TELUS[MD]

créons un futur meilleur[MC]



Code d’éthique et de conduite de TELUS

Mars 2022

Table of matières

Obligations 6
- Tous les membres de l'équipe TELUS 6
- Rôles et responsabilités des dirigeants de TELUS 7
- Bureau de l'éthique 8
- Groupe de travail sur l'intégrité 8
- Écarts et dérogations 9

Prise de décisions éthiques et signalement des problèmes et des préoccupations 10
- 1. Questions à se poser 11
- 2. Parlez à votre dirigeant 11
- 3. Aide spécialisée 11
- 4. Intervenir en composant le 1-888-265-4112 12
- 5. Dernier recours 14

Lignes directrices 15
- Protection de la vie privée et confidentialité des renseignements 15
- Intégrité personnelle 15
- Fraude 16
- Déplacements et dépenses 16
- Respect des lois canadiennes et étrangères 16

Concurrence loyale, légale et éthique 17
- Paiements inappropriés 17
- Blanchiment d'argent et financement du terrorisme 17
- Concurrence équitable 18
- Transactions avec les gouvernements 19
- Activités politiques 19
- Dons de charité 19
- Participation à une affaire judiciaire 20

Respect en milieu de travail et droits de la personne 21
- Valorisation de la diversité et de l'inclusion 22
- Santé et sécurité 22
- Emploi volontaire 22
- Normes d'emploi 23
- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) 23



Biens et renseignements de l'entreprise 24

- Renseignements sur l'entreprise 24
- Divulgation publique 25
- Dossiers commerciaux et contrôles comptables internes 26
- Transactions financières 26
- Protection des biens 26
- Propriété intellectuelle 27
- Utilisation personnelle des appareils de communication 27
- Utilisation des médias sociaux 28

Conflit d'intérêts 30

- Membres de la famille et relations personnelles 31
- Avantage personnel 31
- Pratiques de vente éthiques 32
- Emploi et autres activités à l'extérieur de TELUS 32
- Opérations d'initiés 33
- Cadeaux, avantages et marques d'hospitalité 34

Relations avec les fournisseurs 36

- Sélection et recours à des fournisseurs tiers 36
- Programmes incitatifs financés par les fournisseurs 36

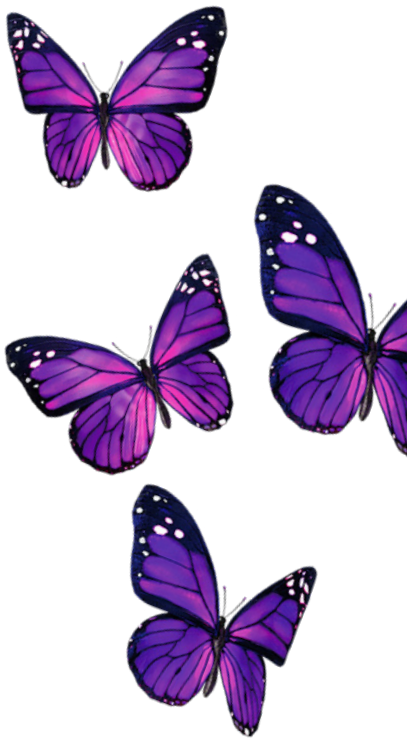
Examen des lignes directrices et des politiques 37



Tous les membres de l'équipe TELUS

À TELUS, notre culture primée repose sur notre détermination à interagir de manière éthique, transparente et authentique avec nos nombreux intervenants. Cela comprend la promotion de l'inclusion, de la compassion et de la compréhension par l'intermédiaire de nos actions collectives, ainsi que la création d'un milieu de travail véritablement accueillant et apprécié de tous.

Les attentes sous-entendues par notre Code d'éthique s'adressent dans la même mesure aux fournisseurs, sous-traitants et partenaires communautaires ainsi qu'au conseil d'administration et à tout autre groupe qui agit au nom de TELUS ou qui nous représente auprès de nos clients ou de nos collectivités.



Cet engagement à agir de manière éthique dans une perspective de diversité et d'authenticité se fonde sur le Code d'éthique et de conduite de TELUS. Notre Code clarifie une multitude de sujets et de situations auxquelles nous pourrions tous être confrontés : ce qu'il faut faire pour éviter tout conflit d'intérêts, comment respecter les règles concernant l'acceptation de cadeaux et d'avantages, les nombreuses circonstances où il nous incombe de protéger notre marque, notre réputation, nos actifs, nos renseignements et notre propriété intellectuelle; ou encore nos responsabilités en matière de protection des données, de la sécurité et de la vie privée de nos clients. Il importe de souligner qu'en vertu de ce Code, chacune de nos actions est guidée par un ensemble d'attentes bien définies en matière d'éthique. Des attentes qui nous aident à assurer la constance et la qualité de premier ordre de l'expérience offerte aux clients, et ce, où que nous soyons appelés à les servir – dans un magasin de détail ou un immeuble de l'entreprise, à leur résidence ou dans nos propres bureaux à domicile. Dans cette optique, nous vous demandons de lire le Code d'éthique et de conduite de TELUS et de faire en sorte que vos comportements et décisions demeurent conformes à ses politiques, procédures et normes.

Nous vous remercions de respecter le Code d'éthique et de conduite et de toujours agir avec intégrité sur les plans personnel et professionnel. Notre détermination collective à agir de manière éthique, transparente et respectueuse contribue à la réalisation de notre promesse. Les clients d'abord, alors que se poursuit à l'échelle planétaire le rayonnement de notre culture en constante évolution et de notre position à l'avant-garde du sociocapitalisme.

Cordialement,



Sandy McIntosh
Vice-présidente à la direction, Personnes et culture, et chef des Ressources humaines



Doug French
Vice-président à la direction et chef des services financiers



Tony Geheran
Vice-président à la direction et chef des services aux clients



Darren Entwistle
Président et chef de la direction

Incarner nos valeurs

Les membres de l'équipe TELUS collaborent pour offrir des services qui cadrent avec la volonté de TELUS de créer un futur meilleur, et nos valeurs font en sorte que :



Nous accordons la priorité aux clients et aux collectivités avec passion.



Nous adhérons au changement et innovons avec courage.



Le travail d'équipe inspiré nous fait grandir.

Pourquoi disposons-nous d'un code?

Le Code d'éthique et de conduite de TELUS (le « Code ») décrit les comportements que nous devons adopter afin de respecter les normes d'éthique et de conduite de TELUS. Le Code se veut un exemple de la façon dont nous travaillons à TELUS. Il nous aide à reconnaître les problèmes en matière d'éthique et de conformité avant qu'ils ne se produisent, en plus d'orienter nos réponses à ces problèmes s'ils se produisent.

Le Code s'applique aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés (les « membres de l'équipe » ou les « membres de l'équipe TELUS ») du groupe d'entreprises TELUS (c.-à-d. TELUS Corporation ainsi que l'ensemble des entreprises détenues par TELUS, de ses filiales et de ses sociétés affiliées), qui sont contrôlées ou gérées directement ou indirectement par TELUS. TELUS International possède un Code d'éthique et de conduite qui s'applique aux membres de son équipe.

« TELUS » désigne dans le Code l'ensemble de ces entités. Les membres de l'équipe, y compris les membres qui se sont joints à l'équipe TELUS dans le cadre d'une fusion ou d'une acquisition, doivent lire le Code au moins une fois par année afin de rester au fait de ses modalités et d'y adhérer. Les fournisseurs et les contractuels sont assujettis au Code de conduite des fournisseurs.

Pour faire en sorte que les membres de l'équipe soient en permanence au fait du Code, ils sont tenus de le lire et d'en comprendre la portée, puis de suivre chaque année le cours obligatoire sur l'intégrité. Les membres de l'équipe doivent aussi suivre sans retard les autres cours obligatoires axés sur la conformité.

Le Code ne peut traiter de toutes les situations en matière d'éthique qui peuvent se concrétiser. Il incombe donc aux membres de l'équipe de faire preuve de jugement et de demander conseil s'ils ont des questions, ne sont pas certains de la marche à suivre ou observent quoi que ce soit d'apparemment contraire au Code. Le Code fait l'objet d'un examen, deux fois par année, suivi d'une révision, s'il y a lieu. Nous l'avons créé conjointement à nos valeurs afin qu'il vous serve de guide pour agir avec intégrité.

Le respect du Code est une condition d'emploi pour tous les membres de l'équipe TELUS. Toute violation du Code ou du droit applicable fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Nous rappelons aux membres de l'équipe que TELUS se réserve le droit de modifier ou de révoquer les modalités du Code au gré des exigences et des besoins de l'entreprise. TELUS avisera les membres de l'équipe de toutes les modifications du Code avant qu'elles n'entrent en vigueur.

Le Code est accessible sur l'intranet de TELUS (Habitat) sous. Il est aussi publiquement accessible sur la page https://www.telus.com/fr/about/policies-and-disclosures/code-of-ethics-and-conduct.

Obligations

Tous les membres de l'équipe TELUS

Il incombe à chacun d'adopter un comportement éthique et nous sommes tous tenus d'agir de manière conforme aux normes d'éthique les plus rigoureuses. Quel que soit l'endroit où ils exécutent leurs tâches, les membres de l'équipe, y compris ceux qui se sont joints à TELUS dans le cadre d'une fusion ou d'une acquisition, sont tenus d'agir avec honnêteté dans tous leurs échanges, d'observer les lois qui régissent nos activités et de veiller au maintien d'un milieu de travail conforme à l'éthique. Tous les membres de l'équipe qui soupçonnent ou constatent une inconduite sont tenus de signaler rapidement la situation à leur dirigeant ou au Bureau de l'éthique. Pour cela, il est essentiel que tous les membres de l'équipe comprennent et appliquent chaque jour les lignes directrices du Code dans le cadre de leurs actes et de leurs décisions. Le défaut de prendre connaissance des normes applicables ou de vous y conformer ne vous dégage pas des obligations qui précèdent.

À TELUS, il nous faut non seulement bien faire les choses, mais également nous efforcer de *faire les bonnes choses*.

Toutes nos activités d'affaires doivent pouvoir subir avec succès l'épreuve de l'examen public et toute autre enquête plus poussée, s'il y a lieu.

Les lignes directrices du Code s'appuient sur les normes généralement reconnues en matière d'éthique des affaires, de même que sur l'ensemble des lois en vigueur. L'absence de ligne directrice touchant une situation particulière ne dispense aucun d'entre nous de l'obligation d'agir dans le respect de l'éthique et de la loi.

> Tous les membres de l'équipe qui soupçonnent ou constatent une inconduite sont tenus de signaler rapidement la situation à leur dirigeant ou au Bureau de l'éthique.



