

Normes de conduite

Juillet 2019

Les politiques, principes et pratiques décrits dans cette brochure définissent les normes d'éthique de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (« l'Impériale »), d'ExxonMobil Canada Ltd., du Centre de soutien ExxonMobil pour le Canada ULC. (les « sociétés ExxonMobil au Canada ») et de leurs filiales, de leurs sociétés affiliées et de leurs sociétés en nom collectif. Elles sont entièrement harmonisées avec les normes de conduite appliquées par Exxon Mobil Corporation et donnent le ton de la conduite professionnelle dans tous les établissements d'ExxonMobil au monde. L'Impériale est détenue à 69,6 % par Exxon Mobil Corporation. Exxon Mobil Corporation possède toutes les actions comportant droit de vote des sociétés ExxonMobil au Canada.

Aucune mention dans cette brochure ne met fin à la séparation des entités individuelles du groupe. Les expressions « compagnie », « sociétés », « affiliée », « affiliées », « nous », « notre » et « nos », lorsqu'elles sont employées dans cette brochure, peuvent renvoyer à l'Impériale et aux sociétés ExxonMobil au Canada ainsi qu'à leurs filiales, à leurs sociétés affiliées et aux sociétés en nom collectif auxquelles elles participent. Les expressions abrégées ne sont employées que pour plus de commodité et de simplicité.

An English version of this booklet is available.

Table des matières

Introduction et principes directeurs

- 2 Introduction
- 2 Principes directeurs

Politiques fondamentales

- 4 Éthique
- 5 Conflits d'intérêts
- 5 Utilisation des biens de l'entreprise
- 6 Mandats d'administrateurs
- 6 Cadeaux et divertissements
- 7 Activités politiques
- 7 Activités internationales
- 8 Lois sur la concurrence et lois antimonopoles
- 8 Politique anti-corruption
- 9 Santé
- 10 Sécurité
- 11 Sécurité des produits
- 12 Environnement
- 13 Relations avec les clients et qualité des produits
- 14 Égalité d'accès à l'emploi
- 15 Harcèlement au travail
- 16 Politique sur l'usage de l'alcool et des drogues

Procédures de transmission des plaintes et voies de communications ouvertes

- 23 Procédures de transmission de plaintes et voies de communications ouvertes

Introduction

La grande qualité de nos administrateurs, de nos dirigeants et de nos employés est le principal atout de l'Impériale et des sociétés ExxonMobil au Canada. Grâce à leur ingéniosité, à leur professionnalisme et à leur dévouement, nos sociétés sont concurrentielles à court terme et bien placées pour réussir à long terme.

Nos administrateurs, nos dirigeants et nos employés sont responsables de l'élaboration, de l'approbation et de la mise en application des plans et des mesures conçus pour atteindre les objectifs de la compagnie. Les méthodes que nous employons pour obtenir ces résultats sont aussi importantes que les résultats eux-mêmes. Nos administrateurs, nos dirigeants et nos employés sont tenus d'observer les normes d'intégrité les plus rigoureuses dans la conduite des affaires des sociétés.

Cette brochure rassemble les politiques qui guident nos administrateurs, nos dirigeants et nos employés et sont basées sur les politiques d'Exxon Mobil Corporation. Elles ont été adoptées par l'Impériale, les sociétés ExxonMobil au Canada et leurs filiales, leurs sociétés affiliées et leurs sociétés en nom collectif.

Les administrateurs, dirigeants et employés des sociétés revoient périodiquement ces politiques fondamentales. À l'occasion, les sociétés publient des directives se rapportant à l'une ou l'autre de ces politiques. Ces directives servent à l'interprétation et à l'administration et ne font pas partie des Normes de conduite.

Les employés qui ont des questions sur certains aspects des politiques contenues dans cette brochure ne doivent pas hésiter à demander des réponses à la direction ou à d'autres sources indiquées dans la section intitulée « Procédures de transmission des plaintes et voies de communications ouvertes ».

Personne au sein de l'Impériale ou d'ExxonMobil n'est habilité à accorder des dérogations ou des dispenses au sujet des politiques fondamentales. Quels que soient le degré de difficulté ou les pressions que nous subissons dans l'exercice de nos fonctions, aucune situation ne peut justifier une violation délibérée de ces politiques. Notre réputation d'entreprise citoyenne dépend de notre compréhension et de notre respect de ces politiques.

Principes directeurs

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada sont déterminées à toujours dégager des résultats financiers et d'exploitation supérieurs tout en adhérant constamment à des normes d'éthique élevées.

Les principes qui suivent régissent nos relations avec nos actionnaires, nos clients, nos employés, les collectivités d'implantation, nos associés commerciaux, nos fournisseurs, nos sous-traitants et nos concurrents.

Actionnaires

Nous sommes déterminés à accroître la valeur à long terme des investissements que nous confient nos actionnaires. En gérant nos affaires de manière rentable et responsable, nous comptons assurer des rendements supérieurs à nos actionnaires. Cet engagement guide la direction de notre groupe.

Clients

Notre prospérité dépend de notre aptitude à répondre constamment aux préférences de la clientèle qui évoluent. Nous nous engageons à être innovateurs et dynamiques, tout en proposant des produits et des services de grande qualité à des prix concurrentiels.

Employés

La qualité exceptionnelle de notre effectif nous donne un avantage précieux sur la concurrence. Pour en profiter, nous nous efforcerons d'embaucher et de garder dans nos rangs les personnes les plus qualifiées et de maximiser leurs chances de succès par la formation et le perfectionnement professionnels. Nous nous engageons à maintenir un environnement de travail sûr, enrichi par la diversité et caractérisé par la confiance, un traitement équitable et une communication ouverte.

Collectivités

Nous nous engageons à nous comporter en entreprise citoyenne partout où nous exerçons nos activités. Nous appliquerons des normes d'éthique élevées, nous respecterons l'ensemble des lois et des règlements ainsi que les cultures locales. Nous sommes, par-dessus tout, décidés à gérer nos activités de manière sûre et respectueuse de l'environnement.

Associés commerciaux

Nous œuvrons à notre réussite mutuelle dans la livraison de produits et la prestation de services d'une valeur supérieure à travers des rapports francs et honnêtes avec nos associés commerciaux.

Fournisseurs et sous-traitants

Nous sélectionnons des fournisseurs et des sous-traitants de qualité en fonction de la meilleure valeur totale, en tenant compte des prix, des spécifications techniques, de la technologie, de la fiabilité, de la sécurité, du service, de leur prestation et de leur bilan environnemental. Partout où c'est possible, nous essayons d'acheter des biens et des services à des fournisseurs canadiens.

Concurrents

Nous avons tout intérêt à maintenir une saine concurrence dans l'économie canadienne. Dans tous les aspects de nos activités, nous nous conformons à la lettre et à l'esprit des lois régissant la concurrence sur le marché.

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada aspirent à être à l'avant-garde de l'industrie dans tous les aspects de leurs activités. Cela suppose que toutes nos ressources – financières, opérationnelles, technologiques et humaines – soient employées de manière judicieuse et évaluées régulièrement.

Alors que nous gardons la souplesse nécessaire pour nous adapter à l'évolution de la conjoncture, la nature de nos activités exige une approche ciblée, à long terme. Nous nous efforcerons toujours d'accroître l'efficacité et la productivité par l'apprentissage, en mettant en commun et en appliquant des pratiques exemplaires. Nous serons sélectifs et rigoureux dans l'évaluation des investissements possibles. Nous chercherons à mettre au point des technologies qui nous procureront un avantage sur les concurrents.

