagnes de financement d'Énergir en laissant sous-entendre que cela pourrait contribuer à la continuité de la relation d'affaires;

- Ne pas fournir d'indications claires et précises quant aux processus d'approvisionnement d'Énergir;
- Manquer de professionnalisme en ne se conformant pas à ses responsabilités de donneur d'ouvrage et agir irrespectueusement avec le représentant d'un fournisseur ou envers un fournisseur de services (ex. : consultant);
- Conclure des ententes accessoires ou complémentaires, y compris tacites, sans suivre le processus d'approvisionnement établi;
- Définir des critères de sélection non objectifs et biaisés dans le but de favoriser un fournisseur déterminé.



## Clients

Les relations que nous entretenons avec nos clients sont garantes de notre succès. Un ensemble de lois, règlements, politiques, directives et conditions de service encadre les relations avec la clientèle, et nous nous soumettons à chacun d'entre eux. Le respect de nos clients est au centre de notre attention, et nous nous engageons à nous comporter de manière à répondre à leurs attentes à notre égard afin de **développer les relations de confiance** nécessaires à la conduite de nos activités. Pour Énergir, les relations avec la clientèle sont la responsabilité de tous.



### Exemples de comportements favorisant les relations harmonieuses avec les clients :

- Faire preuve d'**intégrité** et d'**honnêteté** dans l'exécution de son travail en respect avec les lois, règlements, politiques, directives et conditions de service régissant l'entreprise;
- Faire preuve d'**écoute**, de politesse, de **courtoisie** et d'empathie;
- Fournir des **services de qualité aux meilleurs coûts** possibles;
- Maintenir des relations d'affaires exemptes de préjugés;
- Répondre aux requêtes de la clientèle avec **diligence** et **précision**.

## Favoriser un milieu de travail respectueux et sécuritaire



### Santé et sécurité au travail

Énergir positionne le respect et la protection de la santé, de la sécurité et du mieux-être au travail au cœur même de sa stratégie d'entreprise. Cet engagement s'inscrit dans sa vision du développement durable, au bénéfice de l'ensemble de ses employés, de sa clientèle et des collectivités qu'elle dessert, de ses entrepreneurs, de ses fournisseurs et du public en général.

Chaque employé est responsable de soutenir activement la politique de santé, sécurité et mieux-être au travail, d'abord en prenant en considération l'impact de ses gestes au quotidien, en respectant les principes stratégiques et en assumant pleinement les responsabilités confiées dans la gestion de la santé, de la sécurité et du mieux-être au travail mis en place pour réussir ensemble.

La politique est encadrée par **quatre principes stratégiques** : Leadership, prévoyance, vigilance et rigueur dans nos actions et **trois piliers centraux**, la gestion des risques, un fort partenariat et la santé et mieux-être au travail.



#### Exemples de comportements favorisant la santé et sécurité au travail :

- S'approprier et appliquer les Règles<sup>6</sup> d'or afin d'avoir une meilleure maîtrise des risques de nos métiers, et en particulier de certaines de nos activités;
- Reconnaître les caractéristiques des Règles d'or : incontournables, s'appliquent à tous et s'appuient sur trois principes fondamentaux : simplicité, clarté et rigueur;
- Respecter et appliquer les normes et directives en Santé et sécurité au travail (« SST »), le contenu du manuel des spécifications techniques, les instructions de travail et les notions acquises dans les formations;
- Avant d'effectuer une tâche, faire le « 360 degrés d'attention » afin d'évaluer son environnement de travail pour contrôler les risques pour soi, les collègues, le public et les fournisseurs;

.....

