	Rapport Annuel relatif au travail forcé et au travail des enfants dans les chaines d’approvisionnements	Date de révision:
	Loi S-211	Date de création: 2 mai 2024

INTRODUCTION:



Chez Forage Technic-Eau « si après Forage FTE » nous pensons que la société a un impératif éthique et commercial d’être un citoyen corporatif responsable, tel que décrit dans son code d’éthique ainsi que son code de conduite à l’international. Cette responsabilité comprend l’établissement d’un ensemble de normes minimales de conduite pour les fournisseurs de biens et de services à Forage FTE. Forage FTE accorde une grande importance aux relations avec ses fournisseurs, car elles sont essentielles à la réussite de toutes ses activités. Le présent rapport est supporté par les différents Code de Forage FTE, qui s’applique à tous nos employés, cadres et directeurs. L’objectif de FTE est de s’associer avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs. Les fournisseurs, et tous les sous-traitants travaillant pour leur compte, doivent prendre des mesures raisonnables pour s’assurer que les normes énoncées dans nos Codes de conduites sont mises en œuvre, le cas échéant.


LE RESPECT DES LOIS:

Forage Technic-Eau « Forage FTE » s’engage à travailler de pair avec des fournisseurs qui exploitent leur entreprise conformément à l’ensemble des lois, codes, règles et règlements applicables des juridictions dans lesquelles ils opèrent. Du même coût, Forage FTE solidifie son respect des lois pour l’ensemble de ses unités d’affaires.

STRUCTURE, ACTIVITÉS COMMERCIALES ET CHAINES D’APPROVISIONNEMENT:

Forage FTE est une entreprise de forage régie par une charte canadienne ayant son siège social au 5055, boul. Industriel, Sherbrooke, Québec Canada, J1R 0P4. Nous ne vendons, produisons et ne distribuons pas de produits, nous sommes une entreprise délivrant principalement des services de forage. En plus de sa présence d’un océan à l’autre au Canada l’entreprise Forage FTE est présente en Amérique du Nord et du Sud ainsi que sur le continent Africain principalement dans les pays suivants : États-Unis, Guyane Française, Suriname, Maroc, Sénégal, Burkina Faso, Mali, Côte d’Ivoire et



Modifié par :	Denis Verville VPRH & Communications	Signature : 
Approuvé par :	Yanic Bernier Président Directeur Général	Signature : 


	Rapport Annuel relatif au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnements	Date de révision:
	Loi S-211	Date de création: 2 mai 2024

Guinée pour ne nommer que ceux-ci. ***Vous trouverez l'organigramme de la structure de l'organisation ci-joint.*** Afin d'offrir, à titre de sous-traitant spécialiste en forage minier, nos services aux différentes sociétés minières à travers le monde nous devons nous assurer de la robustesse de notre chaîne d'approvisionnement. Pour assurer la qualité, la quantité ainsi que l'exactitude de nos consommables et items nécessaires à l'exécution de notre offre de service, la quasi-totalité des produits achetés pour l'ensemble de nos sites d'exploitations transit par le service des achats de notre siège social à Sherbrooke.

POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE RELATIFS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS:

Afin d'assurer une continuité et le respect de ses valeurs d'entreprise, Forage FTE a mis en place une hiérarchie qui implique que le plus haut niveau hiérarchique de ses unités d'affaires est occupé par une personne relevant directement du siège social. Il y a quelques années, Forage FTE a mis en place un code d'éthique auquel l'ensemble de ses employés doivent se conformer puisqu'il est une condition d'emploi. Ce code est revu annuellement par le conseil d'administration afin d'y intégrer les différents changements législatifs et ainsi Forage FTE s'assure du respect des différentes lois et valeurs de l'entreprise. En combinaison avec le code de conduite, Forage FTE a déployé en 2023 un code de conduite à l'international afin d'encadrer le travail et les actions de tous les responsables d'unités ainsi que l'ensemble des cadres appelés à voyager dans le respect des lois et règlements relatifs entre autres au travail forcé et au travail des enfants lorsqu'ils sont à l'étranger. ***Vous trouverez ci-joint le Code d'Éthique 2023 ainsi que le Code de Conduite à l'International qui sont tous deux une condition d'emploi pour l'ensemble des employés cadres de Forage FTE.***

Modifié par :	Denis Verville VPRH & Communications	Signature : 
Approuvé par :	Yanic Bernier Président Directeur Général	Signature : 

	Rapport Annuel relatif au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnements	Date de révision:
	Loi S-211	Date de création: 2 mai 2024

RISQUES ET MESURES PRISENT POUR CONTRER LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

DANS LES CHAINES D’APPROVISIONNEMENTS:



Étant donné que la quasi-totalité des achats de Forage FTE sont effectués chez des fournisseurs Nord-américain ayant pour obligation de se conformer à notre code de conduite fournisseur, réduit de beaucoup le risque. En plus, des audits aléatoires de conformités sont effectués par l’équipes des achats afin de relever les non-conformités et exiger des actions correctives si nécessaire. De cette façon Forage FTE est en mesure de prévenir les risques qui pourrais survenir plus loin dans la chaîne d’approvisionnement. ***Vous trouverez ci-joint le Code de Conduite Fournisseur ainsi que le questionnaire d’audit.***


LES MESURES POUR REMÉDIER AUX PERTES DE REVENU DES FAMILLES:

Les différentes actions entreprise par Forage FTE n’ont pas eu et ne pourras pas causer des impacts tel que des mesures soit nécessaire pour remédier aux pertes de revenu des familles par l’importante des impacts possible qui seraient minime.

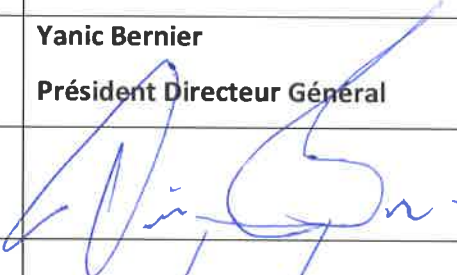
FORMATION ET ÉVALUATION D’EFFICACITÉ:



Suivant la révision annuel 2024 (qui aura lieu en juin) de son Code d’Éthique, Forage FTE s’engage a élaborer un module de formation sur les impactes du travail forcé et du travail des enfants dans nos sociétés modernes, formation qui sera donné à l’ensemble des nouveaux employés lors de leur journées d’intégrations. Forage FTE évalue que les conséquences suivant le non-respect des différents codes garantie un très haut niveau d’efficacité de nos politiques et procédures relatives au travail forcé et au travail des enfants.