Nous comptons atteindre nos objectifs par une prestation impeccable dans l'exécution de nos plans et en adhérant à ces principes directeurs ainsi qu'aux politiques fondamentales qui suivent.

Éthique

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont pour politique de respecter les lois et règlements qui s'appliquent à leurs activités.

Notre politique ne s'arrête pas là. Même si la loi est permissive, les sociétés choisissent la voie de la plus grande intégrité. Les habitudes, les traditions et les valeurs diffèrent d'un endroit à l'autre et cela doit être reconnu. Mais l'honnêteté n'est critiquable dans aucune culture. La malhonnêteté, même légère, conduit naturellement à des jugements démoralisants de conduite répréhensible. Une réputation bien établie d'approche scrupuleuse dans toutes nos opérations est en elle-même un actif inestimable du groupe.

Les sociétés se soucient avant tout de la manière dont les résultats sont obtenus, et non simplement du fait qu'ils sont obtenus. Les administrateurs, dirigeants et employés doivent entretenir entre eux et avec les fournisseurs, les clients, les concurrents ou d'autres tiers des rapports équitables.

Les sociétés exigent le respect de leurs normes d'intégrité dans l'ensemble du groupe. Elles ne toléreront pas que des employés obtiennent des résultats au prix d'une violation des lois ou qu'ils se comportent de manière peu scrupuleuse. Les administrateurs et dirigeants des sociétés soutiennent tout employé qui renonce à une occasion ou à un avantage qui serait obtenu en transgressant les normes d'éthique et s'attendent à ce que tous les employés en fassent autant.

La politique des sociétés exige que toutes les opérations soient reflétées de façon exacte dans leurs livres comptables et registres. Cela signifie, bien sûr, que la falsification des livres comptables et registres ou la création ou l'utilisation de comptes bancaires non enregistrés dans les livres comptables sont strictement interdites. Les employés doivent inscrire toutes les opérations de façon exacte dans les livres comptables et registres des sociétés et se montrer honnêtes et francs avec les vérificateurs internes et externes.

Les sociétés attendent de leurs employés, à tous les niveaux, franchise et respect des politiques et des moyens de contrôle interne. Si des employés cachaient des informations à leurs supérieurs ou aux vérificateurs, cela pourrait être interprété par d'autres employés comme un signal que les politiques et les règles de la compagnie peuvent être contournées lorsqu'elles sont gênantes. Cela peut conduire à la corruption et à la démoralisation dans une entreprise. Le système de gestion des sociétés ne fonctionnera pas sans honnêteté, entre autres dans le domaine de la tenue des comptes, des propositions budgétaires et de l'évaluation économique des projets.

La politique des sociétés est de divulguer des informations complètes, honnêtes, exactes et compréhensibles dans les rapports et les documents qu'elles déposent auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières compétentes comme dans toute communication destinée au public. Tous les employés doivent faire connaître à leur direction toutes les informations importantes pour que celles-ci soient à la disposition de la haute direction chargée de prendre des décisions sur leur divulgation.

Conflits d'intérêts

La politique de l'Impériale et des sociétés ExxonMobil au Canada oblige les administrateurs, les dirigeants et les employés à éviter tout conflit ou apparence de conflit entre leurs intérêts personnels et les intérêts des sociétés.

Un conflit d'intérêts peut survenir quand un administrateur, un dirigeant ou un employé a des intérêts personnels qui pourraient nuire au rendement objectif et effectif de son travail au sein des sociétés. Par exemple, les administrateurs, les dirigeants et les employés doivent :

- éviter tout conflit réel ou apparence de conflit dans leurs rapports avec les fournisseurs, les clients, les concurrents et d'autres tierces parties;
- éviter de saisir pour leur propre compte des occasions trouvées par l'utilisation de biens du groupe ou grâce au poste qu'ils occupent au sein des sociétés;
- éviter les opérations sur valeurs mobilières fondées sur des renseignements importants qui ne sont pas publics et dont ils ont pris connaissance par leurs fonctions au sein des sociétés;
- éviter toute concurrence avec les sociétés.

Utilisation des biens de l'entreprise

La politique de l'Impériale et des sociétés ExxonMobil au Canada exige des administrateurs, des dirigeants et des employés qu'ils protègent les biens de l'entreprise et les utilisent efficacement pour promouvoir les intérêts de ces sociétés. Ces biens comprennent aussi bien les biens corporels que les biens incorporels tels que les renseignements confidentiels des sociétés ou les renseignements personnels détenus par les sociétés.

Aucun administrateur, dirigeant ou employé ne doit utiliser ou divulguer à aucun moment pendant ou après son emploi par les sociétés ou au service de celles-ci sans autorisation ou mandat approprié des renseignements personnels ou confidentiels obtenus de toute source dans le cadre des activités des sociétés. Sont notamment confidentiels les renseignements qui ne sont pas d'ordre public au sujet des plans, des bénéfices, des prévisions financières, des prévisions économiques, des découvertes, des appels d'offres, des technologies et du personnel des sociétés.

Mandats d'administrateurs

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont pour politique d'interdire aux dirigeants et employés de détenir des mandats d'administrateurs dans des sociétés non affiliées à but lucratif et d'interdire l'acceptation par tout dirigeant ou employé de mandats d'administrateurs qui créeraient un conflit d'intérêts ou gêneraient l'exercice des fonctions de ces dirigeants ou employés au sein des sociétés.

Tout dirigeant ou employé peut occuper un poste d'administrateur dans des organismes non affiliés sans but lucratif à moins que ces fonctions ne créent un conflit d'intérêts ou ne gênent l'exercice par ces dirigeants ou employés de leurs fonctions au sein des sociétés ou obligent les sociétés à assurer un soutien aux organismes non affiliés et sans but lucratif.

Les dirigeants et employés peuvent assumer des fonctions d'administrateurs dans des sociétés affiliées et ces fonctions peuvent faire partie de leur mandat normal.

Tous les mandats d'administrateurs dans des sociétés ouvertes détenus par des administrateurs employés de l'Impériale doivent faire l'objet d'un examen et d'une approbation par le Conseil d'administration de l'Impériale. Tous les mandats d'administrateurs dans des sociétés ouvertes détenues par des administrateurs employés d'Exxon Mobil Corporation sont assujettis à l'examen et à l'approbation par le Conseil d'administration d'Exxon Mobil Corporation. Dans tous les autres cas, les mandats d'administrateurs dans des sociétés non affiliées à but lucratif sont assujettis à l'examen et à l'approbation de la direction des sociétés, comme le précise le président du Conseil de l'Impériale ou d'Exxon Mobil Corporation, selon le cas.

Cadeaux et divertissements

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont pour politique de fonder leurs décisions commerciales sur des critères commerciaux. Cette politique sert les intérêts commerciaux des sociétés et favorise des relations constructives avec les entreprises et les particuliers qui font affaire ou cherchent à faire affaire avec les sociétés. Dans beaucoup de cultures, ces relations constructives pourraient comprendre des cadeaux et des divertissements accessoires.

Les administrateurs, les dirigeants, les employés et les tiers agissant pour le compte des sociétés qui donnent à des tiers ou reçoivent d'eux des cadeaux ou des divertissements dans l'exercice de leurs fonctions doivent faire preuve de discernement dans chaque cas en tenant compte des circonstances particulières et notamment :

- de la nature du cadeau ou du divertissement;
- de sa raison d'être;
- de son apparence;
- des fonctions des personnes qui donnent ou reçoivent des cadeaux ou des divertissements;
- du contexte commercial;
- de la possibilité de réciprocité;
- des lois et autres normes sociales applicables.

