



**CODE
D'ÉTHIQUE
DES
EMPLOYÉS**

**Septembre 2004
(Révisé 10 février 2015)**

INTRODUCTION

Le domaine du travail est complexe. Une foule de situations se produisent et l'employé doit souvent prendre des décisions impliquant son jugement. Dans le but de servir de guide et de repère dans ces complexités, le code d'éthique des employés de Hecla Québec inc se veut un cadre de référence et une aide pour l'employé.

Dans les situations de doute, l'employé doit toujours avoir une conduite en accord avec ce code d'éthique.

Comme le travail est en continuelle évolution, la direction se réserve le droit de modifier le code afin de tenir compte de celle-ci.

Veuillez-vous référer au code de conduite des affaires et d'éthique pour les administrateurs, dirigeants et employés de Hecla Mining Company daté de décembre 2008.

Si vous avez des questions au sujet de l'application de ce code d'éthique, vous pouvez consulter votre superviseur, votre surintendant, votre directeur ou un responsable des ressources humaines.

À qui s'adresse ce code?

À tous les employés de Hecla Québec inc qui ont un travail impliquant des décisions ou des gestes qui ont des incidences morales sur d'autres personnes, sur l'employeur ou sur la collectivité.

Devant de tels défis, l'employé doit évaluer son geste ou sa décision en se posant les questions suivantes :

- Est-ce que je respecte l'esprit et les valeurs de mon entreprise, d'une loi applicable ou d'un règlement?
- Pourrais-je aisément justifier mon geste ou ma décision sous serment?
- Y a-t-il des conséquences négatives directes ou indirectes pour mon employeur?
- Pourrais-je aisément justifier mon geste ou ma décision devant les autres employés?
- Ai-je retiré un avantage personnel direct ou indirect de mon geste ou de ma décision?

Responsabilités

Tous les employés de Hecla Québec inc, doivent prendre connaissance de ce code et l'appliquer.

En cas de doute ou de situation de violation du code d'éthique, l'employé a la responsabilité de discuter de la situation avec une personne en autorité pour dissiper ce doute ou corriger la situation.

Tous les employés ont l'obligation de respecter le code d'éthique de Hecla Québec inc.

La direction et la supervision ont la responsabilité de diffuser ce code auprès des employés et d'en faire l'application.

Un comité de discipline constitué de personnes en autorité et qui ne sont pas en conflit d'intérêt est formé pour étudier et appliquer une sanction dans tous les cas de violation du code d'éthique.

Toute violation du code d'éthique est passible de mesures disciplinaires pouvant aller d'un avertissement au dossier jusqu'au congédiement.

Valeurs morales

Hecla Québec inc prône les valeurs morales suivantes : honnêteté, intégrité, équité, justice et respect. Elle demande à ses employés d'adopter une conduite morale reconnue par la société dans son comportement au travail.

L'utilisation des ressources financières, matérielles et humaines de Hecla Québec inc ne doivent servir que pour l'intérêt de l'entreprise. L'employé ne doit pas faire usage de ces ressources pour son profit personnel.

Respect des lois en vigueur dans les juridictions fédérales, provinciales, municipales et des règles et procédures de l'entreprise

Tous les employés ont le devoir d'agir dans le respect des lois, des règles et des procédures qui sont applicables dans leur travail. Plus spécifiquement :

A) Respect de santé et sécurité

Conformément à la politique sur la Santé et Sécurité, tous les employés doivent développer une approche qui combinera la faisabilité technique et économique, les bonnes pratiques minières et l'exécution des travaux dans un environnement sécuritaire. Tout employé a le devoir d'aviser son superviseur et la direction dans les situations qui pourraient affecter son environnement de travail.

B) Respect de l'environnement

Conformément à la politique sur l'environnement, tous les employés doivent développer une approche qui combinera la faisabilité technique et économique, les bonnes pratiques minières et l'exécution des travaux en considérant les impacts sur la qualité de l'air, du sol et des eaux. Tout employé a le devoir d'aviser son superviseur et la direction dans les situations qui pourraient affecter l'environnement.

C) Respect des conditions de terrain

Tous les employés doivent développer une approche qui combinera la faisabilité technique et économique, les bonnes pratiques minières et l'exécution des travaux en considérant les travaux et les conditions géomécaniques du milieu. Tout employé a le devoir d'aviser son superviseur et la direction dans les situations qui pourraient affecter son environnement de travail.