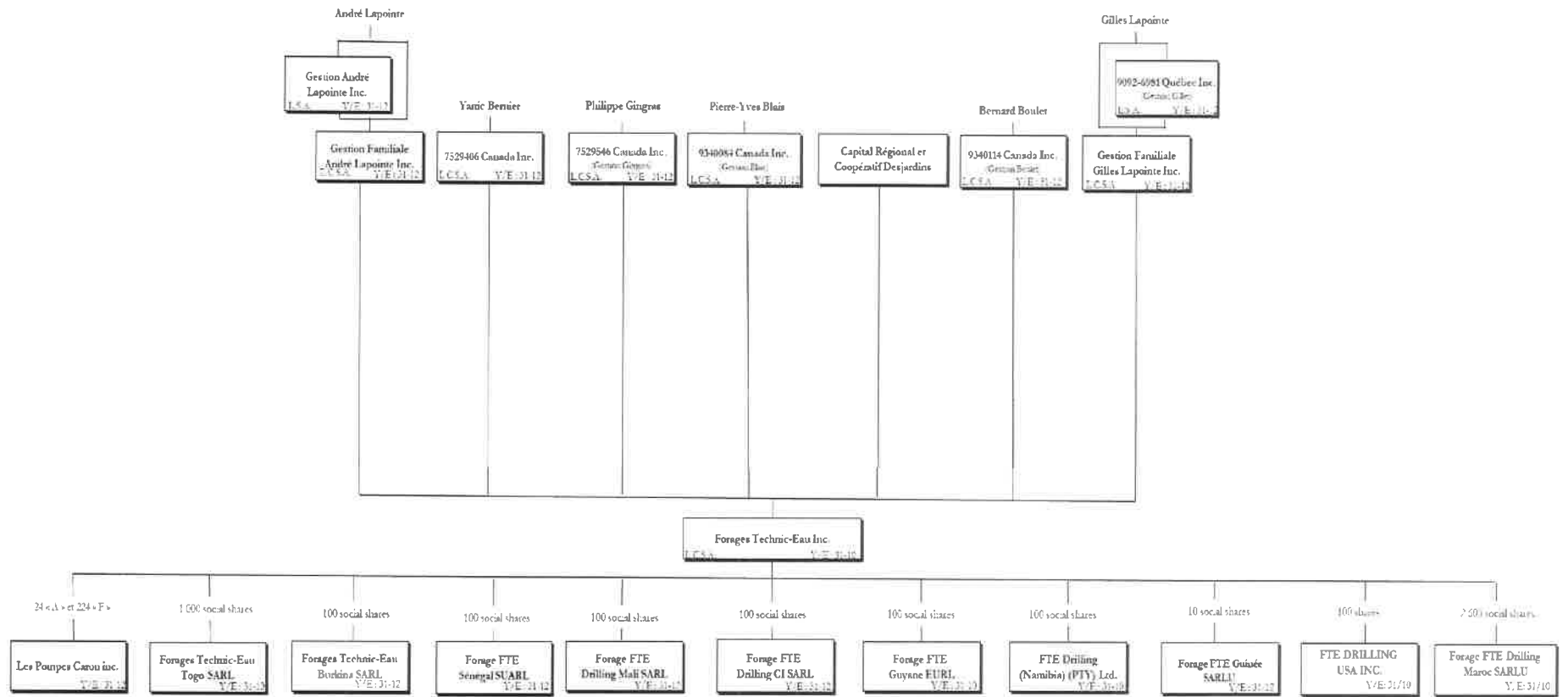
Modifié par :	Denis Verville VPRH & Communications	Signature : 
Approuvé par :	Yanic Bernier Président Directeur Général	Signature : 

	Rapport Annuel relatif au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnements	Date de révision:
	Loi S-211	Date de création: 2 mai 2024

Je, Yanic Bernier, à titre de Président Directeur Général de Forage Technic-Eau société contrôlant l'entièreté des unités du groupe, Approuve le présent rapport relatif au travail forcé et le travail des enfants.

NOM DE LA SOCIÉTÉ	Forages Technic-Eau
NOM ET TITRE DE SON REPRÉSENTANT	Yanic Bernier Président Directeur Général
SIGNATURE	
DATE	9 / 05 / 2024

Modifié par :	Denis Verville VPRH & Communications	Signature : 
Approuvé par :	Yanic Bernier Président Directeur Général	Signature : 



Code d'éthique

2023



TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction.....	3
	Employés	4
	Gestionnaires	4
2	Le Code d'éthique et de conduite	5
2.1	Pratiques en matière d'emploi	5
	Respect et équité.....	5
	Discrimination.....	5
	Harcèlement au travail (<i>Politique Harcèlement</i>).....	5
2.2	Protection des biens (Politique ordinateur portable, Politique cellulaire)	6
	Protection des biens.....	6
	Courrier électronique et utilisation d'Internet.....	6
	Protection de l'information.....	6
	Propriété intellectuelle.....	7
2.3	Communication externe.....	7
2.4	Santé et sécurité (Politique des comportements sécuritaires).....	7
2.5	Drogues et l'alcool en milieu de travail (politique alcool et drogue).....	8
2.6	Environnement	10
2.7	Conflits d'intérêts	10
2.8	Activités professionnelles	10
2.9	Confidentialité (politique de non-divulgaration et non concurrence)	11
2.10	Agir avec loyauté et diligence.....	12
2.11	Activités politiques	13
3	Gestion du Code	13
3.1	<i>Politique de signalisation des infractions</i>	13
3.2	Politique de non-représailles.....	13
3.3	Mesures disciplinaires	13

Code d'éthique

1 INTRODUCTION

Forages Technic-Eau Inc. s'engage à maintenir des normes élevées d'intégrité dans la conduite de ses affaires tout en cherchant à stimuler la croissance de l'entreprise et de sa valeur.

Le présent code de conduite et d'éthique établit un ensemble de lignes directrices et de principes régissant un comportement conforme à l'éthique et professionnel dans la conduite de nos activités. Il s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés. Il s'applique également à tous nos partenaires d'affaires qui, en certains cas, travaillent avec nous et/ou agissent en notre nom (ex. : fournisseurs, sous-traitants, agents, consultants)

Les lignes directrices énoncées dans le présent code peuvent par ailleurs être complétées par des politiques précises de l'entreprise. Ces lignes directrices sont orientées sur les valeurs propres à notre entreprise qui sont : Le respect, la productivité, l'intégrité, la qualité et la polyvalence

Si vous avez des inquiétudes au sujet d'une situation ou ligne de conduite en particulier, adressez-vous au service des ressources humaines ou à un membre de la haute direction de **Forages Technic-Eau Inc.**

Face à une situation donnée, pour vous aider à faire des choix conformes à l'éthique, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce légal?
- Est-ce équitable?
- Est-ce que j'aimerais que d'autres personnes sachent que je l'ai fait?
- Qu'est-ce que je ressentirais si on en parlait dans les journaux?
- Comment me sentirais-je si je le faisais?
- Qu'est-ce que je dirais à mon enfant ou à un ami intime de faire dans une situation ?

Notre engagement personnel

Employés

- Prioriser en tout temps la santé et la sécurité
- Adhérer aux principes de base du Code d'éthique et les mettre en application
- Exécuter notre travail avec équité, intégrité et éthique
- Être conscient de nos obligations
- Contribuer et participer à l'atteinte des objectifs de l'entreprise
- Protéger les actifs et l'image de l'entreprise
- Prendre des décisions et actions qui sont conformes à notre Code
- Éviter les conflits d'intérêts, ainsi que l'apparence des conflits d'intérêts
- Bien se comporter en tout temps sur les lieux de travail
- En toute bonne foi, informer l'instance ou la personne appropriée s'il y a, à sa connaissance, des manquements potentiels au Code, ou d'autres éléments pouvant justifier une divulgation
- Être prêt à collaborer avec l'entreprise à toute enquête pertinente
-

Notre engagement personnel

Gestionnaires

Au-delà des responsabilités d'employés, les gestionnaires de **Forages Technic-Eau Inc.** se doivent de :

- Bien connaître le Code d'éthique et en faire la promotion en tout temps et en tout lieu
- Valoriser et promouvoir l'application du Code auprès des employés
- Donner l'exemple par des comportements qui respectent et dépassent, l'application de celui-ci
- Agir en conséquence du Code; prévenir, détecter et traiter toute situation allant à l'encontre des principes établis
- Protéger toute personne qui nous signale des manquements à son application

2 LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

2.1 PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Respect et équité

Forages Technic-Eau Inc. se comporte envers ses employés avec respect, équité, éthique et égalité en matière d'emploi.