Les cadeaux et les divertissements ne doivent pas être destinés à procurer un avantage inapproprié pour les sociétés. Tous les frais se rapportant à des cadeaux ou à des divertissements fournis par les sociétés doivent être inscrits avec précision dans les livres et les registres comptables des sociétés.

Activités politiques

Contributions politiques

L'Impériale

Seul le chef de la direction de l'Impériale est autorisé à verser des contributions politiques, dans les limites d'un budget annuel approuvé par le Conseil d'administration. C'est le seul moyen par lequel l'Impériale peut faire don de fonds, de services ou de biens matériels à des représentants ou organismes politiques.

Exxon Mobil Corporation et les sociétés ExxonMobil au Canada

Exxon Mobil Corporation a pour politique de ne faire aucune contribution à des candidats ou à des partis politiques, sauf dans les limites autorisées par les lois applicables et par le Conseil d'administration. Cette politique s'applique aux sociétés ExxonMobil au Canada.

Autres activités politiques

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont pour politique de communiquer des informations et des points de vue sur des questions d'intérêt général qui ont une incidence importante sur les sociétés.

Les sociétés considèrent que voter, verser une contribution financière au parti ou au candidat de son choix, se tenir informé des questions politiques, participer à des organismes civiques et faire campagne et exercer un mandat électif au niveau local, provincial ou national sont des droits et des responsabilités importants pour les citoyens d'une démocratie.

Les administrateurs, les dirigeants et les employés qui s'engagent dans une activité politique doivent le faire à titre privé et non comme représentants des sociétés. Les cotisations politiques personnelles et légitimes et les décisions de ne pas faire de contribution n'ont aucune influence sur la rémunération, la sécurité de l'emploi ou les possibilités d'avancement.

Activités internationales

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada exercent leurs activités au Canada et les sociétés ont pour politique de se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables à leurs activités au Canada et d'exercer leurs activités selon les normes d'éthique les plus élevées.

Lorsque, du fait d'activités internationales, les sociétés sont assujetties à des lois et des règlements étrangers, elles doivent se conformer à ces textes.

Certaines lois américaines régissant les activités internationales des sociétés américaines et des personnes des États-Unis ont une définition large. Par conséquent, les administrateurs, les dirigeants et les employés des sociétés doivent demander au Service juridique des conseils sur les lois américaines applicables, particulièrement les lois concernant le boycott, les sanctions commerciales, le contrôle des exportations et les pratiques de corruption à l'étranger ainsi que les lois canadiennes se rapportant à ces sujets.

Lois sur la concurrence et lois antimonopoles

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont pour politique d'obliger les administrateurs, les dirigeants et les employés à se conformer aux lois antimonopoles et aux lois sur la concurrence du Canada, des États-Unis et de tout autre pays ou groupe de pays applicables aux activités des sociétés.

Aucun administrateur, dirigeant ou employé ne doit supposer que l'intérêt des sociétés puisse jamais justifier un comportement différent.

Il est entendu que, à l'occasion, un doute légitime peut apparaître au sujet de l'interprétation de la loi. Dans ces circonstances, les administrateurs, les dirigeants et les employés doivent soumettre l'affaire par les voies appropriées au Service juridique pour avis.

Politique anti-corruption

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont pour politique d'interdire que les administrateurs, dirigeants, employés et tiers agissant pour leur compte offrent ou paient, directement ou indirectement, un pot de vin à un employé, un représentant ou agent d'un gouvernement, une entité commerciale ou un particulier en rapport avec les affaires ou les activités des sociétés. Aux fins de la présente politique, un pot de vin est tout montant d'argent, produit, service ou autre article de valeur offert ou donné dans le but d'obtenir un avantage inapproprié pour les sociétés.

Aucun administrateur, dirigeant, employé ou tiers ne doit supposer que l'intérêt des sociétés ne puisse jamais justifier un comportement différent.

Santé

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont pour politique de :

- cerner et évaluer les risques pour la santé liés à leurs activités qui pourraient affecter les employés, les entrepreneurs ou le public;
 - mettre en œuvre des mesures de protection et des programmes appropriés pour contrôler ces risques, y compris une surveillance appropriée des employés potentiellement affectés;
 - communiquer de manière raisonnable aux personnes potentiellement affectées ou aux organismes et aux milieux scientifiques les connaissances au sujet des risques pour la santé tirées de leurs programmes de santé et des études qui s'y rapportent;
 - déterminer, au moment de l'embauche et par la suite, selon le cas, l'aptitude médicale des employés à effectuer leur travail sans risque inutile pour eux-mêmes ou pour des tiers;
 - fournir ou organiser les services médicaux nécessaires pour le traitement des maladies professionnelles des employés ou de leurs blessures et le traitement des urgences médicales;
 - respecter toutes les lois et tous les règlements applicables et appliquer des normes responsables là où il n'y a pas de lois ou de règlements;
 - collaborer avec les organismes publics et d'autres pour élaborer des lois, des règlements et des normes responsables reposant sur des bases scientifiques et tenant compte du risque;
 - effectuer et soutenir des recherches pour faire progresser les connaissances au sujet des effets de leurs activités sur la santé;
- procéder à des examens et à des évaluations appropriés de leurs activités pour mesurer les progrès accomplis et promouvoir le respect de cette politique;
 - offrir des programmes de promotion de la santé facultatifs conçus pour améliorer le bien-être, la productivité et la sécurité personnelle des employés. Ces programmes doivent compléter, mais ne pas gêner, la responsabilité des employés à l'égard de leur propre santé et leurs relations avec des médecins personnels. Les renseignements au sujet des employés obtenus par la mise en œuvre de ces programmes doivent être considérés comme confidentiels et ne doivent pas être révélés à du personnel non médical sauf à la demande de l'employé concerné, lorsque la loi l'exige ou lorsque des considérations de santé publique priment.

Sécurité

L'Impériale et les sociétés d'ExxonMobil au Canada ont pour politique de mener leurs activités d'une manière qui protège la sécurité des employés, des tiers concernés par leurs activités, des clients et du public. Les sociétés s'efforceront de prévenir tous les accidents, les blessures et les maladies professionnelles par la participation active de chaque employé. Les sociétés se sont engagées à déployer des efforts continus pour cerner et éliminer ou gérer les risques pour la sécurité associés à leurs activités.

Par conséquent, les sociétés ont pour politique de :

- concevoir et entretenir les installations, établir des systèmes de gestion, dispenser la formation et mener leurs activités d'une manière qui protège les personnes et les biens;
- intervenir avec rapidité, efficacité et diligence en cas d'urgence ou d'accident découlant de leurs activités, en collaboration avec les organismes de l'industrie et les organismes agréés du gouvernement;
- respecter toutes les lois et tous les règlements applicables et appliquer des normes responsables là où il n'y a pas de loi ou de règlement;
- collaborer avec les organismes publics et d'autres pour élaborer des lois, des règlements et des normes responsables reposant sur des bases scientifiques et tenant compte du risque;
- mener et soutenir des recherches pour enrichir les connaissances au sujet des effets sur la sécurité de leurs activités et mettre rapidement en application les découvertes importantes et, selon le cas, les communiquer aux employés, aux entrepreneurs, aux organismes publics et à d'autres qui pourraient être concernés;
- souligner à tous les employés, aux entrepreneurs et d'autres tiers travaillant au nom des sociétés leurs responsabilités et leurs obligations de respect de la sécurité au travail et encourager un comportement sûr en dehors du travail;
- procéder à des examens et à des évaluations appropriés de leurs activités pour mesurer les progrès accomplis et promouvoir le respect de cette politique.