Rôles et responsabilités des dirigeants de TELUS

En tant que membre dirigeant, vous devez vous assurer que les activités menées sous votre responsabilité le sont dans le respect du Code et de toutes les politiques de l'entreprise applicables. Nos membres dirigeants se doivent :

- de bien connaître le Code d'éthique ainsi que les procédures et les ressources qui permettent de répondre aux questions sur l'éthique et de traiter les plaintes et les violations du Code;
- de favoriser et de bâtir une culture de l'intégrité en maintenant un climat dans lequel une conduite honnête, éthique et légale est la norme;
- de veiller à ce que tous les membres de l'équipe suivent la formation annuelle sur l'intégrité, que les mesures en cas de violation du Code soient invariablement prises et que les membres de l'équipe soient tenus responsables de leur comportement au travail;
- de cerner les risques de manquement au Code dans leur secteur de responsabilité et de prendre les mesures qui s'imposent pour éradiquer ces risques;
- de créer et d'entretenir un climat de travail où les membres de l'équipe sont à l'aise de s'exprimer et d'avoir des discussions franches sans crainte de représailles;
- de communiquer régulièrement avec les membres de leur équipe et de souligner l'importance de se conformer au Code, en démontrant ouvertement et concrètement – par leur discours et leur comportement – leur détermination personnelle à respecter le Code et ses politiques;
- d'utiliser notre processus de développement du rendement pour évaluer les membres et assurer leur reconnaissance, non seulement à l'égard des objectifs atteints, mais aussi de la façon dont ils ont été atteints.

Membres de l'équipe TELUS exerçant des fonctions de contrôle interne lié aux rapports financiers et de contrôle de la divulgation de l'information financière

Les membres de l'équipe qui exercent des fonctions de contrôle interne relatif aux rapports financiers et de contrôle de la divulgation de l'information financière sont également tenus, comme le précise la Politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise, de veiller à ce que l'information qui figure dans les rapports et les documents déposés par TELUS auprès des commissions des valeurs mobilières ou soumis par TELUS à celles-ci et dans les autres communications publiques de TELUS soit à la fois complète, juste, exacte, à jour et compréhensible.

Membres du conseil d'administration de TELUS

Les membres du conseil d'administration de TELUS ont la responsabilité d'aviser le conseil de tout conflit d'intérêts, changement de situation ou manquement au Code, potentiel ou perçu, susceptible d'influer sur leur capacité à agir à titre de membres du conseil, comme il est énoncé dans le guide des politiques du conseil d'administration de TELUS.

Membres de l’équipe qui siègent ou représentent TELUS au sein du conseil d’administration d’autres organisations

En plus des obligations mentionnées ci-dessus, les membres de l’équipe TELUS qui siègent ou représentent TELUS au sein du conseil d’administration d’autres organisations sont tenus d’aviser leur dirigeant ou de communiquer avec le Bureau de l’éthique de TELUS pour discuter de tout conflit d’intérêts ou de tout manquement au Code, potentiel ou perçu, dont ils pourraient avoir connaissance dans le cadre de leur mandat au sein du conseil d’administration d’autres organisations. Les membres de l’équipe doivent faire preuve de toute la diligence requise pour transmettre un tel avis sans contrevenir à leurs obligations (fiduciaires, entre autres) à l’égard d’autres organisations, par exemple sans transmettre à TELUS des renseignements confidentiels d’autres organisations sans obtenir l’approbation écrite de ces dernières au préalable.

Bureau de l’éthique

Le Bureau de l’éthique met à la disposition des membres de l’équipe des ressources spécialisées dans les questions d’éthique et de conduite. La mission du Bureau de l’éthique est multiple : veiller à l’application du Code, mener des enquêtes, prodiguer des conseils sur les questions d’éthique et de conduite, ainsi qu’élaborer et gérer une formation portant sur les normes de conduite des affaires prévues par TELUS. Tous les trimestres, le Bureau de l’éthique rend compte de ses activités, y compris de celles touchant les manquements au Code, au président et chef de la direction ainsi qu’au chef des services financiers (sauf s’ils sont visés), de même qu’au comité responsable des ressources humaines et de la rémunération et au comité d’audit du conseil d’administration.

Groupe de travail sur l’intégrité

Un Groupe de travail sur l’intégrité appuie le Bureau de l’éthique dans la supervision du Code, dans l’examen des plaintes ou des manquements et dans la production de rapports trimestriels destinés à la haute direction, au comité responsable des ressources humaines et de la rémunération et au comité d’audit du conseil d’administration de TELUS. Le Groupe de travail sur l’intégrité compte dans ses rangs des représentants des services suivants : Gestion du risque, Personnes et culture, Services juridiques, Bureau du chef des données et des relations de confiance, TELUS International et Bureau de la sûreté de TELUS.

Si vous n’êtes pas sûr de la marche à suivre dans une situation donnée, vous devez d’abord en discuter avec votre dirigeant ou avec le service compétent indiqué dans le Code. Les membres de l’équipe devraient conserver tous les documents et consigner par écrit tous les conseils fournis par leur dirigeant ou par les membres d’autres services, de même que toute décision prise, dans le cas où une enquête relative à un possible manquement au Code devrait être menée ultérieurement.

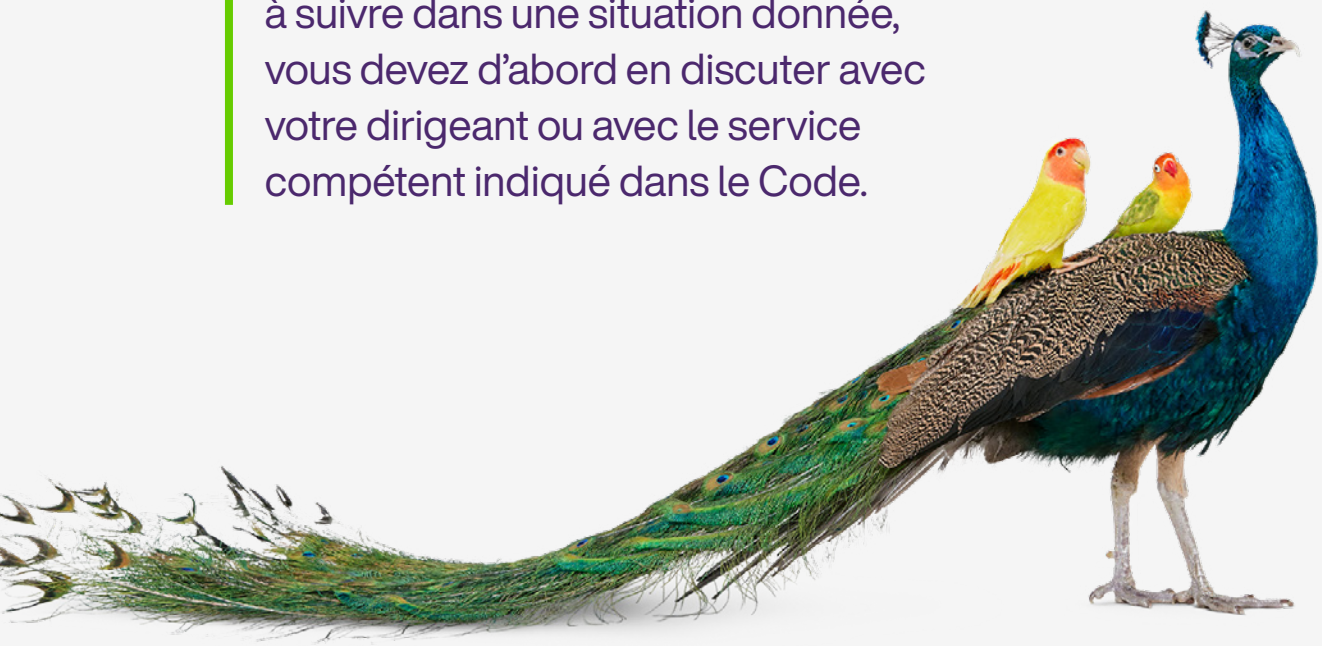
Le non-respect des lignes directrices du Code peut avoir des conséquences pour le membre de l'équipe concerné et peut nuire à l'image et à la réputation de TELUS, tout en risquant d'engager la responsabilité pénale ou civile de TELUS. Les conséquences individuelles peuvent comprendre des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement justifié, de même que des sanctions pénales et civiles. Par conséquent, veuillez prendre très au sérieux votre obligation de comprendre le Code et de vous y conformer.

Écarts et dérogations

Le Code n'a pas été conçu dans l'idée que l'on puisse s'écarter (dérogation) de quelque manière que ce soit des dispositions qui y sont prévues. Bien que la chose soit improbable, toute dérogation ou tout écart important envisagés aux dispositions du Code :

- ne peuvent être accordés pour un membre de l'équipe de la haute direction (« EHD ») ou un membre du conseil d'administration qu'avec l'approbation préalable, par écrit, du conseil ou d'un membre délégué, et doivent être divulgués conformément à la Politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise;
- pour les autres membres de l'équipe, cela doit être fait avec l'approbation préalable, par écrit, du chef des services juridiques et de la gouvernance ainsi que du vice-président, Gestion des risques et auditeur en chef, et être porté à l'attention du comité d'audit du conseil d'administration, dès sa prochaine réunion.

> Si vous n'êtes pas sûr de la marche à suivre dans une situation donnée, vous devez d'abord en discuter avec votre dirigeant ou avec le service compétent indiqué dans le Code.



Prise de décisions éthiques et signalement des problèmes et des préoccupations

Le Code reflète notre adhésion à des normes d'éthique et d'intégrité élevées dans le cadre de nos activités professionnelles et commerciales.

Il incombe à chacun d'avoir un comportement conforme à l'éthique et de prendre les mesures nécessaires pour résoudre les dilemmes éthiques. Les lignes directrices du Code ont pour but de susciter la prise de décisions éthiques.

Si vous avez besoin d'aide concernant une question d'éthique, suivez les étapes ci-dessous jusqu'à ce que votre problème soit résolu.





1. Questions à se poser

Recueillez de l'information pour savoir si la situation qui se présente est une question d'éthique. Les questions ci-dessous peuvent vous aider à y voir plus clair concernant l'attitude à adopter.

- Quelle est ma première impression face à la situation?
- Est-ce conforme aux politiques, procédures et valeurs de TELUS?
- Est-ce légal et conforme à la réglementation?
- Est-ce une attente relative à mon travail?
- Comment cette action serait-elle perçue par autrui, y compris par les clients?
- Si la situation était abordée dans les médias, est-ce que cela me mettrait ou mettrait TELUS dans l'embarras?
- Est-ce que j'exposerais TELUS ou moi-même à un risque inutile?
- Quelles seraient les répercussions sur ma réputation ou sur celle de TELUS?
- La situation peut-elle réduire la clientèle ou les revenus de TELUS ou a-t-elle une incidence négative sur les intérêts de TELUS?
- La situation nuit-elle à mon jugement ou à ma capacité d'agir dans l'intérêt primordial de TELUS?
- Est-ce que moi-même ou une personne ayant un lien quelconque avec moi tirons un avantage économique de la situation?
- Cela a-t-il une incidence économique ou un coût financier pour TELUS?

Nous comptons sur tous les membres de l'équipe pour qu'ils fassent preuve d'un solide jugement les poussant à adopter les bons comportements et à poser des questions dans le cas où la ligne de conduite à suivre ne leur semble pas claire.