Chaque employé se doit de se comporter de manière équitable et respectueuse envers tous ceux avec qui il a des relations professionnelles.

Discrimination

La Compagnie, conjointement avec chaque employé, se doit d'offrir un milieu de travail sans discrimination. La discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'ethnie, la religion, l'état matrimonial, la citoyenneté ou tout autre statut protégé par les lois fédérales ou provinciales est strictement interdite et n'est aucunement tolérée.

Harcèlement au travail

Forages Technic-Eau Inc., conjointement avec chaque employé, se doit de maintenir un milieu de travail libre de toute forme de harcèlement ou de violence. Le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou psychologique, est strictement interdit et n'est aucunement toléré.

Le harcèlement désigne tout comportement, tout commentaire, tout geste ou tout contact susceptible d'offenser ou d'humilier une personne et de la priver de la dignité et du respect auxquels elle a droit.

Pour plus de détails, référez-vous à la Politique Harcèlement au travail

2.2 PROTECTION DES BIENS

Protection des biens

Les biens de la Compagnie ne peuvent être utilisés à des fins personnelles et ne doivent servir qu'à des fins professionnelles légitimes.

Forages Technic-Eau Inc. attend de ses employés qu'ils prennent soin de ses biens et qu'ils les protègent contre la perte, les dommages, l'utilisation abusive et le vol.

Les biens de **Forages Technic-Eau Inc.** comprennent, sans s'y limiter :

- Les biens tangibles (bureaux et équipements de bureau, équipements informatiques et de communication, les immeubles, la machinerie et les véhicules, les outils, les matériaux, etc.);
- Les biens intangibles (logos, information, logiciels, fonds, propriété intellectuelle, etc.).

Courrier électronique et utilisation d'Internet

Les systèmes de courriers électroniques ainsi que les systèmes et matériels informatiques qui sont mis à la disposition des employés dans le cadre de leurs fonctions (ex. : téléphones, photocopieurs, ordinateurs, logiciels, internet, etc.) demeurent la propriété de **Forages Technic-Eau Inc.** Ils ne doivent jamais être utilisés pour consulter, transmettre ou télécharger des contenus inappropriés ou offensants et qui ne répondent pas à des critères et besoins professionnels. Il en est de même pour tout contenu qui serait contraire aux valeurs de l'entreprise. En cas de doute quant à l'utilisation faite par ses employés, **Forages Technic-Eau Inc.** se réserve le droit de procéder à des vérifications régulières.

Protection de l'information

Forages Technic-Eau Inc. visent à encadrer l'usage des différents média sociaux afin de ne pas nuire à la bonne marche des opérations et à la réputation de l'entreprise.

Bien que l'usage des différentes média sociaux ne soit pas autorisé durant les heures de travail, nous devons d'être vigilants lorsque nous en faisons usage à l'extérieur des heures de travail afin que les interventions qui pourraient être faites sur ceux-ci soient empreintes de respect et de loyauté et qu'elles ne puissent d'aucune façon nuire à la réputation de **Forages Technic-Eau Inc.**, à ses employés, ses clients ou fournisseurs.

Propriété intellectuelle

Tous les biens intellectuels conçus ou mis au point pendant ou après les heures de travail dans le cadre d'un emploi au sein de l'entreprise ou qui relèvent des domaines d'intérêt de l'entreprise appartiennent à **Forages Technic-Eau Inc.**

Il est interdit aux employés de faire des demandes de brevets ou autres demandes d'enregistrement de biens intellectuels appartenant à l'entreprise, et de les utiliser à des fins personnelles ou pour en dégager un profit.

À la cessation d'emploi, l'employé est tenu de rendre tous les biens matériels et intellectuels se trouvant en sa possession.

Pour plus de détails, référez-vous à la Politique Ordinateurs & à la Politique Cellulaires

2.3 COMMUNICATION EXTERNE

Afin de s'assurer de la qualité, l'actualité, l'exactitude et l'uniformité de l'information diffusée à la population, toute demande d'information doit être transmise à la direction des ressources humaines et communications.

2.4 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Chez **Forages Technic-Eau Inc.**, la santé et la sécurité au travail sont une priorité, et une responsabilité première et fondamentale de tous.

La prévention doit être présente partout, avec des analyses de risques appropriés.

Forages Technic-Eau Inc. et tous ses employés se conforment à toutes les lois et réglementations en vigueur et mettent en place des normes, procédures, et plans de mesures d'urgence pour l'exécution sécuritaire de ses activités.

Ainsi, afin d'assurer leur propre sécurité et celle de tous leurs collègues, les employés de **Forages Technic-Eau Inc.** s'engagent à ne pas exercer leurs fonctions ou activités, quelles qu'elles soient, avec des facultés affaiblies par une substance susceptible d'altérer leur bon jugement ou de nuire à l'exécution sécuritaire de leurs tâches. Ils comprennent que ce comportement est dangereux et inacceptable, et qu'il ne peut être

toléré en aucun cas. Dans cet esprit de sécurité et de prévention d'accidents, un employé témoin d'un tel comportement se doit d'en aviser l'instance ou la personne appropriée.

2.5 DROGUES ET ALCOOL EN MILIEU DE TRAVAIL

Forages Technic-Eau Inc. reconnaît l'importance de fournir un milieu de travail exempt de drogue, sain et sécuritaire et s'engage à prendre les moyens préventifs et à appliquer les correctifs nécessaires afin de protéger et promouvoir la santé et la sécurité de ses employés, de ses clients et du public en général.

Dans ce but, elle exige que ses employés se présentent au travail dans des conditions mentales et physiques adéquates pour fournir une performance satisfaisante.

Il est strictement interdit de :

- 1) consommer, posséder, distribuer ou vendre tout type de drogue et d'alcool, sous quelque forme que ce soit, dans son milieu de travail ou dans l'environnement immédiat du lieu de travail, ce qui inclus, notamment, les établissements de l'entreprise ainsi que les chantiers, les aires de repos, les stationnements, les véhicules de l'entreprise et les établissements des clients de l'entreprise;
- 2) se présenter dans son milieu de travail ou d'exercer ses fonctions, incluant durant les heures de dîner et/ou les périodes de repos, alors que ses facultés sont affaiblis par la drogue ou l'alcool;

Tous les employés doivent consommer de manière responsable les médicaments d'ordonnances ou en vente libre ainsi que la marijuana prescrite à des fins médicales. Les employés doivent consulter un professionnel de la santé pour déterminer si la médication utilisée peut affaiblir leurs capacités.

Forages Technic-Eau Inc peut exiger d'un employé qui consomme des médicaments d'ordonnance ou en vente libre, incluant la marijuana prescrite à des fins médicales, qui sont étiquetés ou connus par l'employé comme affaiblissant les facultés, qu'il fournisse la preuve, raisonnable dans les circonstances, que cette consommation est nécessaire et recommandée par un médecin qualifié pour le traitement d'une condition médicale ou d'un handicap.

Violation de la politique

Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'employé qui contrevient aux règles d'application de la présente politique :

- 1) se verra rencontré par une personne en autorité et il aura alors l'opportunité de s'expliquer, ce qui permettra au dirigeant de déterminer la mesure appropriée selon les circonstances;
- 2) si son état ne lui permet pas d'exercer ses fonctions, il sera suspendu sans solde au moins pour le restant de son quart de travail et se verra offrir le raccompagnement en taxi par l'employeur;
- 3) sera convoqué à une rencontre avec son supérieur, si possible, le prochain jour ouvrable et la mesure disciplinaire lui sera remise et une copie sera consignée à son dossier d'employé.