Sécurité des produits

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont pour politique de :

- cerner et gérer les risques associés à leurs produits et ne pas fabriquer ou vendre des produits lorsqu'il n'est pas possible, par une bonne conception, de bonnes méthodes et des bonnes pratiques, d'offrir un degré de sécurité approprié pour les personnes et l'environnement;
 - préciser les précautions requises dans la manutention, le transport, l'utilisation et l'élimination de leurs produits et prendre des mesures responsables pour communiquer cela aux employés, aux clients ou à des tiers qui peuvent être concernés;
 - respecter toutes les lois et tous les règlements applicables et appliquer des normes responsables là où il n'y a pas de lois ou de règlements;
 - collaborer avec les organismes publics et d'autres pour élaborer des lois, des règlements ou des normes responsables reposant sur des bases scientifiques et tenant compte du risque;
 - inclure le dépistage et le contrôle des effets potentiellement néfastes pour la santé, la sécurité et l'environnement comme considérations prioritaires dans la planification et la mise au point de produits;
- mener et soutenir des recherches pour enrichir les connaissances au sujet des effets de leurs produits sur la santé, la sécurité et l'environnement et mettre rapidement en application les découvertes importantes et, selon le cas, les communiquer aux employés, aux entrepreneurs, aux clients, aux milieux scientifiques, aux organismes publics et au public;
 - procéder à des examens et à des évaluations appropriés de leurs activités pour mesurer les progrès accomplis et promouvoir le respect de cette politique.

Environnement

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont pour politique de conduire leurs affaires d'une manière compatible avec les besoins économiques et environnementaux équilibrés des collectivités dans lesquelles elles évoluent. Les sociétés s'engagent à des efforts continus pour améliorer le bilan environnemental dans l'ensemble de leurs activités.

Par conséquent, la politique des sociétés est la suivante :

- se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables en matière d'environnement et appliquer des normes responsables là où il n'y a pas de loi et de règlement;
- encourager le respect de l'environnement, souligner la responsabilité de chaque employé dans notre bilan environnemental et favoriser des pratiques d'exploitation et une formation appropriées;
- collaborer avec les pouvoirs publics et les groupes de l'industrie pour favoriser l'élaboration opportune de lois et de règlements efficaces en matière d'environnement reposant sur des bases scientifiques et tenant compte des risques, des coûts et des avantages, notamment des effets sur l'offre d'énergie et de produits;
- gérer leurs activités en ayant pour objectif d'éviter les incidents et de limiter les émissions et les déchets pour qu'ils demeurent sous des niveaux préjudiciables; concevoir, exploiter et entretenir les installations en accord avec cet objectif;
- intervenir avec rapidité et efficacité lors d'incidents résultant de leurs activités en coopérant avec les organismes de l'industrie et les organismes agréés du gouvernement;
- effectuer et soutenir des recherches pour approfondir la compréhension de l'incidence de leurs activités sur l'environnement, améliorer leurs méthodes de protection de l'environnement et mieux adapter leur capacité de rendre leur exploitation et leurs produits compatibles avec l'environnement;
- communiquer avec le public sur les questions d'environnement et partager leurs expériences avec des tiers pour faciliter les améliorations du rendement de l'industrie;
- procéder à des examens et à des évaluations appropriés de leurs activités pour mesurer les progrès accomplis et promouvoir le respect de cette politique.

Relations avec les clients et qualité des produits

L'Impériale et les sociétés d'ExxonMobil au Canada reconnaissent qu'il est primordial pour leur prospérité de satisfaire leurs clients. Conscientes de leurs responsabilités envers les consommateurs qu'elles servent directement et les clients qui revendent leurs produits, les sociétés s'efforcent de comprendre leurs exigences et leurs préoccupations et de conserver leur confiance en répondant efficacement à leurs besoins.

Plus spécifiquement, les sociétés ont pour politique de :

- offrir des produits de grande qualité qui satisfont ou dépassent les exigences techniques et les besoins des consommateurs en toutes circonstances raisonnables;
- fournir des services toujours conformes à des normes responsables de qualité des prestations, d'efficacité et de courtoisie;
- donner des renseignements exacts et suffisants sur leurs produits et services, y compris des détails sur les garanties offertes, afin que les clients puissent prendre des décisions d'achat éclairées;
- exiger la vérité dans la publicité et toute autre communication.

En outre, lorsque les produits des sociétés parviennent aux consommateurs par l'entremise de tiers indépendants, notamment les détaillants des stations-service ou les distributeurs, les sociétés ont pour politique d'encourager activement ces tiers à respecter des normes comparables à celles établies pour elles-mêmes.

Égalité d'accès à l'emploi

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont pour politique d'offrir aux personnes qui ont les qualités requises pour un poste des chances égales en matière d'emploi conformément à l'ensemble des lois et des règlements applicables. Les sociétés administrent leurs politiques, leurs programmes et leurs pratiques en matière de gestion du personnel de manière non discriminatoire dans tous les aspects des relations de travail, notamment dans la sélection, l'embauche, l'affectation à des tâches, la promotion, les mutations, la cessation d'emploi, l'administration des salaires et la sélection pour la formation.

Il appartient aux gestionnaires et aux superviseurs d'appliquer et d'administrer cette politique, de maintenir un environnement de travail libre de toute discrimination illégale et de cerner et résoudre rapidement tout problème concernant l'égalité de l'accès à l'emploi.

Hormis les exigences professionnelles définies et fondées, toute discrimination motivée par l'âge, le sexe, la race, la couleur, la religion, la croyance, l'origine nationale, la citoyenneté, la langue, l'état matrimonial, la situation familiale, la grossesse et l'accouchement, l'orientation sexuelle, les déficiences ou handicaps, les convictions politiques ou tout autre motif proscrit par la loi est interdite.

En plus de l'égalité d'accès à l'emploi, les sociétés ont aussi pour politique de déployer des efforts particuliers pour :

- mettre au point et soutenir des programmes d'éducation ainsi que des pratiques et des sources de recrutement qui facilitent l'accès à l'emploi de groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et personnes qui, par leur race ou leur couleur, font partie d'une minorité visible au Canada);
- mettre au point et offrir des aménagements permettant de répondre aux besoins d'un effectif diversifié qui cherche à équilibrer ses obligations professionnelles et familiales;
- mettre en place des efforts, des politiques et des programmes de formation et de perfectionnement qui soutiennent la diversité au sein du personnel et favorisent la présence de minorités et de femmes dans toute la compagnie;
- maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement sexuel, racial ou autre;
- faire des aménagements raisonnables pour permettre aux personnes handicapées ayant les qualités requises de s'acquitter des fonctions essentielles de leur poste;
- mettre l'accent sur la responsabilité de la direction dans ces domaines, à tous les niveaux de la compagnie.

Toute personne pensant avoir été témoin de discrimination ou en avoir fait l'objet elle-même devrait immédiatement en faire part à son supérieur, à un membre de la direction ou des Ressources humaines ou à un conseiller – Diversité ou Équité en matière d'emploi.

Personne ne sera soumis à du harcèlement, une intimidation, une discrimination ou des représailles pour avoir exercé des droits protégés par cette politique et par les lois sur les droits de la personne.