2. Parlez à votre dirigeant

Votre dirigeant est souvent le mieux placé pour vous aider à résoudre un problème. Il a la responsabilité de susciter une discussion ouverte, de vous aider à répondre aux questions que vous pourriez avoir en matière d'éthique (ou sur d'autres enjeux liés au Code) et de vous orienter pour obtenir de l'aide, le cas échéant. Si vous êtes mal à l'aise de discuter avec votre dirigeant ou si celui-ci n'est pas en mesure de vous aider, adressez-vous au niveau hiérarchique supérieur ou bien à l'un des experts en la matière désignés dans la section ci-après.

3. Aide spécialisée

Si, après avoir suivi les étapes indiquées ci-dessus, vous avez toujours des questions, vous pouvez demander l'aide d'experts en la matière des services suivants : Personnes et culture, Services juridiques, Bureau du chef des données et des relations de confiance, Bureau de la sûreté de TELUS, Bureau de l'éthique, Affaires réglementaires et Comptabilité générale et rapports financiers. Les noms et numéros de téléphone de ces personnes-ressources figurent sur le site web interne de TELUS, sous la rubrique Éthique.

4. Intervenir en composant le 1-888-265-4112

Le non-respect du Code peut exposer les actionnaires, les clients et les autres parties prenantes, y compris nos collègues et notre entreprise, à des risques. Pour cette raison, vous avez le devoir d'intervenir rapidement si vous prenez connaissance d'une violation soupçonnée ou potentielle du Code.

Vous pouvez utiliser la LigneÉthique TELUS pour demander conseil en matière d'éthique ou pour signaler de bonne foi un cas de harcèlement, d'inconduite ou de manquement apparent au Code, à une autre politique ou procédure de TELUS ou à une loi, ou encore pour signaler des pratiques commerciales douteuses, une potentielle fraude ou encore une inquiétude ou une plainte concernant les activités comptables, les contrôles comptables ou les activités d'audit. **Cela peut être fait de façon anonyme lorsque la loi l'autorise**.

La personne qui soumet une déclaration de bonne foi faisant état d'un cas d'inconduite doit le faire sans délai après la commission du manquement réel ou perçu à la présente politique ou après que le membre de l'équipe a eu connaissance de ce manquement. Un signalement tardif peut avoir une incidence négative sur la capacité de TELUS à évaluer, à faire enquête et à résoudre la situation d'inconduite alléguée.

La permanence de la LigneÉthique est assurée 24 heures par jour, 7 jours sur 7, par des téléphonistes d'une entreprise indépendante à l'aise dans plusieurs langues. À la suite de chaque signalement par téléphone ou par Internet, les téléphonistes de la LigneÉthique documentent ce signalement, puis le communiquent au Bureau de l'éthique, qui doit l'étudier et le traiter.

- Numéro sans frais en Amérique du Nord : 1-888-265-4112
- Web : www.telus.ethicspoint.com ou intranet de TELUS1

Traitement des demandes par le Bureau de l'éthique

Le Bureau de l'éthique oriente et conseille les membres de l'équipe afin de les aider à prendre des décisions éthiques conformes au Code. Il peut aussi les diriger vers d'autres experts au sein de TELUS pour obtenir de l'aide.



Traitement des plaintes par le Bureau de l'éthique

Étude de la plainte

Le Bureau de l'éthique détermine la nature de chaque plainte. Celle-ci est ensuite étudiée, s'il y a lieu, sous la supervision des Services juridiques. Les questions suivantes pour lesquelles il existe d'autres recours ne font pas l'objet d'une enquête de la part du Bureau de l'éthique, qui les réachemine à d'autres services de l'entreprise, à savoir :

- **Les questions de relations de travail :** l'équipe Relations de travail et le dirigeant immédiat ou d'autres membres de la direction
- **Les questions relatives à l'emploi**, comme celles concernant les promotions, la rémunération, les réprimandes, les suspensions et les congédiements : Personnes et culture et le dirigeant immédiat ou d'autres membres de la direction
- **Les questions relatives au respect en milieu de travail**, comme le harcèlement et la discrimination : le bureau responsable du respect en milieu de travail
- **Les plaintes concernant le service à la clientèle :** le Service client ou le Service à la clientèle
- **Les plaintes relatives au respect de la vie privée :** le Bureau du chef des données et des relations de confiance dans les cas où le respect de la vie privée d'un client ou d'un membre de l'équipe est compromis ou pour un manquement plus général à l'égard des données
- **Les plaintes relatives à la santé et à la sécurité :** l'équipe Sécurité des employés
- Les autres plaintes seront acheminées au cas par cas par le Bureau de l'éthique.

Enquête

Toutes les plaintes soumises au Bureau de l'éthique sont prises au sérieux et traitées sans délai avec la collaboration de l'équipe TELUS Sécurité, du Bureau du chef des données et des relations de confiance et de toute autre équipe pertinente. Si la plainte est fondée, le problème est résolu par la prise de mesures correctives ou disciplinaires appropriées. Si vous déposez une plainte et choisissez de vous identifier, le Bureau de l'éthique vous avisera dès qu'il aura fini d'examiner le cas. Tous les efforts nécessaires doivent être déployés pour protéger les renseignements confidentiels et la vie privée des personnes qui communiquent avec le Bureau de l'éthique ou qui sont accusées d'avoir contrevenu au Code (bien que, dans certains cas, il puisse être nécessaire de divulguer les noms des personnes en question afin de mener à bien une enquête, de prendre des mesures correctives, de faciliter le déroulement de procédures judiciaires ou de respecter le droit applicable). Le dépôt de plaintes sans fondement, que ce soit délibérément ou par négligence, est sanctionné par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement justifié.

Absence de représailles et protection des lanceurs d'alerte

Tout acte de représailles ou de vengeance à l'encontre d'un membre de l'équipe ayant communiqué avec le Bureau de l'éthique ou ayant participé ou collaboré à une enquête sur une plainte constitue un manquement à nos principes d'éthique et n'est pas toléré. Si vous avez l'impression de subir des représailles, communiquez immédiatement avec Personnes et culture ou avec le Bureau de l'éthique.

Possibilité de se défendre

S'il est démontré qu'un membre de l'équipe a réellement ou vraisemblablement contrevenu au Code, il est informé en temps opportun de la plainte formulée à son encontre. Il se voit alors offrir la possibilité de livrer sa version des faits et, s'il y a lieu, de contribuer à la correction du manquement reproché.

Signalement des manquements

Tout manquement au Code doit être signalé à la haute direction, accompagné de recommandations en ce qui concerne les mesures à prendre. Chaque trimestre, un résumé écrit des problèmes d'éthique signalés au Bureau de l'éthique doit être remis au comité responsable des ressources humaines et de la rémunération et au comité d'audit du conseil, de pair avec les résultats des enquêtes, des recommandations et des mesures prises.

Pièces versées au dossier

Le Bureau de l'éthique doit conserver dans un dossier à part les documents relatifs au signalement et à l'enquête, notamment la teneur des rencontres et des entrevues, les résultats d'enquête et tous les autres éléments pertinents. Ce dossier doit être géré en conformité avec les engagements de TELUS en matière de protection de la vie privée et la Politique de conservation des documents. La divulgation de renseignements à l'interne ne doit se faire qu'en cas de nécessité absolue.

5. Dernier recours

Si un problème d'éthique demeure non résolu, le Groupe de travail sur l'intégrité sera accessible pour aborder et résoudre tout problème d'éthique qui leur sera soumis. Chaque problème d'éthique soumis au Groupe de travail sur l'intégrité est passé en revue et une décision est rendue quant au bien-fondé du signalement ou à l'abandon de toute intervention supplémentaire.



Lignes directrices

Protection de la vie privée et confidentialité des renseignements

TELUS s'applique à protéger la vie privée des clients et des membres de l'équipe dans toutes ses activités commerciales. Chaque membre de l'équipe est tenu de donner priorité à la protection de la vie privée lorsqu'il traite des renseignements personnels et de se conformer aux engagements en matière de protection de la vie privée pris par TELUS envers les clients et les membres de l'équipe. Pour en savoir plus sur la manière dont nous veillons à respecter, voire à surpasser, nos obligations en matière de protection de la vie privée, consultez le Code de TELUS sur la protection de la vie privée et l'Engagement de TELUS en matière de protection de la vie privée.

TELUS respecte et protège également la sécurité et l'intégrité de l'information confidentielle, qu'il s'agisse de celle de TELUS elle-même ou de celle des membres de l'équipe, des contractuels, des fournisseurs, des partenaires communautaires, des clients ou des concurrents.

Les membres de l'équipe sont autorisés à accéder aux renseignements personnels des fournisseurs, partenaires, clients ou membres de l'équipe uniquement s'ils ont un motif raisonnable. Ils doivent utiliser les renseignements personnels uniquement pour ce motif commercial précis. Les membres de l'équipe ne doivent enregistrer aucune conversation, ni prendre aucune photo, ni réaliser aucune vidéo en milieu de travail au moyen d'une caméra ou d'un dispositif d'enregistrement quelconque (y compris un téléphone intelligent) sans l'autorisation soit de toutes les parties susceptibles d'être enregistrées ou de figurer sur les photos ou dans les vidéos envisagées, soit de leur dirigeant ou d'un autre membre de la direction de TELUS. Les membres de l'équipe doivent communiquer avec leur dirigeant ou le Bureau de l'éthique pour obtenir des précisions sur l'enregistrement de conversations en milieu de travail.

Divers secteurs d'activité de TELUS peuvent mettre en place des pratiques de gestion additionnelles, qui s'ajoutent au Code de TELUS sur la protection de la vie privée et à l'Engagement de TELUS en matière de protection de la vie privée. Consultez votre dirigeant pour obtenir plus de détails.

Intégrité personnelle

Individuellement et collectivement, notre intégrité personnelle favorise une utilisation honnête des ressources de TELUS, comme le temps, les fonds, les biens et les actifs, dans le cadre des échanges avec des collègues ou d'autres personnes, ainsi que le respect de notre priorité « Les clients d'abord ». Les besoins de l'entreprise doivent avoir préséance dans l'emploi de notre temps de travail. Peu importe le lieu de travail de chacun (son « style de travail » déclaré), le temps consacré à l'entreprise et les ressources de celle-ci doivent être employés à des fins commerciales, sauf avec l'autorisation contraire du dirigeant compétent. Bien que nous respections la vie privée et l'autonomie des membres de l'équipe dans le cadre de leur vie personnelle, leurs actions (au travail et à l'extérieur de celui-ci) peuvent avoir une incidence négative sur la réputation de TELUS.