Tests de dépistage

L'employeur se réserve le droit de demander qu'un employé subisse un test de dépistage de drogues ou d'alcool dans les cas suivants :

- 1) lorsqu'un employé se présente au travail et qu'il y a raisonnablement lieu de croire que ses facultés sont affaiblies par la drogue et/ou l'alcool et qu'il est inapte à exercer ses fonctions;
- 2) dans le cadre d'une enquête sur un grave accident ou un incident de travail;
- 3) en cas de retour au travail d'un employé à la suite de la violation de la présente politique;
- 4) dans l'éventualité où un employé reprendrait ses fonctions après avoir suivi un traitement pour alcoolisme ou toxicomanie;
- 5) comme condition à une nomination à un poste critique pour la sécurité.

Alcool et la conduite automobile (Politique de sécurité routière)

Forages Technic-Eau Inc. recommande à ses employés de toujours avoir un chauffeur désigné lorsqu'ils consomment de l'alcool lors d'une activité organisée par la compagnie ou pendant une réception d'affaires (i.e. dîner d'affaires avec un client, etc.). S'il est impossible de le faire, **Forages Technic-Eau Inc.** insiste pour que l'employé ait une solution alternative avant de quitter les lieux.

2.6 ENVIRONNEMENT

Nous œuvrons dans une industrie où l'environnement a une importance capitale. Chez **Forages Technic-Eau Inc.** l'environnement est une priorité et une responsabilité sociale fondamentale.

Toutes nos activités doivent être respectueuses des pratiques environnementales responsables et d'une vision fondée sur le développement durable.

2.7 CONFLITS D'INTÉRÊTS

Toute décision prise par un employé de **Forages Technic-Eau Inc.** doit être prise sans l'influence ou apparence de gains personnels ou parti pris reliés à des relations personnelles et/ou professionnelles. Tous les employés doivent signaler par écrit les situations qui créent ou donnent l'apparence de conflit d'intérêts à leur supérieur immédiat en mettant en copie le service des ressources humaines afin de réduire le risque d'interprétation ou d'implication.

2.8 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Les employés ne doivent pas occuper un emploi à l'extérieur de l'entreprise auprès / d'une entreprise qui a un lien d'affaires avec l'entreprise ou est un concurrent de l'entreprise. Toute activité professionnelle hors de **Forages Technic-Eau Inc** ne doit pas empiéter indûment sur les heures de travail et les responsabilités de l'employé.

Recevoir des cadeaux

Afin d'assurer la plus grande impartialité dans les décisions d'affaires et éviter tout conflit d'intérêt réel ou apparent, les employés de la compagnie ne doivent pas accepter de cadeaux, d'avantages ou autres objets de valeurs sauf si après avoir reçu l'autorisation du supérieur immédiat, il est établi que :

- cela ne comporte aucun risque de compromettre notre objectivité et notre impartialité;
- il s'agit d'une situation exceptionnelle ou occasionnelle;
- il s'agit d'une pratique normalement acceptable en affaires;
- cela ne constitue pas un risque pour la réputation de **Forages Technic-Eau Inc.**

Toutefois, il n'est pas défendu d'accepter un article promotionnel au coût modéré qui est fait à partir du produit d'un fournisseur ou d'un client (casquette, polo, t-shirt, stylo, etc.).

De la même façon, l'employé ne doit pas solliciter à des fins personnelles des cadeaux ou autres avantages comme des espèces, des biens ou des services, des rabais, des travaux effectués gratuitement, des prêts d'argent, de matériel ou d'équipement sur une base préférentielle.

En cas de doute, l'employé doit demander l'avis au service des ressources humaines ou tout simplement, refuser.

Achats

La décision de l'acheteur doit être prise suite à des appels d'offres en règle et être basée sur le prix, la qualité et le service pour **Forages Technic-Eau Inc.** Les relations personnelles avec le fournisseur ou certains de ses employés, parents ou amis ne doivent en aucun cas, influencer la décision d'achat et ainsi donner lieu à un conflit d'intérêts actuel, potentiel ou perçu.

Parents, conjoints et amis

L'implication de près ou de loin dans la prise de décision par rapport au choix d'un fournisseur de produits et/ou service d'une entreprise détenue par le conjoint, un membre de la famille ou un ami intime peut être considérée comme un conflit d'intérêts et doit être signalée au supérieur immédiat avant engagement. Dans un tel cas, la négociation et l'exécution de l'entente doivent être confiées à une autre personne.

2.9 CONFIDENTIALITÉ

De façon générale, l'information à laquelle vous avez accès dans le cadre de votre emploi est privilégiée et est la propriété de la **Forages Technic-Eau Inc.**

Il se peut aussi que dans l'exercice de vos fonctions, vous ayez accès à de l'information confidentielle qui touche les diverses activités de l'entreprise, ses employés, ses pratiques d'affaires commerciales ou autres. Ces informations doivent demeurer confidentielles, ne doivent pas être divulguées à qui que ce soit d'autre que les personnes ayant des raisons légitimes d'y accéder, ni ne doivent être utilisées à d'autres fins que pour votre emploi chez **Forages Technic-Eau Inc.**

Les employés doivent respecter la vie privée des autres employés, protéger les renseignements privilégiés

et toutes les informations commerciales exclusives aux affaires de **Forages Technic-Eau Inc** en tout temps, même après la fin de la période d'emploi.

Pour plus de détails, référez-vous à la charte de confidentialité et aux protocoles en vigueur.

2.10 AGIR AVEC LOYAUTÉ ET DILIGENCE

La crédibilité de **Forages Technic-Eau Inc** repose en grande partie sur sa réputation auprès de ses employés, de sa clientèle, de ses fournisseurs et autres partenaires.

C'est pourquoi **Forages Technic-Eau Inc** s'attend à un comportement loyal et diligent de la part de tous, dans tous nos gestes et dans toutes les circonstances.

Agir avec loyauté, c'est par exemple :

- exercer nos fonctions en toute bonne foi en ayant à cœur de défendre les intérêts de **Forages Technic-Eau Inc.**;
- faire preuve de conscience professionnelle dans l'exercice de nos fonctions ;
- contribuer à renforcer l'image de marque de l'entreprise en étant courtois et polis avec la clientèle;
- à maintenir confidentielle toute l'information avec laquelle nous sommes en contact au cours de notre emploi et après cessé de travailler chez **Forages Technic-Eau Inc.**

Agir avec diligence, c'est par exemple :

- fournir un travail rigoureux et de qualité ;
- s'assurer que notre prestation individuelle de travail est normale et régulière et qu'elle respecte les attentes de l'entreprise;
- exercer nos fonctions avec soin, au mieux de notre compétence et de façon efficace;
- respecter les consignes et les horaires de travail;
- respecter les biens de l'entreprise et utiliser les équipements de façon appropriée selon les tâches à effectuer ;
- Bien se conduire, tant au travail qu'en dehors des heures de travail afin de ne pas discréditer la réputation de l'entreprise.

2.11 ACTIVITÉS POLITIQUES

Les employés de **Forages Technic-Eau Inc** sont autorisés à titre strictement privé à mener des activités politiques légitimes en dehors des heures de travail. Ces activités n'engagent **Forages Technic-Eau Inc** en aucun cas, qui ne peut être associée aux dites activités par les employés, que ce soit directement ou indirectement, et c'est l'entière responsabilité de l'employé de s'en assurer.