Harcèlement au travail

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont pour politique d'interdire toute forme de harcèlement contraire à la loi et fondée sur l'âge, le sexe, la race, la couleur, la religion, la croyance, l'origine nationale, la citoyenneté, la langue, l'état matrimonial, la situation familiale, la grossesse et l'accouchement, l'orientation sexuelle, les déficiences ou handicaps, les convictions politiques ou tout autre motif prohibé de discrimination. La politique des sociétés interdit aussi toute autre forme de harcèlement. De tels comportements, même s'ils n'enfreignent pas nécessairement la loi, sont tenus pour inacceptables dans notre milieu de travail. La politique prévoit l'établissement d'un cadre de travail qui favorise le respect entre employés et des rapports professionnels exempts de harcèlement. Les sociétés interdisent expressément toute forme de harcèlement de la part ou à l'égard des employés, sous-traitants, fournisseurs ou clients.

Aux termes de la politique des sociétés, on définit le harcèlement comme tout comportement inopportun qui a pour objet ou pour effet de :

- créer un milieu de travail intimidant, hostile ou malsain (incluant la violence);
- nuire déraisonnablement au rendement d'une personne;
- porter atteinte aux perspectives professionnelles d'une personne.

Le harcèlement ne sera pas toléré. Les diverses formes de harcèlement comprennent notamment les avances importunes, verbales ou physiques, ainsi que les propos, les remarques ou les documents désobligeants ou discriminatoires, à connotation sexuelle, raciale ou autre. Tous les employés, y compris les cadres, coupables de harcèlement feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Les personnes qui s'estiment victimes de harcèlement doivent en faire part sur-le-champ à leur supérieur, à un cadre d'échelon plus élevé ou à un responsable désigné des Ressources humaines ou de l'Équité en matière d'emploi. Toute plainte fera l'objet d'une enquête approfondie, qui sera menée promptement. L'Impériale donnera suite aux plaintes avec le maximum de confidentialité, ne divulguant des renseignements qu'aux personnes directement concernées.

Tout employé qui est témoin ou qui a connaissance d'une forme de harcèlement doit en informer sur-le-champ son supérieur, un cadre d'échelon plus élevé ou un responsable des Ressources humaines ou de l'Équité en matière d'emploi. Il ne doit pas présumer que la compagnie est au courant d'un problème. Toutes les plaintes et préoccupations doivent être portées à l'attention de la direction, des Ressources humaines ou de l'Équité en matière d'emploi pour qu'on puisse corriger la situation. L'omission de signaler un tel incident peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Aucun employé ne fera l'objet de représailles pour avoir signalé un problème lié à une forme quelconque de harcèlement. Les employés peuvent exprimer leurs préoccupations et déposer une plainte sans crainte de représailles. Si vous avez des questions sur ce qui constitue du harcèlement, veuillez communiquer avec votre supérieur ou avec un responsable des Ressources humaines ou de l'Équité en matière d'emploi.

Politique sur l'usage de l'alcool et des drogues

Objet

Introduction

La Compagnie Pétrolière Impériale Ltée et les sociétés ExxonMobil au Canada (la « compagnie ») se sont engagées à préserver la santé et la sécurité des employés et du public, ainsi qu'à protéger l'environnement. La compagnie s'efforce de minimiser autant que possible les risques associés à ses activités et de garantir un environnement de travail sécuritaire, sain et productif. La consommation de drogues illicites et l'usage inapproprié d'alcool, de cannabis, de médicaments ou d'autres substances peuvent avoir des effets négatifs sur le rendement et l'aptitude au travail des employés, leur sécurité et leur bien-être, ainsi que le public et l'environnement.

Dans le contexte de sa politique, la compagnie s'attend à ce que tous les employés arrivent et restent aptes au travail pendant leur jour ou quart de travail afin d'accomplir leurs tâches de façon sécuritaire.

Objectifs

Cette politique a pour objectifs :

- de créer un environnement de travail sûr en réduisant le risque que se produisent des incidents ayant pu mettre en cause de l'alcool, du cannabis, des drogues ou d'autres substances;
- de prévenir toute consommation d'alcool, de cannabis, de drogues et d'autres substances pouvant nuire au rendement au travail

et à la sécurité;

- de veiller à ce que les employés arrivent et restent aptes au travail pendant leur jour ou quart de travail.

Principes de déclaration, d'évaluation, de réadaptation et de postcure

La présente politique souligne l'importance que joue la déclaration spontanée des employés dans la prévention et la détection précoce de problèmes d'abus de substance ou de toxicomanie. La compagnie admet qu'il faut faire une distinction entre les personnes qui ont reçu un diagnostic

d'abus de substance ou de toxicomanie par suite de leur consommation d'alcool, de cannabis, de drogues ou autres substances et celles qui n'ont pas fait l'objet d'un tel diagnostic.

Lorsqu'un employé a reçu un diagnostic de problème d'abus de substance ou de toxicomanie, la compagnie s'engage à lui offrir des plans de traitement et de réadaptation personnalisés. La compagnie donne accès à des services confidentiels d'évaluation, de counseling, d'orientation et de postcure par le biais de la division Santé du travail.

Les employés qui font volontairement une déclaration spontanée de problème d'abus de substance ou de toxicomanie, avant d'enfreindre la présente politique, recevront de l'aide à la réadaptation et ne feront pas l'objet de mesures disciplinaires pour avoir demandé de l'aide.

Définitions des catégories d'emploi

Aux fins de la présente politique, les catégories d'emploi se définissent comme suit :

Postes à risques

Les postes à risques sont ceux qui répondent aux deux critères suivants, selon l'appréciation de la compagnie :

- a) ils jouent un rôle important et direct dans un secteur d'activité où l'affaiblissement des facultés au travail peut avoir des répercussions catastrophiques sur la santé et la sécurité des employés, du public ou de l'environnement; et
- b) ils ne sont soumis à aucune supervision directe ou font l'objet d'une supervision très limitée de nature à assurer des vérifications fréquentes des activités.

Entrent dans cette catégorie tous les employés appelés à assurer la rotation ou la relève temporaire des employés occupant des postes à risques.

Les postes à risques sont assujettis aux règles de travail s'appliquant à tous les employés ainsi qu'aux règles de travail additionnelles s'appliquant aux employés occupant des postes à risques.

Postes déterminés

Les postes dont les titulaires assument, en permanence, d'importantes responsabilités et ont à prendre des décisions et des mesures qui peuvent avoir une incidence directe sur l'exploitation sûre, l'intégrité financière et la réputation des sociétés.

Les postes déterminés sont assujettis aux règles de travail s'appliquant à tous les employés ainsi qu'aux règles de travail additionnelles s'appliquant aux employés occupant des postes déterminés.

Tous les autres postes

Tous les postes autres que les postes à risques et les postes déterminés sont assujettis aux règles de travail s'appliquant à tous les employés.

Définitions pertinentes

Fonctions professionnelles

Le terme « fonctions professionnelles » désigne toutes les activités commerciales structurées qu'entreprennent les employés dans le cadre de l'exploitation de la compagnie, qu'elles soient exercées aux lieux professionnels ou ailleurs, y compris réunions, séminaires, congrès ou formations, ainsi que les relations professionnelles structurées avec des collègues, associés commerciaux, entrepreneurs, clients, fournisseurs, organismes publics ou autres parties avec lesquels la compagnie est en affaires, que ces fonctions se déroulent ou non pendant les périodes considérées comme les heures rémunérées.

Les « fonctions professionnelles » ne comprennent pas les relations professionnelles informelles essentiellement de nature sociale ou les déplacements professionnels lors desquels l'employé est passager d'un avion, d'un train, d'un navire ou d'un véhicule terrestre.