<sup>6</sup> Règle SST à respecter diffusées sur une base régulière



- Porter les équipements de protection individuels en fonction de la nature des tâches et des risques;
- Participer, alimenter et adhérer aux décisions et orientations des comités locaux et centraux;
- Jouer un rôle actif en prévention en identifiant et en participant à l'élimination des risques, en partageant les bonnes pratiques et en adoptant des comportements sécuritaires;
- Encourager le signalement des événements, enquêter et prendre les mesures nécessaires afin de prévenir les situations similaires;
- Promouvoir, au-delà du cadre du travail, les approches proactives en santé, sécurité et mieux-être;
- S'assurer de fonder sa gestion de santé, sécurité et mieux-être au travail sur la consultation, la participation et l'engagement de ses employés, de ses représentants syndicaux, de ses entrepreneurs et de ses fournisseurs;
- S'assurer, à tous les niveaux hiérarchiques, de communiquer efficacement l'information nécessaire pour faire un travail sécuritaire;
- En plus d'adopter tous les comportements ci-dessus au travail, devenir des ambassadeurs de la santé, de la sécurité et du mieux-être dans le cadre du travail, et au-delà, afin de contribuer à faire évoluer nos façons de faire et demeurer vigilant en tout temps

Les membres du personnel qui désirent obtenir plus d'information sur la santé et sécurité au travail peuvent s'adresser à la directrice, Environnement, SST et mesure d'urgence.

## Équité en matière d'emploi

Énergir s'engage à tout mettre en œuvre pour favoriser l'application des principes d'équité et de justice en matière d'emploi.

Les compétences et le rendement sont donc au centre de nos considérations lorsque nous récompensons, recrutons et favorisons le maintien en emploi de notre personnel.

L'équité en emploi est la réalisation de l'égalité en milieu de travail de sorte que personne ne se voit refuser un emploi pour des raisons discriminatoires, c'est-à-dire autres que ses compétences par rapport aux exigences de l'emploi convoité.

Ainsi, **Énergir interdit tout comportement de discrimination** dans ses pratiques de recrutement, de formation, de gestion, de récompenses ou autre, qu'il soit fondé, à titre d'exemple, sur :

- L'origine ethnique;
- L'âge;
- La couleur;
- La religion;
- Le sexe;
- Les convictions politiques;
- La grossesse;
- La langue;
- L'orientation sexuelle;
- La condition sociale;
- L'état civil;
- Le handicap.

Les membres du personnel qui désirent obtenir plus d'information concernant la discrimination au travail ou qui veulent connaître les mécanismes d'aide peuvent s'adresser au directeur, Développement organisationnel et éthique et/ou au directeur, Relations de travail.



## Respect des personnes

Énergir s'engage à favoriser un milieu de travail respectueux. Dans ce contexte, il est attendu des membres du personnel qu'ils se comportent de façon à **maintenir un climat de travail positif et harmonieux**. Énergir interdit tout comportement violent ou irrespectueux, à titre d'exemple : l'intimidation, les menaces, les agressions physiques ou verbales à l'égard d'un individu ou encore les attitudes agressives ou colériques. Si nous sommes victimes ou témoins de tels comportements, nous devons les signaler à notre gestionnaire ou encore au directeur, Développement organisationnel et éthique et/ou au directeur, Relations de travail.

Énergir considère être du harcèlement notamment une conduite vexatoire se manifestant soit par un ou des comportements, paroles, actes ou gestes hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Cette conduite peut constituer du harcèlement, que son auteur ait ou non l'intention de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne visée. Un seul comportement, parole, acte ou geste peut constituer du harcèlement s'il est grave.



### Exemples de comportements :

- Sous-entendus, plaisanteries ou commentaires déplacés, insultes ou autres gestes portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, des repréailles ou commentaires dégradants, offensants ou humiliants, des commentaires non désirés à caractère sexuel, des attouchements ou encore des demandes explicites ou implicites de faveurs sexuelles.

Les membres du personnel qui désirent obtenir plus d'information sur le harcèlement en milieu de travail peuvent s'adresser au directeur, Développement organisationnel et éthique et/ou au directeur, Relations de travail et/ou consulter la directive sur le harcèlement en milieu de travail pour obtenir plus d'information et/ou utiliser le mécanisme de signalement dont la ligne téléphonique Éthique.

