



## Code d'éthique – Code of Ethics

DDIR\_04 REV 05

Date de création:  
18/06/2015

Page 1 sur 12

Rédigé par : RH

### APPROBATION

Approuvé par	Titre	Date	Signature
Jean Blondin	Président et Chef de la direction / CEO	13 sept, 2024	

### VALIDATION

Validé par	Titre	Date	Signature
Marc Turco	Chef de service Assurance qualité / Quality manager	13 sept, 2024	Signature numérique de Marc Turco DN : cn=Marc Turco, o=ABIPA, ou=QA, email=mturco@abipa.com, c=CA

### HISTORIQUE DES RÉVISIONS

Indice de révision	Date	Révisé par	Bref résumé de la nature de la révision
01	18/06/2015	RH	Mise en place politique code d'éthique
02	21/04/2017	Dario Pandini	Introduire version anglaise
03	19/04/2021	Marc Turco	Incorporer au système gestion qualité
04	05/07/2023	Marc Turco	Section # 6 & 7 modifié pour l'ajout d'information sur l'activité frauduleuse et comportement frauduleux. / Section # 6 & 7 amended to add information on fraudulent activity and unethical behavior
05	04/09/2024	M. Llanos	Section # 4 & 7 élargissements de l'application du Code d'éthique aux fournisseurs ref. Loi S-211 Sections #4 & 7: Expansion of the Code of Ethics Application to Suppliers per Law S-211



## Code d'éthique – Code of Ethics

*DDIR\_04 REV 05*

*Date de création:  
18/06/2015*

*Page 2 sur 12*

*Rédigé par : RH*

### 1. NOTRE MISSION, NOS VALEURS

Fondée en 1982, Abipa Canada Inc. (« Abipa ») est une entreprise de fabrication de pointe de composants complexes en métaux spécialisés pour l'industrie aéronautique. La société offre des moyens de fabrication l'usinage de haute précision et de l'assemblage mécanique de sous-ensembles aux grands donneurs d'ordres à l'échelle internationale, soit les fabricants d'avions, d'aéronefs, intégrateurs et équipementiers.

Notre mission première est d'offrir un service hors pair et des produits de très grande qualité afin de satisfaire aux besoins et attentes de nos clients et ce, dans un environnement de travail convivial et dynamique.

Le respect, l'intégrité et l'équité sont les valeurs fondamentales promues et partagées quotidiennement par tous les employés, dirigeants et les employés de la société. Abipa se fait un devoir de respecter les lois et les normes québécoises, canadiennes et internationales en matière de relation de travail, de discrimination, de lutte contre la corruption, et de relations commerciales et d'environnement. Abipa fait siens les 10 principes issus du Pacte mondial des Nations Unies qui sont les suivants:

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent complices de violations des droits de l'homme.
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. L'abolition effective du travail des enfants.
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.



## Code d'éthique – Code of Ethics

*DDIR\_04 REV 05*

*Date de création:  
18/06/2015*

*Page 3 sur 12*

*Rédigé par : RH*

9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
  
10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin<sup>1</sup>.

Le présent Code d'éthique a pour objectif de préciser nos devoirs et nos responsabilités envers nos employés, nos clients, l'environnement et de la communauté. Lorsqu'une conduite est jugée contraire au présent Code d'éthique peut entraîner des réprimandes et des sanctions.

Notre Code d'éthique s'applique à tous les employés d'Abipa et à certains égards, s'adresse à notre base de fournisseur de produit et service et à nos clients.

### **2. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL / SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Chez Abipa, nous avons à cœur la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés. Nous offrons, autant que possible, un environnement de travail exempt de blessures, de maladies professionnelles et de risques de blessures et nous faisons activement la promotion de la santé et de la sécurité. C'est dans cet esprit que nous avons mis en place un programme de prévention annuel de Santé et Sécurité au Travail (SST) accessible à tous. Ce programme édicte les normes, procédures et mesures d'urgence adoptées dans le but de prévenir les maladies et les accidents reliés au travail. Il est mis à jour chaque année par notre comité de SST et la direction se charge de son application et des relations avec la Commission de la Santé et Sécurité au Travail et ce, de manière rigoureuse et efficace.

Notre programme prévoit, entre autres, que tout accident, même mineur, de même que toute situation jugée potentiellement dangereuse doit être rapportés sans délai au représentant des employés qui siège au comité de SST. Par ailleurs, afin de maximiser la sécurité des employés, le port de lunettes et de bottes protectrices est obligatoire pendant les quarts de travail. De plus, il est strictement interdit d'avoir en sa possession, de consommer, de distribuer, d'acheter ou de vendre des boissons alcoolisées ainsi tout type de drogues ou autre substance altérant les capacités physiques et mentales des employés.