3 GESTION DU CODE

3.1 *POLITIQUE DE SIGNALISATION DES INFRACTIONS*

Il est du devoir de chaque employé, fournisseur ou partenaire de signaler tout problème d'éthique ou d'infraction au Code, en fournissant l'information pertinente et, s'il y a lieu, apporter par la suite son concours à toute enquête possible. Le fait de ne pas signaler les comportements inadéquats est aussi important que l'inconduite elle-même.

Dans cette éventualité, toute information au sujet de violations connues ou présumées de loi ou de règles peut être déclarée directement au supérieur immédiat, au président directeur général ou à tout autre membre de la haute direction de **Forages Technic-Eau Inc**.

Si l'employé juge la réponse de l'une des instances mentionnées ci-haut, insatisfaisante, il peut alors signaler la situation en toute confidentialité à la direction des ressources humaines au 1-819-564-0531 poste 252.

3.2 **POLITIQUE DE NON-REPRÉSAILLES**

Aucun employé ne sera lésé, ne fera l'objet de représailles ni ne fera l'objet de discrimination pour avoir déclaré en toute bonne foi un manquement possible au Code.

3.3 **MESURES DISCIPLINAIRES**

Tout manquement sérieux à l'esprit ou à la lettre du Code d'éthique et de conduite pourrait entraîner les mesures disciplinaires qui s'imposent compte tenu de l'infraction commise, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

Réception et adhésion au Code d'éthique et de conduite de Forages Technic-Eau Inc

- Je confirme que j'ai reçu une copie du Code d'éthique et de conduite de **Forages Technic-Eau Inc**.
- Je comprends que le respect en tous points du Code d'éthique et de conduite, ainsi que des amendements qui pourraient y être apportés, fait partie de mes conditions de travail.
- Je comprends que toute violation au Code d'éthique et de conduite causera à **Forages Technic-Eau Inc** un préjudice sérieux.
- Je comprends que ma signature ci-dessous indique que j'ai lu et compris tous les éléments du Code et ce, que ce soit au sens large ou strict.

(Nom en lettres moulées)

Signature

Date



Code de conduite à
l'international
2023

TABLE DES MATIÈRES

1	Préambule	3
	<i>Employés</i>	4
	<i>Gestionnaires</i>	4
2	La portée du Code de conduite à l'international.....	5
3	Les principes du Code.....	5
3.1	<i>Support au Code</i>	5
3.2	La lutte contre la corruption – l'intégrité des affaires	5
3.3	Protection des droits de l'homme	6
3.4	La promotion et le respect des droits du travail	6
3.5	La protection de l'environnement.....	7
3.6	Le développement des communautés	7
4	La mise en œuvre du Code	7
5	Signature du Code	8
6	Conventions, recommandations, déclarations et lois.....	9

Code de conduite à l'international

1 PRÉAMBULE

Forages Technic-Eau Inc. (si après Forage FTE), s'engage à maintenir des normes élevées d'intégrité dans la conduite de ses affaires tout en cherchant à stimuler la croissance de l'entreprise et de sa valeur.

Forage FTE, au cœur de notre terre,

Depuis plus de 30 ans, Forage FTE est présent tant au niveau du forage résidentiel commercial, industriel et institutionnel, en Amérique, en Afrique et ponctuellement dans plusieurs régions du monde. Chaque jour, nos quelques 900 employés, partout sur notre planète, se dévouent à alimenter en eau potable un nombre impressionnant de personnes en plus d'aider une grande quantité d'entreprises minière à atteindre leurs objectifs d'exploitation, d'accès et de prospection de différents minéraux essentiels à l'évolution de la vie. Nos divisions de pieux et de géothermie pour leur part supportent le développement d'infrastructure et rendent le confort des gens accessible.

Enfin, notre contribution à la vie économique et culturelle des régions où nous sommes présents, ne serait pas complète sans notre engagement à s'investir dans notre communauté. Nous croyons qu'il est de notre responsabilité de soutenir ceux et celles qui contribuent quotidiennement à faire la différence pour notre société.

Face à une situation donnée, pour vous aider à faire des choix conformes au code de conduite, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce légal?
- Est-ce équitable?
- Est-ce que j'aimerais que d'autres personnes sachent que je l'ai fait?
- Qu'est-ce que je ressentirais si on en parlait dans les journaux?

Notre engagement personnel

Employés

- Prioriser en tout temps la santé et la sécurité
- Adhérer aux principes de base du Code de conduite et les mettre en application
- Exécuter notre travail avec équité, intégrité et éthique
- Être conscient de nos obligations
- Contribuer et participer à l'atteinte des objectifs de l'entreprise
- Protéger les actifs et l'image de l'entreprise
- Prendre des décisions et actions qui sont conformes à notre Code
- Éviter les conflits d'intérêts, ainsi que l'apparence des conflits d'intérêts
- Bien se comporter en tout temps sur les lieux de travail
- En toute bonne foi, informer l'instance ou la personne appropriée s'il y a, à sa connaissance, des manquements potentiels au Code, ou d'autres éléments pouvant justifier une divulgation
- Être prêt à collaborer avec l'entreprise à toute enquête pertinente

Notre engagement personnel

Gestionnaires

Au-delà des responsabilités d'employés, les gestionnaires de **Forage FTE** se doivent de :

- Bien connaître le Code de conduite et en faire la promotion en tout temps et en tout lieu
- Valoriser et promouvoir l'application du Code auprès des employés
- Donner l'exemple par des comportements qui respectent et dépassent, l'application de celui-ci
- Agir en conséquence du Code; prévenir, détecter et traiter toute situation allant à l'encontre des principes établis
- Protéger toute personne qui nous signale des manquements à son application

2 LA PORTÉE DU CODE DE CONDUITE À L'INTERNATIONAL

Le Code cible les divisions et filiales de Forage FTE qui font des affaires ou qui s'approvisionnent à l'étranger.

3 LES PRINCIPES DU CODE

3.1 SUPPORT AU CODE

Le Code s'appuie sur le droit international qui offre un cadre de références aux entreprises. Le Code porte sur cinq grandes catégories de principes inspirés notamment de :

- Conventions et de Recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT), de Déclarations de l'Organisation des Nations Unies (ONU);
- Lois canadiennes;
- Lois étrangères en fonction des pays où les entreprises partenaires ont des activités.

La liste des conventions fondamentales et de gouvernance, les recommandations, déclarations et lois se trouve dans la section « CONVENTIONS – RECOMMANDATIONS – DÉCLARATIONS – LOIS » du présent document.

3.2 LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION – L'INTÉGRITÉ DES AFFAIRES

Forage FTE s'engage à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, incluant les pots-de-vin afin de conserver l'intégrité de la société.

Recevoir des cadeaux

Afin d'assurer la plus grande intégrité dans les décisions d'affaires et éviter toutes forme de corruption réel ou apparente, les employés de la compagnie ne doivent pas accepter ou remettre des cadeaux, d'avantages ou autres objets de valeurs sauf si après avoir reçu l'autorisation du supérieur immédiat, il est établi que :

- cela ne comporte aucun risque de compromettre notre objectivité et notre impartialité;
- il s'agit d'une situation exceptionnelle ou occasionnelle;
- il s'agit d'une pratique normalement acceptable en affaires;
- cela ne constitue pas un risque pour la réputation de Forages Technic-Eau Inc.

Toutefois, il n'est pas défendu d'accepter ou de remettre un article promotionnel au coût modéré qui est fait à partir du produit d'un fournisseur ou d'un client (casquette, polo, t-shirt, stylo, etc.).