Fraude

Nous suivons une politique de tolérance zéro dans les cas de fraude confirmée. Les membres de l'équipe ne doivent commettre aucune fraude, directe ou indirecte, y compris la falsification de comptes, les pratiques de vente abusives, le remboursement frauduleux de dépenses, le vol de temps et toute autre pratique frauduleuse ou tout autre signalement frauduleux. Si vous avez l'impression que quelqu'un commet un acte frauduleux ou vous incite à en commettre un, ou si vous êtes au courant d'une situation potentiellement frauduleuse, vous devez aviser votre dirigeant ou le Bureau de l'éthique. Exemples d'activités frauduleuses ou inappropriées :

- Modification d'un contrat de vente ou création d'un compte fictif pour atteindre les objectifs ou obtenir une prime incitative à la vente
- Ajout ou modification de produits ou services au compte d'un client à son insu, sans qu'il comprenne ou sans son consentement
- Soumission de renseignements médicaux falsifiés pour obtenir un congé de maladie ou des prestations d'invalidité, ou participation à des activités, y compris des déplacements, incompatibles avec les restrictions ou limitations médicales vous concernant
- Falsification des heures travaillées pour obtenir une rémunération plus élevée ou pour éviter toute mesure disciplinaire pour cause de retard ou d'absence
- Soumission de demandes de prestations frauduleuses aux fournisseurs de services de TELUS
- Non-exercice d'une diligence raisonnable pour l'authentification appropriée d'un acheteur potentiel; surtout en cas de volume de ventes important
- Travail dans le cadre d'un second emploi pendant un congé de maladie sans l'autorisation de votre dirigeant

Déplacements et dépenses

Les fonds de TELUS sont réservés à une utilisation commerciale normale. Nous devons respecter les politiques de TELUS concernant les dépenses remboursables, les plafonds de dépenses, l'utilisation des cartes de crédit d'entreprise, les agences de voyage privilégiées, les approbations de la direction, les reçus, les notes de frais et les autres questions relatives aux déplacements. Nous sommes tenus de consigner nos frais de déplacement de façon honnête, précise et complète. Consultez la Politique relative aux dépenses et déplacements pour en savoir plus sur les règles relatives aux dépenses remboursables.

Respect des lois canadiennes et étrangères

Nous respectons toutes les lois en vigueur dans les pays où nous faisons affaire. Les membres de l'équipe sont tenus de comprendre les lois relatives à leur travail et de s'y conformer. Il incombe aux dirigeants de veiller à ce que les membres de leur équipe soient au fait de leurs responsabilités à cet égard et du devoir qu'ils ont de demander l'avis des équipes Services juridiques, Personnes et culture, Affaires réglementaires ou Fiscalité en cas de doute sur la conduite à adopter, en particulier en ce qui concerne les transactions internationales ou celles régies par des lois étrangères.

Les membres de l'équipe doivent savoir que de nombreux pays ont des lois qui régissent l'importation et l'exportation de biens, de services, de logiciels et de technologies, et ce, pour diverses raisons, dont la sécurité nationale et la politique étrangère.

Concurrence loyale, légale et éthique

Nous appliquons consciencieusement et délibérément des normes élevées de courtoisie, de professionnalisme, d'équité et d'honnêteté dans nos échanges avec les partenaires, les fournisseurs, les clients et les concurrents. Nous signalons toute pratique contraire à l'éthique à notre dirigeant ou à la LigneÉthique TELUS.

Paiements inappropriés

Nous interdisons strictement toute forme de paiements de facilitation ou autres types de trafic d'influence, de cadeaux ou d'avantages illégaux, inappropriés ou non conformes pour toute autre raison aux lignes directrices de TELUS, y compris les commissions occultes. Il est interdit aux membres de l'équipe de se livrer à des activités de ce type ou encore de proposer ou de promettre de s'y livrer, que ce soit directement ou indirectement par l'entremise d'un mandataire ou d'une tierce partie. Nous ne faisons aucune exception à cette exigence, même dans le cas de coutumes locales. Les membres de l'équipe doivent être conscients que TELUS doit se conformer aux lois nationales et internationales en vigueur relatives au trafic d'influence et à la corruption, sous peine de faire l'objet de sanctions civiles ou pénales sévères.

D'autres lignes directrices relatives à l'identification et à l'évitement des paiements de facilitation, des pots-de-vin et des autres formes de paiements ou d'avantages inappropriés sont énoncées dans la Politique de lutte contre la corruption.

Blanchiment d'argent et financement du terrorisme

TELUS n'autorise et n'accommode en aucune circonstance le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et (ou) la commission d'autres activités criminelles. Nos activités se déroulent auprès de partenaires, de fournisseurs et de clients dont les activités commerciales et les sources de financement sont légitimes. Le blanchiment d'argent consiste à tenter de masquer la véritable origine de fonds provenant d'activités criminelles. Tout membre de l'équipe TELUS se doit de respecter les lois interdisant le blanchiment d'argent, et de signaler toute activité suspecte ou tout comportement suspect au Bureau de l'éthique.



Information confidentielle de tierces parties

Nous ne cherchons pas indûment à percer des secrets industriels ou à obtenir de l'information confidentielle ne nous appartenant pas. Si nous obtenons de l'information non sollicitée qui semble dévoiler des secrets industriels ou de l'information confidentielle d'une autre partie sans le consentement du propriétaire, nous en informons immédiatement notre dirigeant et ne réacheminons, ne distribuons ni n'utilisons l'information avant d'avoir obtenu des directives de notre équipe de direction ou des Services juridiques. Aucune démarche n'est entreprise dans le but d'obtenir de l'information confidentielle sur un partenaire, un fournisseur, un client ou un concurrent auprès de membres de l'équipe ou de contractuels qui ont travaillé pour le tiers concerné. Cela n'exclut nullement la collecte de renseignements avec le consentement du propriétaire ou de renseignements qui sont du domaine public. Les membres de l'équipe sont priés de consulter le Code de conduite de TELUS pour les activités relatives aux ventes d'affaires pour obtenir des précisions.

Concurrence équitable

Le respect des lois sur la concurrence et une démarche de concurrence équitable sont inhérents à notre façon de faire des affaires et représentent un aspect crucial de notre stratégie commerciale. Nous nous engageons à exercer une concurrence légitime axée sur les mérites de nos produits et services, et nous ne souscrivons à aucune entente, action ou démarche concertée ayant pour objet de faire obstacle à une concurrence loyale, en violation des lois en vigueur. Les lois sur la concurrence (antitrust) sont complexes et de portée mondiale, et leur application varie selon les circonstances particulières de chaque cas. Cela concerne particulièrement les membres de l'équipe ayant des responsabilités en matière de ventes, de marketing et de tarification, ainsi que les membres de la haute direction travaillant dans des domaines où les risques de déroger aux lois sur la concurrence sont plus grands, notamment dans le cadre des activités suivantes :

- Établissement des modalités, des tarifs et des stratégies promotionnelles pour les produits et services de TELUS
- Création d'outils publicitaires pour les produits et services de TELUS
- Négociations, communications et échanges avec les concurrents
- Traitement ou utilisation de données sur les concurrents
- Participation à des associations commerciales auxquelles adhèrent aussi des concurrents
- Sélection de fournisseurs ou négociation avec des fournisseurs

Les membres de l'équipe qui exercent ces fonctions doivent consulter les Services juridiques pour obtenir des directives précises et des conseils appropriés leur permettant de prendre en compte les divers aspects des lois sur la concurrence applicables à leur situation. Les membres de l'équipe sont également tenus de signaler aux Services juridiques toute infraction ou tout manquement présumé aux exigences juridiques formulées dans les lois sur la concurrence. Il est essentiel de demander des conseils juridiques dès le début du processus d'élaboration de nouveaux projets commerciaux étant donné les nombreuses incertitudes associées à l'application de ces lois. Les membres de l'équipe sont invités à consulter les lignes directrices concernant les lois sur la concurrence pour obtenir des précisions à ce sujet.

Transactions avec les gouvernements

Toutes nos interactions avec les responsables gouvernementaux respectent des normes d'éthique rigoureuses dans une démarche de transparence. Les membres de l'équipe ayant des rapports avec les gouvernements et les représentants gouvernementaux doivent connaître les exigences des lois, des règlements et des politiques portant notamment sur le lobbying, les cadeaux et les avantages, les conflits d'intérêts, le trafic d'influence et la corruption, l'embauche d'anciens fonctionnaires, ainsi que les processus d'approvisionnement. Pour obtenir des précisions, les membres de l'équipe peuvent consulter le Code de conduite de TELUS pour les activités relatives aux ventes d'affaires, ainsi que la Politique de lutte contre la corruption.

Activités politiques

En tant que simples citoyens, nous sommes libres de prendre part à des activités politiques et d'appuyer des causes, des candidats ou des partis politiques de notre choix. Toutefois, il est interdit à quiconque d'associer TELUS à ses activités politiques personnelles, y compris les contributions politiques, sans l'autorisation préalable et expresse de celle-ci. Pour en savoir plus, consultez la Politique de lutte contre la corruption et les précisions sur les contributions politiques qu'elle contient.

Dons de charité

Toutes les contributions de bienfaisance effectuées par TELUS ou en son nom doivent être approuvées par l'équipe Responsabilité sociale et Investissement communautaire et enregistrées conformément aux lignes directrices et au processus d'approbation établis; elles doivent entre autres respecter toutes les lois applicables, la présente Politique et les autres politiques associées, y compris la Politique de lutte contre la corruption et la Politique de commandite de TELUS.

Droits de propriété et biens d'autrui

Nous respectons les droits de propriété et biens d'autrui, ce qui inclut les biens corporels et incorporels, comme ceux protégés par les droits de propriété intellectuelle. Nous respectons les licences et les conditions d'utilisation de la propriété intellectuelle d'autrui. Les documents protégés par des droits d'auteur ne sont pas copiés en tout ni en partie, ni utilisés en violation d'une loi ou d'une entente avec des fournisseurs, concédants de licence ou autres parties.

Participation à une affaire judiciaire

Si vous êtes mêlé à une affaire judiciaire de nature civile, criminelle ou réglementaire susceptible de perturber votre travail ou de nuire à la réputation ou aux intérêts de TELUS, vous devez en informer votre dirigeant immédiatement.

Si un membre de l'équipe est témoin d'une activité apparemment illégale (de la pornographie juvénile, à titre d'exemple) dans le cadre de son travail, il doit la signaler immédiatement au Bureau de la sûreté de TELUS, qui décidera des mesures à prendre (signalement à l'autorité compétente, par exemple).

Influence indue sur la conduite des audits

Il est interdit aux membres de l'équipe et aux personnes qui agissent sous leur direction de prendre part, directement ou indirectement, à quelque action que ce soit visant à exercer une influence indue sur les auditeurs externes ou internes de TELUS ou sur leurs représentants, ou encore à contraindre, à manipuler ou à tromper ces auditeurs ou leurs représentants.

Signalons toute pratique contraire à l'éthique à notre dirigeant ou à la LigneÉthique TELUS.



Respect en milieu de travail et droits de la personne

TELUS s'est engagée à créer un milieu de travail inclusif et à tirer parti de la diversité des idées au sein de ses équipes dans le but de favoriser un sentiment d'appartenance commun. Nous croyons foncièrement à l'importance de traiter tous les membres de l'équipe actuels, potentiels ou anciens et tous les partenaires, fournisseurs, actionnaires et clients, de même que tous les autres collaborateurs avec dignité, respect et équité.