---

<sup>1</sup> Pacte Mondial de l'ONU, 1999, Site Internet: <https://www.un.org/fr/chronique/le-pacte-mondial-des-nations-unies-proposer-des-solutions-aux-d%C3%A9fis-mondiaux>



## Code d'éthique – Code of Ethics

*DDIR\_04 REV 05*

*Date de création:  
18/06/2015*

*Page 4 sur 12*

*Rédigé par : RH*

### 3. RESPECT ET ÉQUITÉ

Abipa traite tous ses employés avec respect et équité. Afin de maintenir un climat de travail productif et convivial et d'offrir des opportunités d'emploi à tous, toute forme de discrimination est prohibée, et ce, tant à l'embauche que pendant toute la durée de l'emploi. Plus précisément, aucune forme de discrimination, d'intimidation, de harcèlement et de violence n'est tolérée.

C'est dans cet esprit qu'Abipa a adopté un code sur l'équité salariale confirmant l'équité et la justice en matière de compétences et de salaire. Chez Abipa, nous reconnaissons le principe qu'à compétence égale, un salaire égal s'impose et ce, peu importe le type de poste occupé.

### 4. PRATIQUES INTERDITES

De plus, Abipa croit au respect des valeurs édictées dans la Charte des droits et libertés de la personne. Aucune discrimination fondée notamment sur la race, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, les croyances et l'âge n'est tolérée. Si une telle situation se présentait, elle doit être immédiatement dénoncée auprès du supérieur immédiat qui se chargera d'y mettre fin.

Abipa prohibe le travail d'enfant âgé de moins de 15 ans et s'engage à ne jamais embaucher d'enfant et ce, peu importe le type de travail requis. Dans le même ordre d'idée, Abipa ne s'adonne à aucune pratique de travail forcé par laquelle des employés effectuent des tâches sous la menace de sanction. Les employés d'Abipa sont libres de quitter leur travail et de mettre fin à leur emploi moyennant un préavis raisonnable.

Abipa s'interdit de recourir à des fournisseurs qui contreviendraient aux libertés fondamentales et aux droits humains et à l'utilisation du travail forcé et des enfants dans toutes les activités liées à notre chaîne d'approvisionnement.

### 5. LIBERTÉ DE NÉGOCIATION

Abipa reconnaît et respecte le principe de liberté d'association et à ce titre, elle reconnaît le droit à la négociation collective. Ces négociations, le cas échéant, devront se dérouler dans le respect mutuel, l'intégrité et l'équité.



## Code d'éthique – Code of Ethics

*DDIR\_04 REV 05*

*Date de création:  
18/06/2015*

*Page 5 sur 12*

*Rédigé par : RH*

### 6. INTÉGRITÉ, TRANSPARENCE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

L'éthique et la transparence sont les valeurs fondamentales qui guident les relations avec les employés, les clients, les fournisseurs, les actionnaires, les administrateurs, la direction de même que la communauté. Chez Abipa, nous sommes garants d'un milieu exempt de toute forme d'escroquerie, de pots-de-vin, d'avantages indus ainsi que de pratiques et comportements non éthiques et frauduleux.

Un comportement frauduleux est défini comme une tromperie, une supercherie, une pratique abusive ou une atteinte à la confiance, perpétrée **intentionnellement** à des fins lucratives ou pour obtenir un avantage injuste ou malhonnête. Cela comprend, sans s'y limiter, la falsification de renseignements, l'omission intentionnelle, l'utilisation abusive délibérée de ressources qualifiées ou de certification/qualification/autorisation.

Abipa ne tolère aucun manquement ni aucun compromis, pour quelque motif que ce soit. Tous, nous partageons cette exigence en agissant pour renforcer notre intégrité, notamment en appliquant les règles et procédures internes et en aidant à la détection de tout écart ou comportement frauduleux. Toute situation doit être immédiatement signalée (Section par.7).

Selon la gravité et l'impact de l'activité frauduleuse, la personne pourrait s'exposer soit à une des sanctions disciplinaires appropriées, licenciement ou avoir une poursuite juridique.

Le niveau des actes frauduleux lié au processus de fabrication des pièces (sécurité de produit, pièces contrefait, contrôle des étampes...) sera traité selon les directives de nos procédures et du système de management de la qualité.

Il est interdit pour quiconque d'offrir ou d'accepter des paiements illicites ou tout autre avantage illégal de quelque nature que ce soit. Il en est de même pour tout geste ou toute mesure initiée en vue de bénéficier d'un avantage personnel, commercial ou pécuniaire découlant des relations entre Abipa et ses fournisseurs, ses clients, ses employés ou toutes autres parties concernées.