### Alcool, drogues et autres dépendances

Énergir a à cœur la santé et la sécurité de son personnel et de ses collaborateurs; c'est pourquoi **aucun membre du personnel ne doit se présenter au travail sous l'influence de l'alcool, de drogue ou de toute autre substance (incluant certains médicaments) pouvant affecter son jugement et ses capacités à effectuer son travail et mettre en péril sa sécurité ou celle des autres.**

La consommation, la possession ou la vente de drogues (incluant le cannabis) sur les lieux ou dans le cadre du travail (incluant les périodes de pause, de repas et de garde) sont prohibées en tout temps.

Quant à la consommation d'alcool, elle est prohibée sur les lieux du travail sauf avec l'autorisation d'un cadre de direction<sup>7</sup> ou de la vice-présidence concernée, dans les cas d'événements spéciaux.

.....  
<sup>7</sup> Signifie toute personne occupant un poste de directrice ou directeur ainsi qu'un poste de vice-présidente ou vice-président de la Société ainsi que le président et chef de la direction.

## Protéger les intérêts d'Énergir

On est en... dans la cour.  
On pense... que c'est en...  
On... en commun que l'on peut  
avoier. Et se renouveler. Le gaz naturel fait  
partie de notre métier et on travaille chaque  
jour à réduire son empreinte tout en  
continuant à développer d'autres formes  
d'énergie. On favorise l'innovation et on  
mobilise les citoyens. On encourage nos  
clients et les communautés à consommer  
mieux et moins. Au quotidien et pour  
demain. Et parce que l'énergie a toujours  
été au cœur de notre identité, on est bien  
placés pour la réinventer. On est optimistes.  
On croit fermement en l'action commune  
et en l'effort collectif. Conscients des défis  
qui nous attendent, on agit et on avance  
ensemble. On voit les choses autrement.  
Et pour mieux définir qui l'on est, on a  
imaginé un verbe d'action.

## Réputation d'Énergir et médias sociaux

### Réputation d'Énergir

Les relations que nous entretenons avec nos parties prenantes et la confiance que celles-ci nous accordent sont tributaires du respect que nous leur démontrons. Ainsi, en aucun temps, un membre du personnel ne peut tenir des propos ou adopter des comportements qui portent atteinte à la réputation d'Énergir ou de ses parties prenantes.

En tant que membres du personnel d'Énergir, **nous agissons à titre d'ambassadeur de la marque Énergir. Nos propos et nos comportements doivent donc protéger notre réputation.** Énergir a désigné des porte-paroles responsables des communications avec les médias. Ainsi, en aucun cas, le personnel ne peut s'adresser aux journalistes ou aux médias sans autorisation préalable. Seules les personnes désignées par le service Communication et affaires publiques d'Énergir sont autorisées à accorder des entrevues aux médias sur des sujets de leur compétence.



#### Exemples de comportements susceptibles de nuire à la réputation d'Énergir :

- Dénigrer publiquement ses collègues, son gestionnaire ou l'équipe de direction d'Énergir
- Traiter de manière irrespectueuse les clients d'Énergir (endommager les biens personnels lors d'installations à domicile, manquer de diligence et de suivi dans les dossiers, etc.);
- Arborer une tenue vestimentaire inappropriée ou non conforme aux règles de l'entreprise à cet égard.

Les membres du personnel qui désirent obtenir plus d'information sur les relations et la communication aux médias peuvent s'adresser au vice-président Développement durable, affaires publiques et gouvernementales.

### Médias sociaux

L'utilisation de divers médias sociaux tels que Facebook, LinkedIn, Twitter, ou autre est une pratique courante. **En tant que représentants d'Énergir, nous avons un devoir de loyauté et de vigilance dans l'expression de nos opinions personnelles.** Bien entendu, la liberté d'expression est un droit et chacun d'entre nous peut exercer ce droit en tout temps et en tout lieu. Cependant, la frontière entre la vie privée et la vie publique peut être difficile à tracer lorsqu'il est question de l'utilisation des médias sociaux. À la maison comme au travail, ce que nous écrivons peut se propager rapidement et affecter l'image de l'entreprise. Ainsi, afin d'**éviter toute forme d'atteinte à la réputation d'Énergir**, qu'elle soit volontaire ou non, nous devons porter attention aux commentaires et au contenu que nous communiquons. Ainsi, les échanges suscités doivent toujours respecter notre devoir de loyauté envers l'entreprise.