À TELUS, nous cherchons à prévenir les conflits malsains ou les comportements inacceptables. Lorsque des problèmes surviennent, nous devons les reconnaître et les résoudre avec le minimum de conséquences négatives pour les membres de l'équipe.

La politique de respect en milieu de travail de TELUS décrit ce que sont les comportements inacceptables, comme la discrimination et le harcèlement, et quelles sont les attentes envers les membres de l'équipe TELUS et les contractuels. Elle s'applique aux comportements susceptibles d'avoir une incidence négative sur le milieu de travail, de nuire aux relations entre les employés ou encore d'avoir, pour les personnes touchées, des conséquences négatives sur le plan professionnel. Il peut s'agir de comportements pendant comme après les heures ouvrables, dans tout environnement physique ou virtuel où ont lieu des interactions liées au travail, dont font partie les médias sociaux. Cela comprend aussi les cas de violence familiale qui sont susceptibles d'entraîner des préjudices physiques ou psychologiques en milieu de travail. Même si les clients, les fournisseurs et les intervenants ne sont pas directement assujettis à nos politiques internes, TELUS attend d'eux qu'ils se comportent de manière respectueuse et non discriminatoire, à l'instar des membres de l'équipe.

Les membres de l'équipe doivent signaler immédiatement tout comportement préoccupant à un dirigeant, à un représentant de Personnes et culture ou au bureau responsable du respect en milieu de travail afin d'obtenir du soutien. Le non-respect de ces attentes peut entraîner l'application de mesures disciplinaires.

Nos équipes internationales sont assujetties aux lois des pays où elles exercent leurs activités et doivent donc adapter la politique de respect en milieu de travail en fonction des lois locales en matière de droits de la personne et de sécurité au travail. Les membres de l'équipe sont invités à consulter la Politique de respect en milieu de travail pour en savoir plus.



Valorisation de la diversité et de l'inclusion

Au cœur de notre culture de respect et d'inclusion, il y a notre engagement à mettre en avant l'individualité de chacun et à célébrer la diversité au sein de l'équipe, de l'entreprise et des collectivités. Nous croyons que la diversité de notre équipe représente un avantage concurrentiel considérable et que cette diversité se manifeste à son meilleur lorsque nous respectons l'identité, les traditions, les croyances, les styles de vie, les aptitudes et les perspectives de tous les membres de notre équipe. Rendez-vous à go/diversite pour en savoir plus.

L'importance que nous accordons à l'inclusion comprend l'aménagement d'un environnement de travail fondé sur les droits de la personne protégés conformément à la loi pour permettre à chaque personne d'effectuer un travail enrichissant. Consultez la Politique sur les mesures d'adaptation pour en savoir plus.

Santé et sécurité

Nous mettons tout en œuvre pour que les activités se déroulent de manière saine et sécuritaire dans l'ensemble de nos établissements afin de protéger la vie et la santé des membres de notre équipe, de protéger nos biens, de garantir la continuité des affaires et de mériter la confiance du public. Lorsque nous travaillons chez un client ou sur la voie publique, nous protégeons les droits et assurons la sécurité des clients, du public et des membres de l'équipe.

Nous disposons des normes d'exploitation, des pratiques, des systèmes, des formations, des rapports et des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la Politique de TELUS sur la santé et la sécurité. Nous sommes tenus de nous présenter au travail et de rester aptes à accomplir nos tâches en tout temps durant les heures de travail.

L'inaptitude au travail causée par la consommation d'alcool ou de drogues (y compris les médicaments sur ordonnance ou en vente libre) constitue une violation de la politique en matière de consommation d'alcool et de drogues et doit faire l'objet d'une attention immédiate. Même si vous ne ressentez plus les effets initiaux de l'alcool ou de drogues, vous pourriez toujours avoir des facultés affaiblies et être inapte au travail. Il est attendu des membres de l'équipe qu'ils signalent toute observation d'une violation possible de la politique et qu'ils consultent la Politique en matière de consommation d'alcool et de drogues pour obtenir plus de renseignements à ce sujet. La Politique en matière de consommation d'alcool et de drogues doit être appliquée à toute consommation d'alcool lors d'activités spéciales de l'entreprise ou dans un contexte d'affaires afin d'éliminer tout risque de conduite avec facultés affaiblies.

Emploi volontaire

Tout employé travaille parce qu'il le veut bien, sans y être contraint. Il peut s'il le souhaite quitter son emploi en tout temps, sous réserve de la communication de l'avis ou du préavis requis. TELUS n'a pas recours au travail des enfants dans le cadre de ses activités, quelles qu'elles soient, et se conforme aux dispositions légales et locales fixant l'âge minimal pour occuper un emploi.

Normes d'emploi

La rémunération des employés est conforme à la totalité des normes d'emploi applicables, y compris en matière de salaire minimum. En l'absence de normes d'emploi prévues par la loi, la rémunération des employés est au moins conforme à la norme minimale du secteur local. Les retenues salariales en guise de mesure disciplinaire sont interdites.

Contribution aux collectivités

Nous nous engageons à appuyer les collectivités dans lesquelles les membres de l'équipe vivent et travaillent. Nous encourageons les membres de l'équipe à redonner aux collectivités locales en faisant du bénévolat et en participant à des activités caritatives comme les Journées du bénévolat de TELUS.

Lorsque nous représentons TELUS et contribuons au mieux-être des collectivités, nous devons :

- adhérer aux valeurs de TELUS et respecter les normes du Code;
- veiller à ce que les activités externes n'empiètent pas sur notre rendement au travail et ne donnent pas lieu à des conflits d'intérêts;
- obtenir l'approbation de l'équipe Responsabilité sociale et Investissement communautaire avant de donner des fonds appartenant à TELUS ou de verser des contributions au nom de TELUS;
- préciser clairement que les opinions que nous exprimons dans le cadre de notre participation aux activités communautaires reflètent nos propres points de vue, et non ceux de TELUS.

Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

Les valeurs et la vocation sociale de TELUS se reflètent dans notre respect des dispositions juridiques et réglementaires en vigueur ainsi que dans nos actions et objectifs liés à de nombreux enjeux environnementaux et sociaux, tels que les changements climatiques et les droits de la personne. Reconnaissant l'incidence de notre entreprise dans la société, nous veillons à prendre en considération les enjeux environnementaux et sociaux dans l'établissement de nos processus de gouvernance et de gestion des risques. Nous encourageons les membres de l'équipe à tenir compte des répercussions environnementales et sociales de leurs décisions et stratégies et des activités d'exploitation.



Les renseignements détaillés sur notre Politique environnementale et notre système de gestion environnementale certifié ISO 14001:2015 ainsi que d'autres renseignements et ressources sur la conformité environnementale se trouvent sur l'intranet de TELUS à go/environnement. Pour obtenir des renseignements détaillés sur nos stratégies et progrès en matière de durabilité et à l'égard des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, consultez notre Rapport sur la durabilité.

Biens et renseignements de l’entreprise

Nous prenons les mesures appropriées pour protéger les biens de TELUS contre l’exposition indue à tout risque ou à tout dommage.

Renseignements sur l’entreprise

À moins qu’ils aient été publiés spécialement pour un usage externe, la totalité des dossiers, de l’information, de la propriété intellectuelle, des rapports, des données, des plans, des procédés et des méthodes de TELUS, y compris l’information publiée sur les sites web internes, sont considérés comme des renseignements de l’entreprise, et leur divulgation sans autorisation adéquate est prohibée. L’accès doit en être réservé aux seuls membres de l’équipe qui ont besoin d’en prendre connaissance pour des motifs commerciaux légitimes. Les membres de l’équipe sont invités à consulter les politiques de Sûreté d’entreprise pour obtenir des précisions sur le classement et la protection des biens informationnels de TELUS.

Les membres de l’équipe, y compris ceux qui ne travaillent plus pour TELUS, ne doivent pas utiliser ou divulguer des secrets commerciaux, des renseignements concurrentiels ou d’autres renseignements exclusifs ou confidentiels de TELUS, que ce soit à leur profit ou au profit d’autres personnes ou pour faire concurrence à TELUS. Dans les cas où l’entreprise est disposée à partager des renseignements confidentiels, les Services juridiques peuvent contribuer à la préparation d’une entente de confidentialité ou d’octroi de licence afin de protéger TELUS. Il est interdit aux membres de l’équipe qui quittent TELUS de copier, télécharger, transférer ou partager des renseignements confidentiels ou commerciaux de TELUS ou des renseignements sur ses stratégies, peu importe la classification du document.

> Prenons les mesures appropriées pour protéger les biens de TELUS contre l’exposition indue à tout risque ou à tout dommage.



Afin d'assurer la sécurité et l'intégrité de nos réseaux, seuls des logiciels approuvés peuvent être utilisés sur l'équipement de TELUS. Aucun membre de l'équipe ne doit installer ou utiliser sciemment un programme ou un code susceptible d'endommager les biens informationnels de TELUS. Tout membre de l'équipe est tenu de prendre des précautions raisonnables pour que les logiciels et les données soient exempts de codes malveillants et que leur utilisation soit sécuritaire dans l'environnement informatique de TELUS.

Les membres de l'équipe doivent aussi consulter les politiques de sécurité, dans lesquelles sont décrites les responsabilités en matière de prudence et de signalement de tout incident de sécurité réel ou suspecté, comme un hameçonnage ou un maliciel.

Divulgation publique

TELUS est assujettie à des règles strictes à l'égard de la divulgation de renseignements financiers et autres renseignements importants au public. La divulgation sélective, par un membre de l'équipe, de renseignements confidentiels peut engager la responsabilité de TELUS et du membre de l'équipe en question. Toutes les discussions sur TELUS dans un environnement public doivent respecter la Politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise, que les membres de l'équipe sont invités à consulter pour en savoir plus. Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquez avec les services Relations avec les investisseurs ou Communications d'entreprise.

Voici des situations typiques pouvant donner lieu à une divulgation publique inappropriée :

- Participation à un forum de discussion, à une plateforme de médias sociaux, à une plateforme de clavardage ou à un blogue traitant de placements. Les membres de l'équipe, s'ils participent à ce type d'activités en ligne, ne doivent divulguer aucun renseignement confidentiel à propos de TELUS. Consultez nos lignes directrices sur les médias sociaux.
- Les discussions portant sur TELUS avec un membre de la communauté financière ou des médias doivent être transmises aux porte-parole autorisés et spécialement formés de TELUS. Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquez avec les services Relations avec les investisseurs ou Communications d'entreprise.
- Les présentations à des groupes du monde des affaires ou de l'éducation ou à des groupes communautaires doivent être fournies à l'avance aux services Relations avec les investisseurs et Communications d'entreprise et doivent être préapprouvées sur demande.
- S'il s'agit d'une présentation destinée à un public interne de TELUS, les membres de l'équipe doivent obtenir la confirmation de leur dirigeant si la présentation contient de l'information confidentielle ou sensible.