Afin de ne pas nuire aux activités de la société, les employés doivent faire preuve de discrétion à l'égard des renseignements de nature confidentielle dont ils pourraient avoir connaissance dans le cadre de leur fonction (CGP, ITAR). Par exemple, conserver un document confidentiel en lieu sûr, s'abstenir de discuter de sujets confidentiels dans un lieu public, etc. Les employés et la direction d'Abipa doivent également éviter les situations engendrant des conflits d'intérêts, réels ou apparents, dans l'exercice de leur fonction. Si pareille situation se présentait, la personne concernée a le devoir de divulguer la nature de son intérêt et s'abstenir de donner suite au projet potentiellement conflictuel.

Tout comportement ou pratique illégal ou dérogeant aux normes éthiques ou au principe de bonne foi de même qu'au devoir de loyauté des employés doit être dénoncé au supérieur immédiat ou selon le protocole de signalement réf section 7.



## Code d'éthique – Code of Ethics

*DDIR\_04 REV 05*

*Date de création:  
18/06/2015*

*Page 6 sur 12*

*Rédigé par : RH*

### 7. PROTOCOLE DE SIGNALEMENT

Dans le but de se conformer à cette pratique et de préserver l'intérêt d'Abipa et de ses collaborateurs, Abipa a mis en place un courriel assurant l'anonymat de la personne voulant reporter des pratiques non-éthiques, des pratiques commerciales inadéquates ou des conduites inconvenantes ou comportement frauduleux de nos employés, de nos clients ou d'un des fournisseurs de notre chaîne d'approvisionnement. Alors si vous êtes témoin d'une pratique qui ne respecte pas le présent Code d'éthique, veuillez la rapporter à l'adresse suivante, [ethique@abipa-intl.com](mailto:ethique@abipa-intl.com) et la situation sera investiguée.

#### Procédure d'enquête :

La procédure d'enquête variera en fonction de la nature de la situation ainsi que des incidences sur Abipa et ses fournisseurs et clients concernés.

Notre directeur du capital humain, RSE et communication à la responsabilité globale de l'enquête sur tous les cas soupçonnés avec comportement contraire au Code d'éthique.

Dans le cas où le signalement porte sur notre directeur du capital humain, RSE et communication, le dossier est alors transmis au président et chef de la direction.

Les personnes qui effectuent un signalement seront informées du résultat de l'enquête une fois que le rapport aura été terminé et que les mesures proposées auront été déterminées.

Dans le cas où il pourrait y avoir un impact éventuel sur nos produits, nos clients et les registraires concernés seront informés comme décrit dans notre manuel de qualité.

### 8. NOS CLIENTS ET NOS CONCURRENTS

Chez Abipa, nous avons compris que notre existence repose sur la satisfaction de nos clients. Depuis notre fondation, nous avons instauré une approche commerciale centrée sur le client. Nous garantissons à nos clients un service de très grande qualité et une égalité de traitement. La loyauté et le respect sont au cœur de nos relations commerciales. À cet effet, nous prohibons toute forme de concurrence déloyale de même que tout type de commerce illégal ou dérogeant au principe de la bonne foi.

### 9. ENVIRONNEMENT

La qualité de l'environnement et le développement durable font partie des priorités d'Abipa. Nous exerçons nos activités industrielles en conformité avec les lois, règlements et normes environnementaux et nous prenons les mesures nécessaires pour prévenir la pollution et le gaspillage des ressources naturelles. Afin de continuer de remplir les exigences en matière d'environnement et d'améliorer nos pratiques, un nouveau programme environnemental est entré en vigueur en octobre



## Code d'éthique – Code of Ethics

**DDIR\_04 REV 05**

**Date de création:  
18/06/2015**

**Page 7 sur 12**

**Rédigé par : RH**

2010. Ce nouveau programme comporte des normes et des procédures écologiques auxquelles Abipa souscritra dans toutes ses activités.

### 10. PERSPECTIVES D'AVENIR

Chez Abipa, nous visons l'excellence dans le développement de nos services, de nos produits, des compétences de nos employés et du service à la clientèle. Nous cherchons constamment à atteindre des standards élevés en matière de santé et sécurité au travail, de relation et de normes du travail, de comportements intègres et éthiques, de relation avec nos clients et d'environnement. Notre objectif est de maintenir et d'améliorer notre position dans l'industrie fabrication de composantes dans le domaine de l'aéronautique.

**Par la présente, je reconnais avoir lu et compris le Code d'éthique d'Abipa Canada ainsi qu'en avoir reçu une copie et je m'engage à le respecter.**

**Signature :** \_\_\_\_\_

**Prénom, Nom :** \_\_\_\_\_

**Date:** \_\_\_\_\_



## Code d'éthique – Code of Ethics

*DDIR\_04 REV 05*

*Date de création:  
18/06/2015*

*Page 8 sur 12*

*Rédigé par : RH*

### 1. OUR MISSION AND VALUES

Founded in 1982, Abipa Canada Inc. ("Abipa") is a leading manufacturer of complex metal components for the aerospace industry. The company offers manufacturing means of high-precision machining and mechanical assembly of sub-assemblies to major international contractors: aircraft manufacturers, aircraft integrators and equipment manufacturers.