De la même façon, l'employé ne doit pas solliciter à des fins personnelles des cadeaux ou autres avantages comme des espèces, des biens ou des services, des rabais, des travaux effectués gratuitement, des prêts d'argent, de matériel ou d'équipement sur une base préférentielle.

En cas de doute, l'employé doit demander l'avis au service des ressources humaines ou tout simplement, refuser.

3.3 PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME

- Forage FTE s'engage à promouvoir et respecter le droit international relatif aux droits de l'Homme dans sa sphère d'activités;
- Être vigilant face aux impacts potentiels aux droits de l'Homme, induits par les activités de l'entreprise;
- Veille à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme.

3.4 LA PROMOTION ET LE RESPECT DES DROITS DU TRAVAIL

Forage FTE s'engage à respecter les obligations liées au travail découlant des lois en vigueur dans les pays où les divisions et filiales mènent des activités incluant :

- Le respect de la liberté syndicale et la protection du droit syndical;
- Le droit d'organisation et de négociation collective;
- L'abolition du travail forcé;
- La lutte contre les pires formes de travail des enfants et le respect des lois relatives à l'âge minimum;
- La lutte pour l'égalité de rémunération;
- La lutte contre la discrimination;
- Le respect, la promotion et la prévention de la santé et de la sécurité du travail, ainsi que la réadaptation professionnelle;
- Des salaires et avantages sociaux décentes.

3.5 LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Forage FTE s'engage à respecter les lois relatives à l'environnement en vigueur dans les pays où les divisions et filiales mènent leurs activités, en plus de :

- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;
- Faire les efforts raisonnables pour minimiser l'impact négatif de ses activités à l'étranger, sur l'environnement.

3.6 LE DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS

Forage FTE s'engage à :

- Reconnaître et respecter les droits des populations à participer aux décisions qui les touchent, afin de fournir un consentement préalable, libre et éclairé;
- Recourir à des dispositifs transparents de concertation et de dialogue avec les populations touchées par les activités des divisions et filiales.

4 LA MISE EN ŒUVRE DU CODE

Forage FTE doit :

- Promouvoir auprès de ses divisions visées les valeurs et engagements en matière de conduite des affaires décrits au Code;
- S'assurer que les activités de ses divisions et filiales à l'étranger ne présentent pas un risque inacceptable pour la société.

Il incombe à Forage FTE de voir à ce que ses divisions et filiales respectent les principes édictés du présent Code, selon ce qui suit :

1. **Transparence** – Les divisions et filiales doivent, transmettre par écrit au siège social de Forage FTE, toute information ou situation portée à sa connaissance dans ses activités à l'international, y compris chez ses partenaires, qui contrevient aux principes du Code;
2. **Prévention et remédiation** - Les divisions et filiales reconnaissent par l'acceptation écrite du présent Code, l'importance pour Forage FTE des principes du Code (voir section 3). Les divisions doivent, lorsque requis :
 - a) Accepter d'analyser leurs pratiques d'approvisionnement et toutes autres activités qui pourraient contrevir aux principes du Code;
 - b) S'engager à collaborer avec les spécialistes déterminés par la société lorsque le non-respect des engagements liés aux principes du Code constitue un risque jugé inacceptable pour

Forage FTE. S'il y a lieu, mettre en place les actions et les mesures raisonnablement requises et applicables pour circonscrire ou minimiser ce risque;

- c) Dans le cas de risque jugé inacceptable pour **Forage FTE**, les divisions et filiales doivent obligatoirement mettre en œuvre un plan correctif convenu avec les spécialistes déterminés par la société, et ce, par écrit, et dans les échéanciers convenus;
- d) Dans le cas où le plan correctif n'est pas respecté et à défaut par les divisions et filiales de régler la situation, **Forage FTE** se réserve le droit d'appliquer les sanctions qu'elle jugera raisonnables et applicables envers la division et/ou les individus visés.

- 3. **Choix des fournisseurs et des sous-traitants** – **Forage FTE** invite les divisions et filiales à gérer leurs activités d'exploitation et la sélection de leurs fournisseurs, sous-traitants et mandataires de manière responsable et éthique, notamment en conformité avec les principes du présent Code.

5 SIGNATURE DU CODE

Réception et adhésion au Code de conduite à l'international de Forage FTE

- Je confirme que j'ai reçu une copie du Code de conduite à l'international de **Forage FTE**
- Je comprends que le respect en tous points du Code de conduite à l'international, ainsi que des amendements qui pourraient y être apportés, fait partie de mes conditions de travail.
- Je comprends que toute violation au Code de conduite à l'international causera à **Forage FTE** un préjudice sérieux.
- Je comprends que ma signature ci-dessous indique que j'ai lu et compris tous les éléments du Code et ce, que ce soit au sens large ou strict.

(Nom en lettres moulées)

Signature

Date

6 CONVENTIONS, RECOMMANDATIONS, DÉCLARATIONS ET LOIS

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

Conventions et recommandations

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) qui définissent les principes et les droits minimaux au travail. Il s'agit soit de conventions (ou de protocoles), qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les États Membres, soit de recommandations, qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant. Souvent, une convention énonce les principes fondamentaux qui doivent être appliqués par les États qui l'ont ratifiée, tandis que la recommandation correspondante complète la convention en proposant des principes directeurs plus précis sur la façon dont cette convention pourrait être appliquée. Il y a également des recommandations autonomes, c'est-à-dire qui ne sont liées à aucune convention.

Les normes internationales du travail sont élaborées par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et adoptées lors de la Conférence internationale du Travail de l'Organisation. Une fois les normes adoptées, les États Membres de l'OIT doivent, conformément à l'article 19 (6) de la Constitution de l'OIT, les soumettre dans un délai de douze mois à l'autorité nationale compétente (en principe le Parlement). Dans le cas des conventions, cela signifie qu'elles seront examinées en vue de leur ratification. Si un pays décide de ratifier une convention, celle-ci entrera généralement en vigueur pour ce pays un an après la date de ratification. Les pays ayant ratifié une convention s'engagent à l'appliquer en droit et en pratique et à faire rapport sur son application à intervalles réguliers. Une assistance technique est fournie par le BIT en cas de nécessité. En outre, des procédures de réclamation et de plainte peuvent être engagées contre un État qui n'aurait pas respecté les dispositions d'une convention qu'il a ratifiée.

Conventions fondamentales

Le Conseil d'administration du BIT avait initialement qualifié de "fondamentales" huit conventions qui traitaient de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail: liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces principes étaient également énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). Suite à l'adoption du Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, un neuvième instrument de l'OIT s'est alors vu qualifié de « fondamental ». Lors de la 110e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2022, la CIT a adopté une Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail. Ainsi, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) a été amendée en ce sens et les conventions (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, sont dorénavant considérées comme étant des conventions fondamentales au sens de la Déclaration de 1998, tel qu'amendée en 2022.

Les dix instruments fondamentaux sont les suivants :

- 1) Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- 2) Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- 3) Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ainsi que son protocole de 2014)
- 4) Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- 5) Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- 6) Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- 7) Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- 8) Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- 9) Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- 10) Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Conventions de gouvernance (prioritaires)

Le Conseil d'administration du BIT a également qualifié quatre autres conventions d'instruments de gouvernance (ou prioritaires), encourageant ainsi les États Membres à les ratifier en raison de leur importance pour le fonctionnement du système de normes internationales du travail. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable souligne dans son mécanisme de suivi l'importance de ces conventions du point de vue de la gouvernance.