Dossiers commerciaux et contrôles comptables internes

Il est essentiel de disposer de dossiers exacts et fiables pour être en mesure de nous acquitter de nos obligations administratives, juridiques et financières. Nous devons veiller à ce que la totalité des dossiers et des autres données (à usage interne ou externe) soient factuels, complets, à jour et compréhensibles. Cela englobe les heures travaillées, les factures, les demandes de prestations ainsi que les notes de remboursement de frais et de déplacements. Les dossiers non justifiés ou contenant des erreurs pourraient être jugés frauduleux. Les renseignements confidentiels et à diffusion restreinte doivent être identifiés de façon appropriée et traités en tant que tels, comme le soulignent nos politiques de sécurité.

TELUS est dotée de processus précis pour conserver et détruire les dossiers et les documents conformément aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la loi et à la réglementation. Consultez la Politique de conservation des documents pour prendre connaissance des lignes directrices concernant les périodes de conservation minimale et maximale, l'archivage des dossiers et la suspension de la destruction de dossiers en cas d'enquête ou de litige potentiel ou en cours, ainsi que pour savoir où obtenir de l'information supplémentaire.

Transactions financières

Tous les membres de l'équipe sont tenus de comprendre leur rôle et leurs responsabilités touchant les transactions et les dossiers financiers de TELUS et d'observer les procédures approuvées pour protéger, signaler et contrôler les transactions et en rendre compte avec exactitude. Pour plus de détails, consultez la Politique des signataires autorisés et les autres politiques du service des Finances de TELUS.

L'utilisation abusive des cartes de crédit émises par TELUS et la production de fausses déclarations dans les notes de frais constituent un manquement à la Politique relative aux dépenses et déplacements.

Nous ne manipulons pas le réseau ni les systèmes pour éviter les étapes de facturation ou appliquer des frais ou des crédits non autorisés aux comptes des clients.

Les membres de l'équipe responsables des activités d'authentification et d'approbation sont également chargés d'examiner attentivement et de vérifier dans les délais prescrits tous les documents transactionnels devant attester les entrées et sorties de fonds, conformément aux politiques de TELUS.

Protection des biens

Nous protégeons les installations, l'information, l'équipement, les outils, les fournitures, les véhicules, les fonds, les réseaux de communication et les systèmes d'information de TELUS contre la perte, le vol, les dommages, le vandalisme, la négligence et l'utilisation ou l'élimination non autorisées.

Les membres de l'équipe sont la première ligne de défense des biens et de l'information de TELUS, et ils sont tenus de prendre des mesures raisonnables pour protéger les moyens d'accès (mots de passe, cartes d'identité, clés, cartes et dispositifs portatifs d'authentification des utilisateurs). Il est aussi important que les membres de l'équipe ne partagent pas les ordinateurs et autres appareils de communication fournis par TELUS, ainsi que les mots de passe permettant d'y accéder, et ne compromettent pas la sécurité des sites (p. ex., en laissant des portes d'accès ouvertes et sans surveillance).

Propriété intellectuelle

Nous nous employons ensemble à protéger la propriété intellectuelle de TELUS, de la même manière que nous respectons les droits de propriété d'autrui comme cela a été mentionné plus haut.

Les droits de propriété intellectuelle permettent à TELUS d'être connue et reconnue sur le marché et de faire en sorte que ses produits et services se démarquent de ceux de ses concurrents. Les droits de propriété intellectuelle protègent aussi les biens incorporels de valeur inestimable produits ou acquis par l'équipe TELUS. Exemples de la propriété intellectuelle de TELUS : marques et logos (marques de commerce); logiciels, illustrations et outils de marketing (droits d'auteur); inventions et innovations commerciales (brevets).

Lorsque nous créons de la propriété intellectuelle, individuellement ou en équipe, celle-ci appartient à TELUS et nous nous efforçons de documenter les droits de propriété connexes. À moins qu'ils aient été publiés spécialement pour un usage externe et qu'ils aient été diffusés publiquement, la totalité des dossiers de l'entreprise sont considérés comme des renseignements de TELUS, et leur divulgation sans autorisation adéquate est prohibée.

Les membres de l'équipe doivent s'adresser aux Services juridiques s'ils ont besoin de plus de renseignements sur les questions de propriété intellectuelle ou au Bureau de la marque pour en savoir davantage sur l'utilisation de notre marque. Les membres de l'équipe qui sont confrontés à des questions juridiques touchant TELUS doivent communiquer avec les Services juridiques.

Utilisation personnelle des appareils de communication

Les appareils et les équipements de communication (qu'il s'agisse de ceux de TELUS ou de ceux des membres de l'équipe) sont utilisés à la fois à des fins personnelles et professionnelles. Les communications électroniques s'effectuent à l'aide d'une vaste gamme d'appareils : ordinateurs, téléphones, téléphones intelligents, caméras web, etc. Elles peuvent prendre la forme de courriels, de messages texte, de recherches sur Internet, de photographies, de vidéos, de fichiers audio, de blogues, d'activités de réseautage social, de transferts de fichiers poste-à-poste et d'échanges de supports physiques (périphériques de stockage USB, p. ex.).

En communiquant par ces moyens, nous risquons de nous identifier en tant que membres de l'équipe TELUS, que ce soit en citant le nom de TELUS ou du fait des adresses de courriel ou IP utilisées.



Bien que les membres de l'équipe soient autorisés à se servir à des fins personnelles des appareils et des équipements de communication fournis par TELUS, une telle utilisation doit être limitée, et ne doit pas affecter leur travail ni nuire à TELUS de quelque façon que ce soit. Cette utilisation personnelle doit se faire pendant les temps libres ou pendant les pauses raisonnables autorisées, avec l'approbation du dirigeant et sous réserve des besoins de l'entreprise.

Les membres de l'équipe doivent se conformer à toutes les politiques de TELUS lorsqu'ils utilisent à des fins personnelles les appareils de communication fournis par l'entreprise, et doivent consulter la Politique d'utilisation acceptable en matière de sécurité pour en savoir plus.

TELUS utilise des outils automatisés pour consigner l'utilisation par les membres de l'équipe de ses réseaux (appels, courriel, messagerie, intranet et Internet) ainsi que de l'équipement et des appareils associés et pour surveiller le trafic (y compris le contenu) sur ses réseaux afin de détecter toute menace pour la sécurité ou tout autre problème. Cependant, bien que TELUS ne surveille pas activement les courriels, les messages, les communications téléphoniques et l'usage d'Internet des employés, elle se réserve le droit de le faire. Veuillez noter que l'usage inapproprié des réseaux, de l'équipement ou des appareils de TELUS peut être sanctionné par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Utilisation des médias sociaux

On entend par médias sociaux tous les canaux de communication numériques permettant à des personnes de créer et de diffuser du contenu et de publier des commentaires. Les membres de l'équipe doivent respecter nos lignes directrices sur les médias sociaux, faire preuve de discernement et être polis, respectueux et conscients du contenu créé, diffusé et affiché, en gardant à l'esprit qu'Internet est un espace public.

Nous encourageons la communication entre les membres de l'équipe, les clients et les partenaires par l'intermédiaire des réseaux sociaux; toutefois, en tant que membre de l'équipe TELUS, vous devez respecter les consignes suivantes :

- Lorsque vous publiez un message sur TELUS, précisez toujours que vous êtes un membre de l'équipe TELUS et servez-vous du mot-clic #ÉquipeTELUS pour aider le lecteur à vous identifier.
- Tout nouveau compte que vous créez dans les médias sociaux doit être strictement personnel et ne comporter aucune mention du nom de TELUS ou de sa marque, que ce soit dans son contenu, dans le profil publié ou dans le pseudonyme utilisé. Seule l'équipe Marketing de la marque et Médias sociaux est autorisée à créer de nouveaux comptes de médias sociaux officiels pour l'entreprise.

- Évitez de commenter ou de noter les produits ou services de TELUS sur des plateformes comme l'App Store; et ne faites aucun compte rendu sur des sites qui utilisent des agrégateurs dans le but de rehausser faussement les résultats pour un produit de TELUS. S'adonner à de tels gestes peut entraîner des complications juridiques pour TELUS.
- Évitez de divulguer des renseignements confidentiels de TELUS ou qui ont été confiés à TELUS en toute confidentialité, ce qui comprend les renseignements relatifs aux offres promotionnelles et aux lancements d'appareils à venir, les communications internes et les renseignements financiers, jusqu'à ce que ces renseignements aient été rendus publics par TELUS.
- Il est acceptable de partager de l'information sur les services ou les offres sur vos comptes personnels. Toutefois, vous ne devez pas affirmer pouvoir faire une meilleure offre que celle en boutique ou en ligne, et devez toujours faire état de votre lien avec TELUS.
- Bien que les membres de l'équipe soient encouragés à partager l'information sur les offres ou sur les promotions dans les médias sociaux, il leur est interdit de recueillir des renseignements personnels comme un numéro de téléphone, une adresse de courriel ou toutes autres coordonnées dans le but de générer des ventes. Si une personne est intéressée par une offre promotionnelle, invitez-la à laisser un message sur n'importe quel compte officiel de TELUS dans les médias sociaux ou à communiquer avec notre équipe de soutien sur Twitter.
- Faites preuve de respect envers les autres personnes et les organisations et ne diffusez pas de messages diffamatoires, discriminatoires, importuns ou de nature sexuelle. Aucune forme d'intimidation de la part des membres de l'équipe dans les médias sociaux ne sera tolérée.
- Si vous divulguez que TELUS est votre employeur dans les médias sociaux, soyez conscient du contenu personnel que vous partagez, aimez ou commentez qui pourrait être considéré comme offensant par d'autres personnes. Même s'il s'agit de vos comptes personnels, leurs contenus pourraient se refléter négativement sur TELUS.
- Évitez d'utiliser le logo ou des images de la marque TELUS dans vos communications personnelles ou en tant qu'image d'arrière-plan sans une autorisation écrite obtenue auprès de l'équipe Marketing de la marque et Médias sociaux. Nous encourageons toutefois les membres de l'équipe à créer leur propre contenu, à partager des messages d'Amplify et à suivre, à relayer ou à partager le contenu approuvé provenant des comptes officiels de TELUS dans les médias sociaux.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques à l'intention des membres de l'équipe, vous pouvez consulter les lignes directrices sur les médias sociaux ou communiquer avec l'équipe des médias sociaux à socialmedia@telus.com.



Conflit d’intérêts

Signification

En tant que membres de l’équipe, nous devons éviter les situations ou les relations qui nous placent en conflit avec les intérêts de TELUS et qui sont incompatibles avec nos fonctions professionnelles. Il y a conflit d’intérêts chaque fois que nous laissons, ou donnons l’impression de laisser, nos intérêts personnels ou nos relations personnelles nuire à notre jugement et à notre capacité de prendre des décisions professionnelles avec intégrité et honnêteté.