#### Exemples de comportements prohibés :

- Émettre des opinions ayant pour effet de discréditer l'entreprise;
- Émettre des opinions ou divulguer des renseignements susceptibles de nuire aux activités commerciales de l'entreprise.

Les membres du personnel qui désirent obtenir plus d'information sur les médias sociaux peuvent consulter la directrice Marketing et innovation.

## Biens d'Énergir

Énergir met à la disposition de son personnel des biens et des ressources nécessaires à leur travail. Ces biens demeurent la propriété exclusive d'Énergir et ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles, à moins d'une autorisation préalable.

Il est de la responsabilité de chaque membre du personnel d'Énergir de **ne pas altérer ou endommager ces biens**. Ainsi, Énergir ne tolère aucun acte de vandalisme, de négligence ou de sabotage, de quelque nature que ce soit, sur ses équipements ou établissements.

De plus, les membres du personnel d'Énergir doivent utiliser les biens (qu'ils soient tangibles ou intangibles) dans le respect des lois et règlements et dans le respect des objectifs d'affaires d'Énergir.



### Exemples de comportements de négligence :

- Laisser le matériel informatique de manière prolongée dans les véhicules ou à la vue de tous;
- Négliger l'entretien du poste de travail ou du camion sur le plan de la propreté et du rangement.



## Fiabilité de l'information

Les livres, registres et rapports de tous types représentent des documents importants et déterminants pour la conduite des affaires d'Énergir.

Les informations s'y trouvant se doivent d'être exactes et complètes.

Le personnel d'Énergir s'engage à respecter les plus hautes normes en matière de régie d'entreprise. Spécifiquement, nous nous engageons à ce que l'information publiée reflète fidèlement la situation de la Société.

## Systèmes d'information

L'utilisation légale et sans abus à des fins personnelles des systèmes d'information (exemples : matériels, logiciels, données ou procédures qui permettent de collecter, regrouper, classifier, traiter et diffuser de l'information) appartenant à Énergir est **tolérée dans la mesure où la productivité n'est pas affectée** et où la capacité des systèmes d'information le permet.

Lorsque des informations sont créées, transmises ou stockées électroniquement, des mesures de protection appropriées doivent être prises en conformité avec les politiques et directives en vigueur.



### Exemples de comportements qui sont interdits :

- Consulter ou distribuer du matériel offensant, de la propagande haineuse, du matériel pornographique ou diffamatoire;
- Contourner des contrôles mis en place par Énergir ou accéder de manière non autorisée à des actifs informationnels;
- Utiliser, sans autorisation, des systèmes d'information personnels pour la conduite des affaires d'Énergir.

Les membres du personnel qui désirent obtenir plus d'information sur les systèmes d'information peuvent s'adresser à la vice-présidence, Technologies de l'information.

## Informations confidentielles d'Énergir et droit à la vie privée

Énergir considère une information confidentielle comme une information inconnue du public que la Société ne souhaite ou ne peut divulguer. Les informations confidentielles peuvent inclure entre autres des informations qui ont été confiées à Énergir par une tierce partie et qui sont couvertes par une entente de non-divulgaration. Tout membre du personnel d'Énergir s'engage à protéger et à ne pas communiquer des informations confidentielles obtenues dans le cadre de ses fonctions sans le consentement écrit de la partie ou du cadre de direction concerné.

À titre d'exemple, voici quelques sujets qui peuvent représenter des informations confidentielles : développement ou lancement prévu de nouveaux produits et services, planification stratégique, matériel de formation et de développement des compétences, coûts d'approvisionnement, les résultats financiers ou encore la propriété intellectuelle telle que des brevets, procédés ou marques de commerce.