On considère que les employés exercent des fonctions professionnelles lorsqu'ils conduisent ou opèrent de l'équipement mobile dans le cadre de leur emploi, au sens de la réglementation du régime provincial d'indemnisation des travailleurs pertinent. En règle générale, cela comprend la conduite d'un véhicule dans le cadre d'un déplacement professionnel, mais non le navetage entre la

résidence d'une personne et son lieu de travail assigné ou l'utilisation personnelle d'un véhicule fourni par la compagnie ou loué à bail. Au moment de déterminer si une personne conduit dans le cadre de son travail, il n'est pas important de savoir si le véhicule appartient à la compagnie, est loué à bail, loué ou s'il appartient à l'employé.

Lieux professionnels

Le terme « lieux professionnels » désigne tout terrain, installations, équipement et véhicule appartenant, loués à bail ou autrement contrôlés par la compagnie, y compris, sans s'y limiter, terres, routes, terrains de stationnement, bâtiments, usines, dépôts, quais, autres installations matérielles, équipement et navires ou barges appartenant à la compagnie. La direction de l'exploitation peut exclure de cette définition les logements, camps ou installations isolés fournis par la compagnie, principalement à des fins récréatives, ou élaborer à leur égard des règlements particuliers.

Règles de travail pour tous les employés

Une infraction à ces règles peut entraîner des mesures correctives au sens de la présente politique :

Interdictions

Il est interdit à tous les employés de s'adonner aux activités suivantes lorsqu'ils exercent des fonctions professionnelles ou se trouvent aux lieux professionnels.

1. Usage, inaptitude au travail causée par l'usage ou les effets résiduels, possession, vente, fabrication, distribution, dissimulation ou transport de l'une des substances prohibées suivantes :
 - a) Alcool
 - i. Y compris avoir dans son sang une concentration d'alcool de 0,04 % (0,04 gramme par 100 millilitres) ou plus.
 - ii. La consommation d'alcool lors d'activités sociales de la compagnie fait l'objet de directives particulières.

- b) Le cannabis sous toutes ses formes
 - i. Y compris, si les résultats d'un test en laboratoire sont de :
 - 15 ng/ml ou plus dans le cas de l'urine
 - 2 ng/ml ou plus dans le cas de liquide buccal
 - ii. Le cannabis autorisé ou prescrit à des fins médicales est assujéti aux exigences de la section Divulgence des médicaments.
 - c) Médicaments susceptibles d'affaiblir les facultés (p. ex., médicament d'ordonnance ou médicament en vente libre ou plante médicinale) qui sont :
 - i. Utilisés sans ordonnance lorsqu'une ordonnance est nécessaire.
 - ii. Utilisés de manière non conforme à l'ordonnance ou au mode d'emploi.
 - iii. Utilisés sans qu'il en soit fait mention conformément au processus de Divulgence des médicaments.
 - d) Les drogues illicites signifient toute substance ou drogue contrôlée, dont la possession, la culture ou le trafic sont illégaux, y compris toutes les formes de drogues naturelles ou synthétiques qui peuvent réduire la capacité d'un employé d'effectuer le travail de manière sécuritaire. Cela comprend la présence de ces substances, ou de leurs métabolites, dans le corps.
2. Opération d'un véhicule appartenant à la compagnie ou loué à bail sous l'influence de l'alcool, du cannabis, de drogues et d'autres substances.
 3. Contrebande et accessoires :
 - a) Tout accessoire utilisé ou conçu pour usage dans l'essai, l'emballage, l'entreposage, l'injection, l'ingestion, l'inhalation ou toute autre forme d'introduction dans le corps humain de toute substance prohibée ci-dessus.
 - b) Tout accessoire ou substance utilisé ou conçu pour diluer, substituer ou altérer tout échantillon de test ou pour entraver ou contourner de quelque manière le processus de test.
 4. Infractions aux tests de dépistage :
 - a) Obtenir un résultat positif confirmant la présence d'alcool, de cannabis, de drogues déterminées ou de leurs métabolites.
 - b) Refuser de se présenter et de se conformer rapidement aux procédures du test de dépistage.
 - c) Omettre de fournir des échantillons lorsque cela est exigé.
 - d) Substituer ou altérer un échantillon de test, ou tenter de le faire.
 - e) Entraver le processus de collecte ou de test de quelque façon que ce soit.
 - f) Refuser de consentir à la divulgation des résultats du test à la direction.

Perquisitions

La compagnie peut effectuer sans préavis différents types de perquisitions à l'égard d'alcool, de drogues ou d'accessoires connexes, aux lieux appartenant à la compagnie ou placés sous son contrôle lorsque :

- Il y a un motif raisonnable d'en soupçonner la présence.

Le refus de collaborer à une perquisition peut entraîner des mesures correctives au sens de la politique.

Divulgence des médicaments et responsabilités de l'employé

Il incombe à tous les employés d'arriver aptes au travail et de gérer les risques d'affaiblissement de leurs facultés et les effets secondaires pendant les heures de travail attribuables à la consommation légitime de tout médicament, en consultation avec leur médecin personnel, leur pharmacien ou un centre de santé du travail de la compagnie. L'employé doit être prêt à démontrer que le médicament est pris sur ordonnance, au besoin, et que tous les médicaments sont utilisés pour des raisons de santé appropriées.

Une liste des catégories de médicaments et des exemples figurent dans les directives du programme sur l'usage de l'alcool et des drogues. La liste ne cherche pas à inclure tous les médicaments visés puisque la nature et le type de médicaments disponibles changent constamment.

Afin de s'acquitter de leurs responsabilités en matière de gestion des médicaments, les employés doivent aussi se conformer aux directives de divulgation des médicaments comme suit :

- L'employé doit discuter de l'utilisation de médicaments pouvant affecter son aptitude au travail avec le fournisseur de soins de santé qui rédige l'ordonnance et demander si le médicament présente des risques pour la sécurité à un professionnel de la santé de la compagnie avant de retourner au travail.
- Dans les cas où l'utilisation de médicaments peut compromettre l'aptitude au travail et la sécurité, un professionnel de la santé de la compagnie peut imposer des restrictions de travail pour raisons médicales exigeant une modification des tâches ou une réaffectation temporaire.
- Si une préoccupation en matière de sécurité est portée à l'attention du fournisseur de soins de santé de l'employé, et qu'il n'est pas possible, pour des raisons de temps, de discuter de la situation avec le professionnel de la santé de la compagnie, l'employé doit déclarer à son superviseur/gestionnaire qu'il prend un médicament qui peut affaiblir ses facultés.
- Le nom particulier du médicament et le problème médical sous-jacent pour lequel il est utilisé n'ont pas à être communiqués au superviseur/gestionnaire.
- Si le superviseur/gestionnaire a des doutes quant à l'aptitude au travail d'un employé, il doit le renvoyer chez lui et adresser son cas à un centre de santé du travail dès que possible.
- L'employé et le gestionnaire doivent tout mettre en œuvre pour discuter de la situation le plus rapidement possible, une telle discussion devant avoir lieu avant que l'employé puisse retourner aux lieux professionnels ou reprendre ses fonctions professionnelles.

Responsabilités en matière de déclaration, d'évaluation, de réadaptation et de postcure

Les employés qui croient ou réalisent avoir un problème naissant ou réel d'abus de substances ou de toxicomanie sont encouragés à demander rapidement un avis médical avant d'enfreindre la présente politique et de voir souffrir leur rendement au travail.

Les employés peuvent choisir de faire une déclaration spontanée, verbale ou par écrit, à leur superviseur/gestionnaire, aux ressources humaines ou à la division Santé du travail.