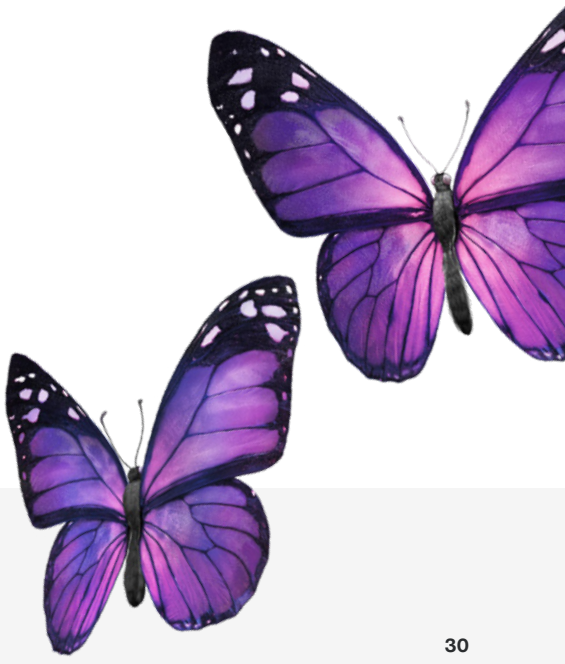
Pourquoi est-ce important?

En pensant d’abord à nous, nous pouvons agir d’une façon dommageable ou potentiellement dommageable pour TELUS. Nous pouvons même porter atteinte à notre réputation personnelle. Dans de telles circonstances, nous devons prendre des mesures pour mettre fin au conflit d’intérêts existant ou à toute perception d’un tel conflit.

Notre façon de faire

Nous prenons des décisions d’affaires dans l’intérêt de TELUS, non dans notre intérêt personnel. Les membres de l’équipe doivent faire connaître à leur dirigeant ou au Bureau de l’éthique les situations de conflit d’intérêts réel ou potentiel dans lesquelles ils se trouvent. Chaque situation doit être étudiée individuellement et évaluée régulièrement avec les parties concernées en fonction du degré d’accès à l’information d’entreprise, du pouvoir décisionnel, des fonctions et responsabilités professionnelles, de l’échelon au sein de l’organisation et de l’incidence possible sur autrui. Si un membre de l’équipe se retrouve en situation de conflit d’intérêts ou soupçonne qu’une situation pourrait être perçue comme un conflit d’intérêts sans en avoir la certitude, il doit remplir le formulaire de signalement des conflits d’intérêts accessible sur l’intranet de TELUS et le soumettre au Bureau de l’éthique. N’oubliez pas qu’un conflit d’intérêts ne constitue pas nécessairement une infraction au Code, mais le fait d’omettre de le signaler en est une.

Vous trouverez ci-dessous certaines situations qui peuvent souvent présenter un conflit d’intérêts pour les membres de l’équipe.



Membres de la famille et relations personnelles

Il peut y avoir conflit d'intérêts si un membre de l'équipe peut favoriser ou promouvoir les intérêts d'un membre de sa famille ou d'une autre personne qui lui est proche.

Dans certaines situations, les relations familiales au sens large, les relations amicales et les autres liens personnels étroits (comme ceux avec les personnes vivant sous le même toit que le membre de l'équipe TELUS concerné) peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts, réels ou perçus, ou encore à l'exercice réel ou perçu d'une influence indue. Les membres de l'équipe doivent être conscients de ce risque et faire preuve d'un solide jugement, exercé dans l'intérêt primordial de TELUS et conformément à l'esprit et à l'intention du Code.

Tout membre du conseil d'administration de TELUS a le devoir de divulguer au président du comité de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration ses liens familiaux ou personnels avec des membres de l'équipe TELUS ou avec des personnes qui postulent un emploi à TELUS, afin que le comité détermine si ces liens compromettent l'indépendance du membre du conseil d'administration en question.

Les membres du conseil d'administration, de la haute direction et de la direction ont le devoir de révéler l'existence de tout lien qu'ils entretiennent avec les auditeurs externes de TELUS.

Avantage personnel

Un conflit d'intérêts peut survenir quand un membre de l'équipe ou un membre de sa famille retire un avantage personnel (a) d'une relation d'affaires avec TELUS ou (b) d'une relation d'affaires entre TELUS et un acteur externe, comme un partenaire, un fournisseur, un client, un concurrent, un contractuel, un consultant, un mandataire ou un détaillant. Cet avantage personnel peut découler d'une participation dans une entreprise ayant une relation d'affaires avec TELUS, ou de l'occupation d'une fonction d'administrateur, de dirigeant ou d'employé au sein d'une telle entreprise.

Ces lignes directrices n'interdisent pas à un membre de l'équipe de détenir des actions d'une société ouverte avec laquelle TELUS a une relation d'affaires ou d'un concurrent, à condition que le membre de l'équipe en question ne détienne pas une participation importante dans cette société et qu'il n'acquière pas ces actions sur la base de renseignements confidentiels importants non divulgués et obtenus dans le cadre de son emploi à TELUS ou de son appartenance au conseil d'administration d'une entreprise de TELUS.

Pour prévenir les conflits d'intérêts, les membres de l'équipe ne doivent pas :

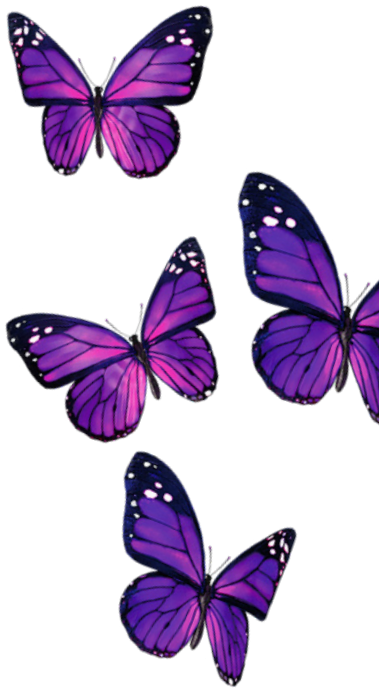
- Prendre part à des négociations ou à des transactions avec des partenaires, des fournisseurs, des clients, des contractuels, des consultants, des mandataires, ou d'autres intervenants externes au nom de TELUS si les membres de l'équipe en question ont un intérêt personnel, commercial ou financier dans l'issue de ces négociations ou transactions sans lien avec leur rôle à TELUS.
- Prendre part à la décision d'embaucher, de muter ou de promouvoir un membre de la famille ou une personne avec qui ils entretiennent une relation romantique ou intime, ou encore se trouver en position d'influer directement ou indirectement sur un membre de leur famille qui est un employé ou un contractuel de TELUS.
- Superviser un membre de leur famille ou avoir le pouvoir d'influer directement ou indirectement sur les décisions d'emploi ou d'ordre contractuel touchant un membre de leur famille ou une personne avec qui ils entretiennent une relation romantique ou intime, portant notamment sur la paie, l'évaluation du rendement, l'affectation des tâches, la discipline, la formation ou un congédiement.

- Accéder ou apporter des rajustements aux comptes ou aux services de membres de leur famille, d'amis, de collègues ou de connaissances sans l'autorisation de leur dirigeant.
- Travailler pour un détaillant TELUS indépendant ou une entité de TELUS sous réglementation provinciale, comme TELUS Vente au détail limitée, et pour TELUS en même temps, ou encore être lié par contrat à la fois à un détaillant TELUS indépendant ou une entité de TELUS sous réglementation provinciale, comme TELUS Vente au détail limitée, et à TELUS.

Pratiques de vente éthiques

Les membres de l'équipe s'engagent à respecter notre priorité « Les clients d'abord », qui demande que nous soyons toujours soucieux de notre conduite professionnelle et des pratiques de vente éthiques, ce qui comprend les obligations établies dans notre Code de conduite pour les activités relatives aux ventes d'affaires. Lors d'une transaction de vente, nous devons proposer au client différentes options qui lui permettront de faire un choix éclairé quant aux produits et services qui répondent le mieux à ses besoins. Nous ne proposons rien aux clients qui ne corresponde pas à leurs besoins et ne modifions pas leur compte sans avoir obtenu leur consentement et leur permission et sans nous être assurés de leur compréhension du changement. Les membres de l'équipe qui participent à des ventes ou à des tentatives de vente auprès de clients existants ou potentiels du secteur public ou privé sont tenus de mener leurs activités avec intégrité et dans le respect de la loi.

Emploi et autres activités à l'extérieur de TELUS



Les membres de l'équipe sont autorisés à mener des activités externes, y compris professionnelles, en dehors des heures de travail. Toutefois, ces activités ne doivent ni nuire ni être susceptibles de nuire aux intérêts de TELUS ou à nos obligations envers celle-ci, y compris à notre capacité d'effectuer notre travail à TELUS. En règle générale, il n'est pas permis de participer à des activités professionnelles auprès de concurrents ou de fournisseurs de TELUS ni de travailler pour l'un d'eux. Un conflit d'intérêts peut survenir en raison de notre rôle au sein d'une autre entreprise ou organisation, par exemple en tant qu'administrateur, dirigeant ou employé d'une entité qui s'engage dans une relation d'affaires avec TELUS, et ce, même si nous ne tirons aucun avantage ou profit de cette relation externe. Il peut également y avoir conflit d'intérêts si, par exemple, nous nous adonnons à ces activités pendant nos heures de travail ou si nous utilisons des biens comme notre téléphone ou notre ordinateur portatif d'entreprise, ou encore des outils financés ou développés par TELUS, dans le cadre d'activités professionnelles externes. Si vous envisagez de lancer votre propre entreprise, d'accepter un second emploi ou de siéger à un conseil d'administration, vous devez en aviser votre dirigeant ou le Bureau de l'éthique, qui examineront les circonstances afin d'éviter tout conflit d'intérêts.

Peu importe où un membre de l'équipe travaille (son « style de travail déclaré »), il y a conflit d'intérêts s'il a des intérêts ou des obligations externes exigeant tellement de temps et d'énergie que cela entrave sa capacité d'effectuer son travail pour TELUS. Il en va de même en ce qui a trait au temps et aux ressources nécessaires pour gérer ces activités, même s'il s'agit de bénévolat.

Il peut s'agir d'une activité personnelle, communautaire ou de bienfaisance qui demande du temps et de l'énergie durant les heures de travail, sauf si la personne exerce un rôle de représentant à la demande de TELUS et a obtenu la permission écrite et explicite de son dirigeant.

Les circonstances évoluent constamment, de sorte qu'un conflit d'intérêts peut survenir même si votre dirigeant ou le Bureau de l'éthique a précédemment approuvé une relation avec une partie externe. Il vous incombe d'être attentif aux conflits d'intérêts potentiels et de signaler les changements à votre dirigeant ou au Bureau de l'éthique dès qu'ils surviennent. Pour respecter vos obligations en vertu du Code, il se peut que vous deviez renoncer à votre rôle externe ou prendre d'autres dispositions acceptables pour TELUS.