De plus, les informations et renseignements personnels d'une personne, qu'elle soit employée, administrateur ou client, constituent également des informations qu'Énergir considère confidentielles. Le personnel d'Énergir s'engage donc à :

- **Ne pas communiquer un renseignement personnel sauf avec le consentement écrit de la personne ou lorsque toute loi l'exige**, et ce, même après la cessation des fonctions;
- **Assurer la confidentialité d'information privilégiée et/ou confidentielle** (telle qu'un numéro d'assurance sociale, un dossier médical, une date de naissance, une adresse courriel personnelle ou encore un salaire) **des parties prenantes, et obtenir l'autorisation écrite des personnes concernées avant de les transmettre à des tiers.**





Ces obligations demeurent en vigueur pendant un délai raisonnable suivant la cessation de l'emploi et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

Les membres du personnel qui désirent obtenir plus d'information sur les informations confidentielles peuvent s'adresser à la vice-présidente adjointe, Affaires juridiques et/ou au secrétaire corporatif.

### Protection de l'information importante d'Énergir

Bien que les actions d'Énergir inc. ne soient inscrites à la cote d'aucune bourse, Énergir inc. a émis des obligations de première hypothèque sur les marchés de capitaux. Il en découle que nous sommes assujettis à la législation en valeurs mobilières qui encadre entre autres, la divulgation de l'information importante relative à l'Entreprise - soit une information qui est susceptible d'influencer les décisions de placement d'un investisseur raisonnable, si elle était connue de lui, à l'égard des obligations de première hypothèque d'Énergir inc.

Ainsi, afin d'assurer qu'aucun investisseur actuel ou potentiel d'Énergir ne soit injustement avantagé par la divulgation sélective d'information, Énergir doit divulguer au public toute information importante relative à l'Entreprise en temps opportun et s'assurer que cette divulgation soit complète et exacte. Énergir a identifié un groupe restreint d'employés qui contrôlent la divulgation de l'information importante et seuls ces employés sont autorisés à divulguer cette information conformément à la Politique de divulgation de l'information. **Toute autre personne ayant accès à une information importante s'engage à conserver cette information de façon confidentielle**, et ce, jusqu'à la divulgation publique de l'information.

Pour plus de détails sur la confidentialité des informations importantes, veuillez consulter le secrétaire corporatif d'Énergir ou la Politique sur la divulgation de l'information.

### L'information privilégiée

Dans le cadre de vos fonctions au sein d'Énergir, vous pourriez également avoir accès à de l'information privilégiée relative à certains de nos clients, partenaires d'affaires, coentreprises et actionnaires (directs et indirects)<sup>8</sup> qui sont des sociétés cotées à la bourse.

### Qu'est-ce qu'une information privilégiée?

Toute information encore inconnue du public et susceptible d'influencer la décision d'un investisseur raisonnable ou susceptible d'influer sur la valeur des titres d'une société cotée en bourse, notamment une information concernant :

- une réorganisation, fusion ou regroupement important;
- un changement dans les politiques de dividendes;
- un changement d'importance dans la composition de la direction.

Des lois très rigoureuses imposent des règles strictes en ce qui a trait aux opérations effectuées sur les titres de sociétés cotées en bourse par des personnes susceptibles de détenir de l'information privilégiée. Il s'agit d'un acte illégal et les employés qui y contreviennent pourraient faire l'objet de sanctions.

**Toute personne ayant accès à une information privilégiée s'engage à conserver cette information de façon confidentielle** et à s'abstenir de faire une opération sur les titres de la société cotée en bourse qui sont visés par l'information privilégiée, et ce, jusqu'à la divulgation publique de l'information.

.....

<sup>8</sup> Référence faite à Enbridge Inc. qui est cotée à la bourse.

## Respecter l'environnement et favoriser l'implication dans la collectivité



### Environnement

Énergir s'engage à faire preuve de leadership, de rigueur et de détermination dans la poursuite de ses actions, tant dans le cadre de ses activités qu'auprès de sa clientèle et du public, et ce, dans une perspective de développement durable. **Le respect et la protection de l'environnement sont la responsabilité de tous.**

Énergir s'engage à respecter les lois et règlements en vigueur, y compris l'ensemble des lois et règlements environnementaux. Le personnel doit, à cet égard, faire tous les efforts nécessaires afin de prévenir les infractions et signaler celles dont il est témoin. **En étant vigilant, chacun peut jouer son rôle de citoyen et d'employé respectueux de l'environnement.**