- Les employés qui font une déclaration spontanée seront :
 - Adressés à la division Santé du travail et au besoin, feront l'objet d'une évaluation d'un professionnel en toxicomanie désigné par la compagnie.
 - Si un problème d'abus de substance ou de toxicomanie est diagnostiqué, l'employé disposera d'un programme de traitement et de postcure approuvé de la compagnie.
 - Les employés toucheront des indemnités d'invalidité et de maladie conformément aux régimes existants.
 - Évalués aux fins de restrictions de travail, lesquelles seront communiquées à la direction de façon appropriée avec le consentement de l'employé.
- Les restrictions de travail peuvent donner lieu à une modification des tâches, une réaffectation ou une absence du travail.

Les employés doivent comprendre que l'accès à un programme d'aide ou la déclaration d'un problème d'abus de substance ou de toxicomanie n'abolit pas l'obligation de se conformer à toutes les facettes de la présente politique.

Exigences liées aux tests

Test pour motif raisonnable :

- Tous les employés doivent se soumettre à des tests de dépistage d'alcool, de cannabis et de drogues déterminées lorsqu'il y a un motif raisonnable de soupçonner l'usage ou la possession d'alcool ou de drogues en infraction à la présente politique.

Test consécutif à un incident :

- Tous les employés doivent se soumettre à des tests de dépistage d'alcool, de cannabis et de drogues déterminées par suite d'un incident important, selon l'appréciation de la direction. L'objectif de ce type de test est d'aider à empêcher que l'usage de substances toxiques ne donne lieu à des incidents et de déterminer si l'usage de substances toxiques a pu être en cause dans un incident.
- Il est entendu qu'un résultat positif obtenu par suite d'un test consécutif à un incident ne prouve pas à lui seul que l'usage de substances a été la « cause fondamentale » de l'incident en question ou en a été le seul facteur contributif. Un test dont le résultat est positif ne libère pas les sociétés de leur obligation de mener une enquête approfondie.

Test postcure :

- Une liste complète d'exigences, y compris l'abstinence, figure dans l'entente de postcure qui permet à un employé qui a reçu un diagnostic de problème d'abus de substances ou de toxicomanie d'occuper ou de réintégrer son poste.
- Des tests servant à surveiller l'abstinence peuvent être administrés de façon périodique sans préavis dans le cadre d'une entente de contrôle après réadaptation.
- Un employé en postcure sera expulsé du lieu de travail si son sang a une concentration d'alcool de 0,02 % ou plus et pourra faire l'objet de mesures correctives au sens de la présente politique.

Règles de travail additionnelles applicables aux postes à risques

Une infraction à ces règles peut entraîner des mesures correctives au sens de la présente politique :

Exigences liées à la consommation d'alcool

- Il est interdit aux titulaires de postes à risques de consommer une boisson alcoolisée pendant les heures de travail, à l'intérieur comme à l'extérieur des lieux professionnels.
- Cette disposition s'applique à l'heure des repas et aux autres pauses personnelles, qu'elles soient ou non considérées comme des heures rémunérées.
- Les titulaires de postes à risques sont aussi tenus de limiter leur consommation avant les heures de travail afin qu'il n'y ait pas d'alcool dans leur sang une fois au travail.
 - Un employé occupant un poste à risques est jugé inapte au travail si son sang a une concentration d'alcool de 0,02 % ou plus. Les employés seront expulsés du lieu de travail et feront l'objet d'une enquête approfondie entourant les circonstances ayant mené au taux élevé d'alcool et possiblement, de mesures disciplinaires.

Divulgence des médicaments

- Les employés occupant des postes à risques sont tenus de déclarer au centre de santé approprié ou à leur supérieur/gestionnaire, avant d'entreprendre leur travail, toute consommation de médicaments qui peuvent affaiblir leurs facultés (c.-à-d. médicaments sur ordonnance, médicaments en vente libre ou médecine douce), y compris du cannabis autorisé pour raisons médicales qui peut affecter leur aptitude au travail.
- Le processus entourant la divulgation des médicaments est décrit dans les règles de travail pour tous les employés.
- Les employés occupant des postes à risques doivent consulter leur médecin ou le centre de santé approprié de la compagnie s'ils ont un doute sur les effets possibles d'un médicament sur leur aptitude à travailler.

Responsabilités en matière de déclaration, d'évaluation, de réadaptation et de postcure à l'égard des postes à risques

- Les employés occupant des postes à risques ou les candidats à de tels postes sont tenus d'informer leur superviseur/gestionnaire avant d'enfreindre la présente politique et de voir souffrir leur rendement au travail s'ils ont un problème d'abus de substances ou de toxicomanie ou s'ils ont eu un problème d'abus de substances ou de toxicomanie au cours des six dernières années (un « problème passé »).
- Le processus de déclaration spontanée est décrit dans les règles de travail pour tous les employés.
- Un employé ne sera pas autorisé à occuper ou à conserver un poste à risques si l'évaluation médicale personnalisée révèle qu'il est présentement inapte au travail en raison d'un problème actuel ou passé.
- Un tel employé ne peut pas occuper ou réintégrer un poste à risques tant qu'il n'a pas demandé ou achevé avec succès un processus d'évaluation aux fins de réintégration personnalisé.
- Lorsqu'un employé doit être réaffecté ou son travail modifié, la compagnie s'efforcera, par tous les moyens raisonnables, de lui offrir un autre poste.

Exigences liées à l'agrément des postes à risques et aux tests

Processus d'agrément applicable aux postes à risques

- Les employés mutés ou promus à un poste à risques doivent se soumettre à un processus d'agrément avant de pouvoir occuper le poste à risques. Tous les titulaires de postes à risques doivent se soumettre à ce processus une fois tous les deux ans pour conserver leur poste (renouvellement de l'agrément).
- Les candidats à un poste à risques doivent se soumettre au processus d'agrément, qui constitue pour eux une condition d'embauche.

- Le processus d'agrément comporte :
 - un test de dépistage d'alcool, de cannabis et de drogues déterminées (sauf pour le renouvellement de l'agrément);
 - une évaluation médicale obligatoire visant à vérifier l'aptitude de l'employé à assumer un poste à risques; et
 - une évaluation de la direction visant à confirmer que la personne en cause répond à toutes les exigences d'un poste à risques
- Un employé qui, après avoir entrepris un processus d'agrément/de renouvellement d'agrément, se révèle incapable de l'achever avec succès, se verra refuser le poste à risques ou sera immédiatement démis des fonctions du poste à risques.

En plus des exigences liées aux tests décrites dans les règles de travail pour tous les employés, les employés occupant des postes à risques font aussi l'objet de :

Tests de dépistage aléatoires

- Les employés occupant des postes à risques doivent se soumettre à des tests aléatoires de dépistage d'alcool, de cannabis et de drogues déterminées sans préavis.

Règles de travail additionnelles applicables aux employés occupant des postes déterminés

Une infraction à ces règles peut entraîner des mesures correctives au sens de la présente politique :

Exigences liées aux tests et aux examens médicaux

- Les candidats à des postes déterminés, que ce soit dans le cadre d'une embauche, d'une mutation ou d'une promotion, doivent se soumettre, avant leur affectation au poste, à des tests de dépistage d'alcool, de cannabis ou de drogues déterminées.

- Les candidats à des postes déterminés, que ce soit dans le cadre d'une embauche, d'une mutation ou d'une promotion, doivent se soumettre à un examen médical administré par un professionnel de la santé désigné par la compagnie. Les titulaires doivent faire l'objet d'examen médicaux périodiques obligatoires tous les deux ans.
- Tests de dépistage aléatoires :
En plus des exigences de test décrites dans les règles de travail pour tous les employés, les employés occupant des postes déterminés doivent se soumettre à des tests aléatoires de dépistage d'alcool, de cannabis et de drogues déterminées sans préavis.