Évolution des activités de TELUS

Avec le temps, TELUS peut étendre ses activités à de nouveaux marchés ou modifier ses gammes de produits ou de services. Il incombe aux membres de l'équipe de réévaluer leur situation individuelle de façon régulière afin d'éviter de se retrouver en situation de conflit d'intérêts alors que ce n'était pas le cas auparavant.

Mise en pratique des concepts de conflit d'intérêts

Pour déterminer si vous êtes en situation de conflit d'intérêts devant être signalé, posez-vous les questions suivantes :

- Mes intérêts extérieurs influent-ils ou semblent-ils influer sur ma capacité à prendre de bonnes décisions d'affaires?
- Puis-je profiter indûment de mon rôle dans cette situation?
- Un ami ou un proche peut-il profiter indûment de cette situation?
- Ma participation à cette activité pourrait-elle entraver mon travail à TELUS?
- Cette situation me pousse-t-elle à faire passer mes intérêts avant ceux de TELUS?
- Si cette situation était rendue publique, pourrait-elle ternir ma réputation ou celle de TELUS?

Si vous avez répondu « oui » à l'une ou l'autre des questions ci-dessus, discutez de la situation avec votre dirigeant ou avec le Bureau de l'éthique.

Opérations d'initiés

Comme indiqué de façon détaillée dans la Politique de TELUS relative aux opérations d'initiés, les membres de l'équipe ne doivent négocier aucune action ni aucun autre titre de TELUS ou de TELUS International, ni inciter ou encourager quelqu'un d'autre (comme un parent ou un ami) à le faire, lorsqu'ils se trouvent en possession de renseignements importants non divulgués concernant TELUS ou TELUS International, selon la circonstance. De même, il est interdit aux membres de l'équipe de communiquer à quiconque tout renseignement important non divulgué (« donner un tuyau ») au sujet de TELUS ou de TELUS International, sauf dans des circonstances très précises.

Ces interdictions de négocier ou de fournir un renseignement non divulgué s'appliquent également aux renseignements importants non divulgués que vous auriez obtenus au sujet d'une autre société ouverte dans le cadre de votre travail à TELUS. Pour une société ouverte, les « renseignements importants » désignent tout renseignement qui entraîne ou dont il est raisonnable de s'attendre à ce qu'il entraîne un changement important dans le cours ou la valeur des titres de la société s'il est divulgué de façon générale.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la Politique relative aux opérations d'initiés et la Politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise. Le non-respect de ces politiques et des lois sur les valeurs mobilières applicables peut engager votre responsabilité et celle de TELUS.

Cadeaux, avantages et marques d'hospitalité

Sauf dans la mesure autorisée ci-dessous, les membres de l'équipe TELUS ne peuvent pas, directement ou indirectement, offrir des cadeaux ou consentir des avantages à quelque organisation ou personne que ce soit qui entretient des relations d'affaires avec TELUS, ou encore en accepter d'une telle organisation ou personne, dans la mesure où ces cadeaux ou avantages sont destinés ou semblent destinés à influer sur cette autre organisation dans le premier cas, ou sur TELUS dans le second. Ces lignes directrices et la Politique de lutte contre la corruption s'appliquent en tout temps et restent valables pendant les périodes ou les événements traditionnellement marqués par l'échange de cadeaux.

Accepter un cadeau important de la part d'un contractuel, d'un fournisseur et (ou) d'un partenaire communautaire, ou lui en offrir un, pourrait être perçu comme une « fraude présumée », compte tenu du potentiel d'exercice d'une influence indue. Il est interdit d'offrir ou d'accepter des cadeaux en argent ou équivalant à de l'argent (cartes-cadeaux, etc.) ou encore d'autoriser l'offre ou l'acceptation de tels cadeaux, quel qu'en soit le montant. En cas de doute, communiquez avec votre dirigeant ou le Bureau de l'éthique.

La valeur des cadeaux et avantages que les membres de l'équipe de TELUS sont habilités à offrir ou à accepter, ou encore dont ils peuvent autoriser l'offre ou l'acceptation, dans le cours normal des affaires (et pour améliorer la cote d'estime et favoriser des relations de travail positives), est généralement inférieure à 250 $ CA ou à l'équivalent approximatif dans une autre devise. Ces cadeaux et avantages comprennent :

- les événements sportifs ou culturels;
- les repas d'affaires;
- le transport en provenance ou à destination d'un établissement commercial d'un client ou d'un fournisseur;
- les suites avec salon de réception dans un hôtel;
- les cadeaux ou prix de circonstance modestes qui peuvent être utilisés dans les tirages ou loteries de bureau.



Si vous doutez du caractère acceptable ou non d'un cadeau ou d'un avantage, posez-vous les questions suivantes :

- Le cadeau en question semble-t-il conforme aux usages, compte tenu de votre rôle à TELUS?
- Si les médias ou le président et chef de la direction apprenaient l'existence du cadeau ou de l'avantage en question, verraient-ils la chose d'un angle neutre ou positif?
- En cas d'offre d'hébergement ou de divertissement, la personne auteure de l'offre profitera-t-elle de cet hébergement ou de ce divertissement en votre compagnie?

Si vous estimez, en toute bonne foi, pouvoir répondre affirmativement à ces questions, vous pouvez accepter le cadeau ou l'avantage concerné.

Si la réponse à ces questions est « non », vous devez poliment refuser le cadeau ou l'offre de divertissement. S'il est difficile de refuser un cadeau ou si cela risque d'embarrasser son auteur, vous pouvez l'accepter, mais devez demander conseil à votre dirigeant ou communiquer avec le Bureau de l'éthique, qui travaillera avec vous à en faire don à un organisme de bienfaisance approuvé ou à le remettre à l'un de vos pairs.

Votre participation, au nom de TELUS, à des colloques et à des conférences aux frais d'un tiers ou à des événements organisés par les fournisseurs peut être acceptable si cette participation procure un avantage clair à TELUS et si elle est approuvée à l'avance par votre dirigeant. Afin d'éviter tout conflit d'intérêts réel ou perçu, il est recommandé de demander à TELUS de financer les dépenses accessoires (billets d'avion, hôtel, etc.). Il ne faut pas oublier que les prix remis dans le cadre de tels événements sont considérés comme des cadeaux et doivent respecter les lignes directrices concernant les cadeaux et les avantages qui figurent plus haut.

Les membres de l'équipe TELUS qui exercent des fonctions liées à la sélection de fournisseurs, à la négociation avec des fournisseurs, à l'achat de biens de fournisseurs ou à la gestion des contrats avec les fournisseurs sont assujettis à des prescriptions professionnelles plus sévères en matière d'achats en ce qui concerne les cadeaux, les avantages et l'obligation de maintenir des relations appropriées avec les fournisseurs. De ce fait, ils ne doivent accepter aucun cadeau ou avantage de la part d'un fournisseur actuel ou potentiel sans l'autorisation explicite et écrite de leur dirigeant. Si la valeur d'un cadeau ou d'un avantage s'élève à 250 $ ou plus, leur dirigeant doit également transmettre une copie de son autorisation concernant ce cadeau ou cet avantage au Bureau de l'éthique (le courriel envoyé devant décrire le cadeau ou l'avantage, en préciser la valeur approximative, ainsi que le nom de la partie qui l'offre et la raison de son offre).



Relations avec les fournisseurs

Nous faisons tout en notre pouvoir pour que nos échanges professionnels et commerciaux avec les fournisseurs soient éthiques et qu'ils comprennent les attentes que nous avons envers eux, comme le stipule notre Code de conduite à l'intention des fournisseurs.

Sélection et recours à des fournisseurs tiers

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent, voire dépassent les exigences énoncées dans le Code de conduite à l'intention des fournisseurs et qu'ils veillent à ce que leurs filiales, fournisseurs, employés et contractuels s'acquittent de leurs obligations envers TELUS en tout respect des normes établies dans le Code.

- Nous octroyons des contrats aux fournisseurs qui respectent les lois applicables dans le cadre de leurs activités d'exploitation, y compris dans leurs relations avec leurs employés, la collectivité et TELUS.
- Nous sélectionnons nos fournisseurs selon des critères objectifs et équitables, notamment les besoins de l'entreprise, le prix, le service, la qualité, la réputation en matière d'éthique, ainsi que l'importance attachée à la santé, à la sécurité et à l'environnement dans le cadre des activités commerciales.

Respect des politiques applicables de TELUS

- Nous attendons des fournisseurs avec lesquels nous faisons affaire qu'ils adhèrent à des valeurs et respectent des normes similaires à celles de TELUS.
- Nous faisons en sorte que nos fournisseurs soient informés des politiques de TELUS qui concernent le travail pour lequel leurs services ont été retenus.

Programmes incitatifs financés par les fournisseurs

- Les programmes incitatifs financés par nos fournisseurs, qui sont souvent proposés à notre équipe des ventes par nos fournisseurs qui cherchent à vendre leurs produits et services, doivent être préapprouvés par un administrateur de programmes autorisé qui ne travaille pas avec les membres de l'équipe admissibles.

Politique d'achat de TELUS

Chacun des membres de l'équipe TELUS qui s'engage à acheter un produit ou un service d'un fournisseur au nom de TELUS doit :

- adhérer aux contrôles internes et les exercer avec prudence;
- veiller à ce que toutes les transactions soient justifiées et soutenues par les objectifs commerciaux;
- veiller à obtenir le plus de valeur possible pour les sommes dépensées;
- respecter la Politique d'achat de TELUS.

Examen des lignes directrices et des politiques

Si vous avez besoin d'aide supplémentaire, consultez les politiques suivantes dans la mesure où elles s'appliquent à votre situation.

Politique d'accessibilité

Politique d'utilisation acceptable

Politique de l'entreprise régissant la consommation d'alcool et de drogues

Politique de lutte contre la corruption

Politique en matière d'assiduité

Code de conduite pour les activités relatives aux ventes d'affaires

Loi sur la concurrence

Politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise

Politique de sécurité de l'entreprise et manuel de la sécurité

Politique environnementale

Processus et lignes directrices en matière d'embauche

Politique relative aux opérations d'initiés

Politique de TELUS sur la Charte de la langue française

Politique en matière d'approvisionnement

Politique de conservation des documents

Politique de respect en milieu de travail

Politique des signataires autorisés

Lignes directrices sur les médias sociaux

Code de conduite à l'intention des fournisseurs

Politique de vérification diligente des fournisseurs

Politique d'achat de TELUS

Politique sur la santé et la sécurité de TELUS

Politique sur la protection de la vie privée de TELUS Santé

Engagement sur la protection de la vie privée de TELUS Santé

Engagement de TELUS en matière de protection de la vie privée

Engagement sur la protection de la vie privée des membres de l'équipe

Code de TELUS sur la protection de la vie privée

Politique relative aux dépenses et aux déplacements des membres de l'équipe TELUS

Prévention de la violence en milieu de travail : Politique de signalement et d'enquête

Politique sur les mesures d'adaptation

Politique du programme Styles de travail