#### Exemples de comportements favorisant le respect de l'environnement :

- Connaître les procédures environnementales qui s'appliquent à son emploi et aviser les instances internes appropriées dès qu'une situation de non-conformité environnementale survient (exemple : déversement d'un produit dangereux, émissions à l'atmosphère, etc.);
- Favoriser des fournisseurs de biens et services écoresponsables, lorsque la situation le permet (exemple : fournisseur local, produit fait de matières recyclées, etc.);
- Utiliser les espaces de gestion des matières résiduelles prévus à cette fin (exemple : recyclage, compostage, gestion des matières dangereuses, etc.) et privilégier la vaisselle réutilisable;
- Couper le moteur lorsque son véhicule est arrêté et encourager, lorsque possible, le covoiturage ou le transport en commun.

Les membres du personnel qui désirent obtenir plus d'information sur le développement durable peuvent s'adresser au vice-président, Développement durable, affaires publiques et gouvernementales.

### Implication personnelle dans la collectivité

Énergir encourage son personnel à participer et à s'impliquer dans la collectivité. Toutefois, le personnel qui s'engage dans ce type d'activité doit le faire en son nom et avec ses ressources personnelles.

Il ne doit en aucun cas laisser croire ou sous-entendre que sa participation est faite au nom d'Énergir ou en tant que représentant de la Société, sauf dans le cas d'activités encadrées où une autorisation préalable aurait été obtenue. De plus, toute personne<sup>9</sup> agissant à titre d'administrateur pour un organisme à but non lucratif, un organisme de bienfaisance, une fondation, un organisme public ou tout autre type d'organisme se doit de déclarer cette fonction au secrétariat corporatif d'Énergir et à son supérieur immédiat, et dans le cas d'un administrateur ou d'un dirigeant, au président du conseil d'administration, car cette fonction peut constituer un conflit d'intérêts avec ses fonctions et responsabilités chez Énergir.



#### Exemples de comportements à proscrire :

- Utiliser les temps de travail sans autorisation afin de procéder à des collectes de fonds ou autres sollicitations plutôt que de procéder durant les temps libres;
- Procéder à des contributions politiques en utilisant le nom Énergir ou encore sa fonction dans la Société.

<sup>9</sup> Signifie toute personne occupant un poste de cadre gestionnaire au sein de la Société: chefs de services, chefs de groupe, conseillères principales et conseillers principaux.

## Mise en œuvre du code d'éthique

Tout membre du personnel d'Énergir ou toute personne qui représente celle-ci est responsable de veiller au respect des engagements formulés dans le Code et de signaler une contravention à celui-ci lorsqu'elle est constatée. À cet effet, Énergir s'engage à fournir les outils nécessaires au respect de ces engagements à son personnel, ainsi qu'à toute personne ou entreprise mandatée pour la représenter.

## Adhésion au Code

Parce que le respect du Code est une priorité pour Énergir, des mesures sont prises pour s'assurer que toutes et tous comprennent celui-ci. Au nombre de ces mesures figurent les suivantes : veiller à la sensibilisation de tous les membres du personnel ou encore offrir des séances d'information aux gestionnaires.

De plus, les membres du personnel et les administrateurs d'Énergir confirment leur adhésion au Code en reconnaissant qu'ils en ont bien pris connaissance et qu'ils s'engagent à s'y conformer. Ce processus d'adhésion est effectué sous diverses formes lors de l'entrée en fonction au sein d'Énergir ainsi que chaque fois que le Code est modifié de façon importante.

## Responsabilités

Pour Énergir, **l'éthique est l'affaire de tous**. Chaque personne assujettie au Code assume un ensemble de responsabilités permettant d'assurer le respect du Code :

### Responsabilités de la vice-présidente, Employés et culture

- Interpréter le Code en cas de doute sur l'application ou la portée d'une de ses dispositions;
- Réviser le Code, lorsqu'il le juge à-propos, et soumettre les modifications proposées au comité de ressources humaines et de régie d'entreprise pour recommandation au conseil d'administration.