Divulgence des médicaments

- Les employés occupant des postes déterminés sont tenus de déclarer au centre de santé approprié ou à leur supérieur/gestionnaire, avant d'entreprendre leur travail, toute consommation de médicaments qui peuvent affaiblir leurs facultés (c.-à-d. médicaments sur ordonnance, médicaments en vente libre ou médecine douce), y compris du cannabis autorisé pour raisons médicales qui peut affecter leur aptitude au travail.
- Le processus entourant la divulgation des médicaments est décrit dans les règles de travail pour tous les employés.
- Les titulaires des postes déterminés doivent consulter leur médecin ou le centre de santé approprié de la compagnie s'ils ont un doute sur les effets possibles d'un médicament sur leur aptitude à travailler.

Mesures disciplinaires

Toute infraction à la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Si un employé enfreint les dispositions de la présente politique, une enquête sera menée avant que des mesures disciplinaires ne soient prises. Les mesures disciplinaires applicables dépendent de la nature de l'infraction et des circonstances qui l'entourent.

À qui s'adresser pour en savoir plus

Il incombe à la direction locale d'administrer la Politique sur l'usage de l'alcool et des drogues. Pour toute question ou demande de conseils concernant la politique, veuillez vous adresser à votre supérieur/gestionnaire. En outre, le Groupe d'administration du programme sur l'usage de l'alcool et des drogues (GAPUAD) est à la disposition des employés, superviseurs et gestionnaires pour l'interprétation de la politique.

Procédures de transmission de plaintes et voies de communications ouvertes

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada ont toujours encouragé les employés à poser des questions, à exprimer leurs préoccupations et à faire des suggestions au sujet de leurs pratiques commerciales et administratives. Elles attendent des employés qu'ils signalent rapidement toute infraction soupçonnée à la loi, aux politiques de la compagnie ou au contrôle interne afin que la direction puisse faire enquête et prendre les mesures correctives appropriées le plus tôt possible.

La direction est responsable en dernier ressort de mener les enquêtes et d'apporter les correctifs nécessaires dans les cas de violation soupçonnée de la loi, des politiques ou des procédures de contrôle internes. La Vérification interne, avec l'aide d'autres parties, est principalement responsable d'enquêter sur les violations des moyens de contrôle internes. On attend des enquêteurs qu'ils exercent un jugement indépendant et objectif.

Plusieurs façons d'obtenir des informations et des conseils

Divers moyens sont à la disposition des employés souhaitant obtenir des informations et des conseils ou soulever des préoccupations en matière d'éthique. Tous ces moyens assurent une entière discrétion.

Les employés devraient normalement discuter de telles questions avec leur supérieur immédiat. On attend des supérieurs qu'ils assistent leurs employés dans ces cas. Les employés qui ne sont pas satisfaits de leur discussion avec leur supérieur sont encouragés à faire part de leur préoccupation à l'échelon suivant, en présence de leur supérieur ou non. L'examen de la question devrait se poursuivre jusqu'à l'échelon en mesure de la résoudre.

Les employés peuvent aussi communiquer avec l'un des services suivants pour obtenir de l'aide au sujet de questions liées à l'éthique commerciale à l'Impériale ou dans les sociétés ExxonMobil au Canada :

Conseiller – Éthique
Compagnie Pétrolière Impériale Ltée/
ExxonMobil Canada Ltd.
505 Quarry Park Blvd SE, Office P3C.155
Calgary, Alberta T2C 5N1
587 476-7777
canada.ethics.hotline@exxonmobil.com

Le contrôleur et le vérificateur général de l'Impériale peuvent aussi aider les employés et les gestionnaires à interpréter les politiques et à signaler des points préoccupants.

Contrôleur
Compagnie Pétrolière Impériale Ltée
505 Quarry Park Blvd SE, Office P5C.176
Calgary, Alberta T2C 5N1
587 476-3941

Vérificateur général
Compagnie Pétrolière Impériale Ltée
505 Quarry Park Blvd SE, Office P4A.075
Calgary, Alberta T2C 5N1
587 476-4085

Violation soupçonnée impliquant un administrateur ou un cadre supérieur

Les cas de violation soupçonnée de la loi ou des politiques de la compagnie impliquant un administrateur ou un cadre supérieur ainsi que toute préoccupation concernant des pratiques de comptabilité ou de vérification douteuses doivent être signalés directement au vérificateur général de l'Impériale ou d'ExxonMobil Corporation. Le Comité de vérification du Conseil d'administration de l'Impériale ou le Business Committee du Conseil d'ExxonMobil Corporation examinera d'abord toutes les questions impliquant de telles personnes, après quoi il transférera ces dossiers au Conseil d'administration concerné.

Les employés peuvent également communiquer avec des administrateurs non membres du personnel en particulier ou avec ces administrateurs en tant que groupe en leur écrivant aux adresses suivantes :

Nom de l'administrateur
Compagnie Pétrolière Impériale Ltée
505 Quarry Park Blvd SE, Office P5A.121
Calgary, Alberta T2C 5N1

Nom de l'administrateur
Exxon Mobil Corporation
5959 Las Colinas Boulevard
Irving, Texas 75039 USA

Plaintes confidentielles

Les employés souhaitant formuler une plainte sans s'identifier peuvent le faire en appelant le numéro de téléphone spécial de l'Impériale ou d'Exxon Mobil Corporation ou en envoyant leurs plaintes aux sociétés par la poste.

Pour signaler une plainte par téléphone :

L'Impériale
Appeler le 1 866 891-4490

Exxon Mobil Corporation
Appeler le 1 800 963-9966 ou
972 444-1990

Pour signaler une plainte par lettre :

Plaintes Confidentielles
Attention: Sécurité Corporative
Imperial Oil Limited
505 Quarry Park Blvd SE
Calgary, Alberta T2C 5N1

Exxon Mobil Corporation
Global Security Manager
P.O. Box 142106
Irving, Texas 75014 USA

Envoyez vos plaintes par courriels à :

IOL-SEC-CSD-CorpSec@esso.ca
*Les plaintes reçues par courriel seront
considérées anonymes et l'identité du plaignant
ne sera pas divulgué*

Toutes les plaintes formulées par ces moyens au sujet de questions de comptabilité, du contrôle comptable interne ou de la vérification seront soumises au comité de vérification du Conseil d'administration de l'Impériale ou d'Exxon Mobil Corporation.

On s'attend des personnes répondant aux questions, préoccupations, plaintes et suggestions des employés qu'elles fassent preuve de la discrétion appropriée pour préserver l'anonymat et la confidentialité, bien que cela ne soit pas possible dans certaines circonstances. Par exemple, les enquêtes sur des plaintes de nature grave nécessitent habituellement la divulgation à des tiers de renseignements liés à la plainte et au plaignant. La divulgation de certains renseignements peut également découler d'enquêtes gouvernementales et du processus de règlement des litiges.

Aucun recours ne sera exercé contre les employés exprimant des préoccupations de bonne foi.

Aucun recours ne peut être engagé par la direction, qui ne doit pas non plus menacer de le faire, contre un employé qui pose des questions, exprime des préoccupations, formule une plainte ou fait des suggestions dans le respect des procédures décrites ci-dessus, à moins que l'employé n'agisse en ignorant délibérément les faits.

On s'attend des employés qu'ils agissent de bonne foi. En n'agissant pas avec honnêteté ou en ne se conformant pas à la loi, aux politiques des sociétés et aux contrôles internes, un employé s'expose cependant à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.