Les quatre conventions de gouvernance sont les suivantes :

- 1) Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (ainsi que son protocole de 1995)
- 2) Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- 3) Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- 4) Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Recommandations

R146 - Recommandation (no 146) sur l'âge minimum, 1973

Recommandation concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi Adoption : Genève, 58e session CIT (26 juin 1973)

R164 - Recommandation (no 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Recommandation concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail Adoption : Genève, 67e session CIT (22 juin 1981)

R190 - Recommandation (no 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Recommandation concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination Adoption : Genève, 87e session CIT (17 juin 1999)

Déclarations et Lois

Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT

Cette Déclaration est un code tripartite, conclu volontairement, et représente le seul texte universel et détaillé lié au travail et à l'aspect social des activités des entreprises multinationales. Adoptée par l'OIT en 1977 et révisée en 2000, elle fixe les principes et les attentes auxquels les entreprises doivent répondre dans le domaine de la création de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie et des relations industrielles et elle s'adresse aux gouvernements, aux employeurs, y compris les entreprises multinationales, et aux travailleurs.

La Déclaration universelle des droits de l'Homme : Fondement du droit international relatif aux droits de l'Homme

La Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH) est généralement reconnue comme étant le fondement du droit international relatif aux droits de l'Homme. Adoptée il y a près de 60 ans, la DUDH a inspiré un corpus abondant de traités internationaux légalement contraignants relatifs aux droits de l'Homme et le développement de ces droits à l'échelle internationale au cours des six dernières décennies, et elle continue d'être, pour chacun d'entre nous, une source d'inspiration, que ce soit en période de conflits, dans les sociétés soumises à la répression, pour redresser les injustices, et pour nous aider dans les efforts que nous déployons pour parvenir à l'exercice universel des droits de l'Homme. Elle est la première reconnaissance universelle du fait que les libertés et les droits fondamentaux sont inhérents à tout être humain, qu'ils sont inaliénables et s'appliquent également à tous, que nous sommes tous nés libres et égaux en dignité et en droits. Quels que soient notre nationalité, notre lieu de résidence, notre sexe, notre origine nationale ou ethnique, notre couleur, notre religion, notre langue ou toute autre situation, le 10 décembre 1948, la communauté internationale s'est engagée à défendre la dignité et la justice pour chacun d'entre nous.

Loi sur la corruption d'agents publics étrangers, L.C. 1998, ch. 34. Sanctionnée 1998-12-10

Loi concernant la corruption d'agents publics étrangers et la mise en œuvre de la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, et modifiant d'autres lois en conséquence

ACHATS

	CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR	Date de révision:
	Biens et Services	Date de création: 20 mars 2024

INTRODUCTION:

Chez Forage Technic-Eau « Forage FTE » nous pensons que la société a un impératif éthique et commercial d'être un citoyen corporatif responsable, tel que décrit dans son code d'éthique ainsi que son code de conduite à l'international ci-joint. Cette responsabilité comprend l'établissement d'un ensemble de normes minimales de conduite pour les fournisseurs de biens et de services à Forage FTE. Forage FTE accorde une grande importance aux relations avec ses fournisseurs, car elles sont essentielles à la réussite de toutes ses activités. Le présent Code de conduite des fournisseurs doit être lu conjointement avec les différents Code de Forage FTE, qui s'applique à tous nos employés, cadres et directeurs. L'objectif de FTE est de s'associer avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs. Les fournisseurs, et tous les sous-traitants travaillant pour leur compte, doivent prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que les normes énoncées dans le présent Code de conduite des fournisseurs sont mises en œuvre, le cas échéant.

LE RESPECT DES LOIS:

Les fournisseurs doivent exploiter leur entreprise conformément à l'ensemble des lois, codes, règles et règlements applicables des juridictions dans lesquelles ils opèrent.

LES DROITS DE L'HOMME ET LES NORMES DU TRAVAIL:

Forage FTE s'engage à mettre en œuvre les normes les plus élevées en matière de droits de l'homme et de normes du travail dans ses activités et à traiter ses travailleurs et entrepreneurs avec dignité et respect. En conséquence, les fournisseurs de FTE doivent soutenir et respecter la protection des droits de l'homme internationalement proclamés et soutenir l'élimination de toutes les formes d'esclavage moderne, tout spécialement en accord avec les mises à jour des lois contre le travail forcé et le travail des enfants. Les fournisseurs doivent alerter Forage FTE immédiatement s'ils ont connaissance de toute situation qui est ou pourrait raisonnablement être interprétée comme une violation des lois ou des normes relatives à l'esclavage moderne. Les fournisseurs ne doivent pas employer d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum légal au lieu où le travail est effectué. Les fournisseurs sont tenus de garantir le paiement en temps voulu des salaires et des avantages à tous les employés et sous-traitants.

Modifié par :	Denis Verville VPRH & Communications	Signature :
Approuvé par :	Yanic Bernier Président Directeur Général	Signature :

ACHATS

	CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR	Date de révision:
	Biens et Services	Date de création: 20 mars 2024

DISCRIMINATION :

Les fournisseurs ne doivent pas faire de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique, la nationalité, l'âge, le sexe, la religion, l'orientation sexuelle, l'état civil, les croyances, la grossesse, le handicap, les convictions politiques ou toute autre base interdite par la loi.

LA GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ:

Chez Forage FTE, notre objectif est le zéro préjudice et un lieu de travail exempt de blessures et de maladies. Les fournisseurs doivent se conformer à tout moment à toutes les lois et réglementations applicables en matière de santé et de sécurité. En outre, les fournisseurs doivent encourager les employés à s'impliquer activement dans l'amélioration de leur santé et de leur sécurité et à se conformer aux politiques de FTE en matière de santé et de sécurité lors de toute visite ou opération sur le site de FTE.

LA GESTION DE L'ENVIRONNEMENT:

Forage FTE cherche à éviter, minimiser, atténuer ou remédier aux impacts négatifs sur l'environnement et à gérer les risques de manière proactive. Les fournisseurs doivent à tout moment respecter ou dépasser toutes les lois environnementales là où ils opèrent. Les fournisseurs doivent encourager le développement et l'utilisation de technologies qui favorisent le développement durable, protègent l'environnement, réduisent la pollution, augmentent le recyclage et réduisent les déchets. En outre, les fournisseurs doivent se conformer aux politiques environnementales de FTE lors de toute visite ou opération sur les sites de Forage FTE.

LES ACHATS LOCAUX:

Les fournisseurs doivent, dans la mesure du possible, identifier les opportunités qui intègrent les achats locaux et l'emploi pour les biens et services.

Modifié par :	Denis Verville VPRH & Communications	Signature :
Approuvé par :	Yanic Bernier Président Directeur Général	Signature :

ACHATS

	CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR	Date de révision:
	Biens et Services	Date de création: 20 mars 2024

LA CONFIDENTIALITÉ ET LES ANNONCES PUBLIQUES:

Les fournisseurs doivent conserver toutes les informations exclusives de Forage FTE dans la plus stricte confidentialité. Les fournisseurs ne doivent pas publier un communiqué de presse ou un autre type de publication avec le nom ou le logo de FTE sans une autorisation officielle de FTE. Les fournisseurs ne doivent pas publier de photos de biens et de services prises sur les sites de Forage FTE sans une autorisation officielle de FTE.

CONFLIT D'INTÉRÊTS:

Les fournisseurs doivent alerter Forage FTE immédiatement s'ils ont connaissance d'une situation qui est ou pourrait raisonnablement être susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts entre les fournisseurs et FTE.

LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION:

Forage FTE s'engage à mener des opérations responsables en conformité avec toutes les lois applicables, et une culture d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité. En conjonction avec son Code d'éthique, les fournisseurs doivent suivre les Politiques de Forage FTE. Toute forme d'activité illégale ou inappropriée est strictement interdite et peut entraîner la résiliation en tout ou en partie des accords avec Forage FTE.

LA DÉMONSTRATION DE LA CONFORMITÉ:

Les fournisseurs doivent être en mesure de prouver qu'ils respectent le Code de conduite des fournisseurs de Forage FTE sur demande. Les fournisseurs doivent être en mesure de soutenir FTE lors de toute enquête sur le respect du code par les fournisseurs. Le non-respect du Code de conduite des fournisseurs de Forage FTE peut être un motif de résiliation de la relation de fournisseur avec FTE.

Nous comprenons et acceptons de nous conformer à ces normes

NOM DE LA SOCIÉTÉ	
NOM ET TITRE DE SON REPRÉSENTANT	
SIGNATURE	
DATE	

Modifié par :	Denis Verville VPRH & Communications	Signature :
Approuvé par :	Yanic Bernier Président Directeur Général	Signature :

FORMULAIRE D'ÉVALUATION DES FOURNISSEURS

FOURNISSEUR : _____

DATE DE L'ÉVALUATION : _____

ÉVALUATEUR : _____

VEUILLEZ FOURNIR LES RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUIVANTS :

RESPONSABLE QUALITÉ/ TITRE : _____

LE RESPONSABLE QUALITÉ REND COMPTE À _____

VEUILLEZ RETOURNER CE QUESTIONNAIRE DANS LES 30 JOURS SUIVANT SA RÉCEPTION.

RETOURNER À : Adresse

COMPLÉTÉ PAR _____ DATE _____

TITRE _____

N'HÉSITÉZ PAS À FAIRE DES COMMENTAIRES OU DES REMARQUES CI-DESSOUS :

RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION	OUI	NON	N.A.
Les politiques de gestion, les objectifs et l'engagement envers la qualité documentée ? (Manuel des politiques)			
La gestion de la qualité est-elle une fonction distincte de l'organisation ?			
Le système de qualité fait-il l'objet d'un examen de la direction ?			

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DROITS DE L'HOMME	OUI	NON	N.A.
Parmi les sujets suivants concernant les conditions de travail et les Droits de l'Homme, quels sont ceux pour lesquels votre société a mis en place une politique ?			
Travail des enfants et jeunes travailleurs			
Salaires et avantages sociaux			
Temps de travail			
Travail forcé ou obligatoire et trafic d'êtres humains			
Liberté d'association et conventions collectives			
Santé et sécurité			
Harcèlement			
Non-discrimination			

ETHIQUE DES AFFAIRES	OUI	NON	N.A.
Votre société a-t-elle mis en place une politique officielle en matière d'éthique des affaires ?			

GESTION DES FOURNISSEURS	OUI	NON	N.A.
Votre société a-t-elle défini des exigences en matière de RSE/ durabilité envers les fournisseurs ?			
Quels sont les sujets couverts par cet ensemble d'exigences ?			
Travail des enfants et jeunes travailleurs			
Salaires et avantages sociaux			
Temps de travail			
Travail forcé ou obligatoire et trafic d'êtres humains			
Liberté d'association et conventions collectives			
Santé et sécurité			
Harcèlement			
Non-discrimination			
Corruption, extorsion et pots-de-vin			
Communication d'informations			

Quels sont les processus que vous avez mis en place pour vous assurer que vos exigences en matière de RSE/durabilité relative aux fournisseurs est effectivement mise en œuvre par vos fournisseurs ?			
Questionnaire d'autoévaluation			
Audits effectués par la société			
Audits réalisés par des tiers à travers un organisme d'audit certifié			
Autre			

ENVIRONNEMENT	OUI	NON	N.A.
Votre société dispose-t-elle d'une politique environnementale officielle prévoyant un engagement en faveur de la conformité à la loi, ainsi que des évaluations et améliorations continues de sa performance environnementale ?			
Les domaines suivants sont-ils couverts par cette politique			
Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre			
Gestion des ressources naturelles et réduction des déchets			
Gestion responsable des produits chimiques			
Y a-t-il dans votre entreprise une personne chargée de la gestion responsable de la durabilité environnementale ?			

ACCREDITATION	OUI	NON	N.A.
SA8000 Norme qui encourage les organisations à développer, maintenir et adopter des pratiques socialement acceptables en milieu de travail.			
ISO26000 Norme qui souligne les meilleures pratiques et domaines d'actions pour permettre à l'organisation d'intégrer un comportement sociétal ment responsable dans ses stratégies,			
ISO14001 Norme relatives aux systèmes de management de la qualité et de management environnemental			
OHSAS 18001 Norme indiquant la méthode de mise en place d'un management de la santé et de la sécurité au travail			
AUTRE			

AUDITS DE QUALITÉ	OUI	NON	N.A.
Des vérifications internes de la qualité sont-elles effectuées ?			
La vérification comprend-elle le suivi et la clôture de la vérification précédente trouvaille ?			
Des vérifications externes sont-elles prévues et effectuées ?			
La direction est-elle informée des résultats ?			

CONTRÔLE DES PRODUITS NON CONFORMES	OUI	NON	N.A.
Un programme de formation est-il établi ?			
Tient-on des registres de la formation et des résultats ?			

MESURES CORRECTIVES ET PRÉVENTIVES	OUI	NON	N.A.
Les opérations de production, les dossiers de qualité et les clients Les plaintes analysées pour détecter et éliminer les causes potentielles de non-conformité ?			
Les plaintes des clients sont-elles consignées, analysées et des mesures correctives sont-elles prises ?			

ACHAT	OUI	NON	N.A.
Une liste des fournisseurs approuvés est-elle disponible et tenue à jour ?			
Les documents d'achat contiennent-ils des données décrivant clairement et entièrement les exigences ?			
Tous les achats sont-ils soumis à une inspection de réception ?			
Un programme d'évaluation des fournisseurs est-il en place ?			

IDENTIFICATION ET TRAÇABILITÉ DU PRODUIT	OUI	NON	N.A.
Tous les produits sont-ils identifiés à toutes les étapes de la production, de la livraison, et l'installation ?			
Les produits ou lots individuels sont-ils soumis à une identification unique pour la traçabilité ?			

MANUTENTION, STOCKAGE, EMBALLAGE ET LIVRAISON	OUI	NON	N.A.
Les produits sont-ils suffisamment protégés contre les dommages lors de la manipulation ?			
Les zones d'entreposage appropriées sont-elles prévues ?			
Les produits sont-ils convenablement emballés pour la livraison ?			

CONTRÔLE DES DOCUMENTS	OUI	NON	N.A.
Les documents sont-ils examinés et approuvés en vue de leur pertinence avant leur publication ?			
Les documents contrôlés pertinents sont-ils disponibles à tous les emplacements ? au besoin ?			
Les problèmes obsolètes sont-ils rapidement retirés de la zone de travail ou détruit ?			
Existe-t-il une procédure pour la transmission des dessins et spécifications ?			

CONTRÔLE DES PRODUITS NON CONFORMES	OUI	NON	N.A.
Les non-conformités sont-elles documentées et distribuées aux fins de disposition décisions ?			
Les reprises sont-elles assujetties aux exigences d'inspection d'origine ?			
Les non-conformités sont-elles analysées pour la prévention future ?			