Relations avec les représentants externes et les fournisseurs

Aucun employé ne doit utiliser sa position d'employé de Hecla Québec inc afin d'influencer l'adoption de loi ou de règlement qui lui permettrait d'obtenir des faveurs directes ou indirectes pour son profit personnel.

Aucun employé ne doit utiliser sa position d'employé de Hecla Québec inc pour accorder des faveurs provenant de ressources financières, matérielles ou humaines de Hecla Québec inc ou accorder des avantages à autrui en vue de favoriser l'entreprise en dehors des lois du marché.

Aucun employé ne doit utiliser sa position d'employé de Hecla Québec inc pour retirer un gain ou un avantage personnel, direct ou indirecte. Plus particulièrement, tout employé ne devrait accepter d'avantages, de cadeaux ou de services incluant les repas payés, durant toute période d'appel d'offre.

Les relations avec les fournisseurs et les entrepreneurs doivent être conformes à toutes lois applicables ainsi qu'aux bonnes pratiques d'entreprise. Les choix d'affaires doivent toujours être faits en se basant sur des critères objectifs conformes aux normes, politiques et procédures de Hecla Québec inc.

Tout employé qui reçoit un avantage, cadeau, bien ou service supérieur à 150 \$, directement ou indirectement, dans le cadre de son emploi chez Hecla Québec inc, doit en faire la divulgation à son superviseur et se conformer à la décision qui sera prise par la direction.

Tout employé doit garder son indépendance dans sa prise de décision et ne peut subir de pression directe ou indirecte afin que sa décision soit prise non librement.

Tout employé doit éviter de se mettre en conflit d'intérêt dans sa prise de décision, que cela soit directement ou indirectement. Si une telle situation se présente, l'employé doit dénoncer le conflit d'intérêt immédiatement à son superviseur.

Intégrité et respect des normes dans la gestion des livres, registres et comptes

Tout employé doit rapporter et inscrire de l'information véridique dans les livres, registres, comptes et dossiers de l'entreprise. Il est interdit à tout employé de falsifier, de modifier ou d'altérer l'information contenue dans les livres, registres, comptes et dossiers de l'entreprise.

Les activités externes à l'entreprise par l'employé

L'employé a le droit d'avoir des activités personnelles externes à l'entreprise lorsqu'il n'est pas sur ses heures de travail. Toutefois, en aucun cas, ces activités ne doivent nuire aux responsabilités que cet employé a dans le cadre de son emploi chez Hecla Québec inc. De plus, les activités externes de l'employé ne doivent pas nuire directement ou indirectement à son employeur. En tout temps, l'employé doit observer son devoir de loyauté envers son employeur, tel que mentionné dans le Code Civil du Québec.

Toute activité externe de l'employé, sur ses heures de travail, doit être préalablement autorisée par la direction de Hecla Québec inc.

Hecla Québec inc encourage l'implication sociale de ses employés.

Hecla Québec inc encourage l'implication professionnelle de ses employés, incluant la représentation officielle lors de convention. Ceux-ci doivent préalablement obtenir l'autorisation de la direction si le nom de Hecla Québec inc est impliqué.

Tout employé qui désire faire une déclaration publique dans les médias parlés ou écrits doit consulter la coordonnatrice régionale aux communications ou la direction avant de faire une telle déclaration. Seules les personnes autorisées par le conseil d'administration de l'entreprise peuvent faire de telles déclarations.

Les employés doivent être conscients de leur obligation de loyauté envers leur employeur décrite dans le Code Civil du Québec dans l'usage des médias sociaux. Le mauvais usage pourra être sanctionné par la politique de discipline de l'entreprise.

Confidentialité

Dans le cadre de son travail, l'employé peut être en contact avec de l'information confidentielle. Cette information peut inclure des renseignements personnels reliés aux employés, de l'information sur l'entreprise non divulguée au public incluant des statistiques de production ou résultats de forage, des renseignements sur des prix, des fournisseurs, des sous-traitants, des innovations techniques ou des ressources de l'entreprise.

En tout temps, l'employé doit respecter la règle de confidentialité concernant cette information. Seules les personnes autorisées par la direction peuvent rendre publiques de telles informations.

Tout employé qui désire transiger des titres qu'il détient de Hecla Québec inc doit s'assurer qu'il ne commettra pas de délit d'initié selon les termes définis par la Société des Valeurs Immobilières.

Alain Grenier, ing
Vice-président directeur général Casa Berardi

André Rioux
Surintendant général services
et développement organisationnel