### Responsabilités des cadres de direction

- Maîtriser le contenu du Code;
- Communiquer, diffuser et promouvoir le Code;
- Agir à titre de modèle en matière de comportements éthiques;



- Prendre les moyens nécessaires afin de repérer et de régler les situations où on note un manquement au Code ou un enjeu de nature éthique;
- Permettre et favoriser la discussion et l'échange face aux enjeux éthiques;
- Collaborer à toute enquête qui fait suite à un signalement effectué concernant leur direction.

### Responsabilités des gestionnaires

- Promouvoir le Code en agissant à titre de modèle en matière de comportements éthiques;
- Veiller à l'application du Code en récompensant les bons comportements et en repérant les comportements non désirés dans le but de les corriger;
- Permettre et favoriser la discussion et l'échange face aux enjeux éthiques;

- Offrir un soutien aux membres du personnel confrontés à des enjeux éthiques en les guidant dans la détermination du bon comportement à adopter.

### Responsabilités des autres membres du personnel

- Prendre connaissance du contenu du Code et s'engager à en respecter les dispositions;
- Effectuer leurs tâches dans le respect des engagements du Code;
- Signaler tout manquement au Code dont ils ont connaissance;
- Demander de l'aide aux personnes identifiées à la section « Consultation » ci-après lorsqu'un enjeu éthique se présente ou lorsque le bon comportement à adopter est difficile à identifier.

## Signalement

Énergir encourage quiconque à lui soumettre toute préoccupation ou plainte concernant l'entreprise afin que de telles préoccupations ou plaintes soient connues d'Énergir et étudiées dès que possible. Toute préoccupation ou plainte devrait être la plus détaillée possible et donner suffisamment d'information sur le sujet pour qu'Énergir puisse effectuer son enquête.

À cet effet, Énergir met à la disposition de toute personne qui souhaite formuler une préoccupation ou une plainte, ou signaler une situation qu'elle croit de bonne foi contraire aux dispositions du présent Code, la possibilité de le faire de façon anonyme, sans frais, par l'entremise du service de ClearView Connects :

### Par téléphone

1 844 288-1704 (numéro sans frais dédié à Énergir)

### En ligne (site web sécurisé)

[clearviewconnects.com](http://clearviewconnects.com)

### Par la poste (boîte postale confidentielle de ClearView)

P.O. Box 11017

Toronto (Ontario) M1E 1N0

Énergir prendra alors les mesures qui s'imposent.

ClearView Connects est un service de ClearView Strategic Partners Inc., une entreprise de services-conseils en communication autonome, qui offre des systèmes de rétroaction à caractère anonyme et confidentiel. Leurs systèmes de rétroaction sécuritaires sont conçus pour protéger l'identité des personnes qui utilisent ce service.

Aucune mesure de représailles ou disciplinaire ne sera prise par Énergir contre quiconque formule une plainte ou une préoccupation ou signale une situation de manquement au Code, pourvu que la communication de cette préoccupation ait été formulée de bonne foi et de façon non malicieuse.

## Manquement au Code

Le manquement au Code est une faute. **Pour les cas où un manquement est observé et signalé, une enquête sera menée pour évaluer la situation.** Tout manquement au Code peut être passible de mesures disciplinaires pouvant mener jusqu'au congédiement d'un membre du personnel. Dans le cas d'un administrateur, le conseil d'administration décide de la sanction à imposer et l'administrateur pourrait être requis de démissionner. Un consultant ou un représentant d'Énergir qui ne respecte pas le Code pourrait voir son contrat résilié ou non reconduit. Aucune disposition du Code n'interdit à Énergir de prendre des mesures pour toute question relative à la conduite d'un administrateur ou d'un membre du personnel, ni ne restreint les pouvoirs dont Énergir dispose à cette fin, que cette question soit abordée expressément ou non dans le Code. Des sanctions criminelles sont également possibles.

## Consultation

Lorsque nous nous retrouvons dans une situation où nous ne sommes pas en mesure de déterminer la bonne décision à prendre, nous sommes invités à **consulter** l'une des personnes suivantes :

1. Notre supérieur immédiat;
2. La direction de notre service;
3. Un partenaire d'affaires RH du secteur Employés et culture.