Our primary mission is to offer an exceptional service and high-quality products to meet the needs and expectations of our clients in a professional manner and dynamic<sup>3</sup>

Respect, integrity and fairness are fundamental values promoted and shared daily by management and employees of the company. Abipa is committed to respect the laws and standards in Quebec, Canada and internationally in the field of employment relationship, discrimination, fighting corruption, trade and environment. Abipa recognizes and abides by the United Nations 10 Principal Global Compact's;

1. Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.
2. Make sure that they are not complicit in human rights abuses.
3. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.
4. The elimination of all forms of forced and compulsory labour;
5. The effective abolition of child labour;
6. The elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
7. Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.
8. Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
9. Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.
10. Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.



## Code d'éthique – Code of Ethics

*DDIR\_04 REV 05*

*Date de création:  
18/06/2015*

*Page 9 sur 12*

*Rédigé par : RH*

The purpose of this Code of Ethics is to clarify our duties and responsibilities toward our employees, our clients, the environment, and the community. Any conduct deemed contrary to this Code of Ethics may lead to reprimands and sanctions.

Our Code of Ethics applies to all employees of Abipa and, to some extent, is directed toward our product and service suppliers as well as our clients.

### **2. WORKING ENVIRONMENT / HEALTH AND SAFETY AT WORK**

At Abipa, we take to heart, the safety and welfare of our employees. We offer, as best as possible, a working environment free of injuries, occupational diseases and injury risk and we are actively promoting health and safety. It is in this spirit that we have put in place an annual prevention program Occupational Health and Safety (OHS) accessible to all. This program sets forth the standards, procedures and emergency measures in order to prevent diseases and work-related accidents. It is reviewed and updated each year by our OHS Committee and management are responsible for its implementation and relations with the Board of Health and Safety at Work, ensuring a strict and effective compliance.

Our program ensures, that any accident, however minor, as well as any situation deemed potentially dangerous must be reported immediately to the employee representative who sits on the OHS committee. Furthermore, to maximize employee safety, the wearing of safety glasses and protective boots is mandatory during every shift. Moreover, it is strictly prohibited to possess, consume, distribute, purchase or sale of alcoholic beverages and any kind of drug or other substance altering the physical and mental abilities of the employees.

### **3. EQUITY AND RESPECT AT THE WORKPLACE**

Abipa treats all employees with respect and fairness. In order to maintain an atmosphere of friendliness and productivity, and to provide equal employment opportunities for all, any form of discrimination is prohibited; this includes the hiring process up to the duration of employment. Specifically, any form of discrimination, intimidation, harassment and violence will not be tolerated.

With this in mind Abipa adopted a code on pay equity, upholding fairness and justice for pay based on employee's aptitude and skills. At Abipa, we recognize the principle that equal skills, equal pay is needed, regardless of the type of position held.

### **4. PROHIBITIVE PRACTICES**

Moreover, Abipa believes in respecting the values laid down in the Charter of Rights and Freedoms. No discrimination based on race, sex, pregnancy, sexual orientation, belief and age is tolerated. If



## Code d'éthique – Code of Ethics

*DDIR\_04 REV 05*

*Date de création:  
18/06/2015*

*Page 10 sur 12*

*Rédigé par : RH*

such a situation arises, it must be immediately denounced to the immediate supervisor who will put an end to such behaviour.

Abipa prohibits work for children less than 15 years of age and is committed to never hire children, regardless of the type of work required. In addition, Abipa is not involved in any practice of forced labor by which employees perform tasks under the threat of punishment. Employees of Abipa are free to leave their work and terminate their employment, in such cases a reasonable notice is appreciated, nevertheless.

Abipa prohibits the use of suppliers who violate fundamental freedoms and human rights, including the use of forced and child labor, in any activities related to our supply chain.

### **5. NEGOTIATING FREEDOM**

Abipa recognizes and respects the principle of freedom of association and as such, it recognizes the right to collective bargaining. These negotiations, if any, will take place under mutual respect, integrity and fairness.

### **6. INTEGRITY, TRANSPARENCY AND CONFLICT OF INTEREST**

Ethics and transparency are fundamental values which guide the relationships with employees, customers, suppliers, shareholders, directors, management as well as the community. At Abipa we guarantee an environment free from any form of embezzlement, fraud, bribery including all unethical practices and behaviors.

Fraudulent activity is defined as deceit, trickery, abuse, or breach of trust, intentionally committed for profit or to gain an unfair or dishonest advantage. This includes, but is not limited to, falsification of information, intentional omission, false pretexts and deliberate misuse of qualified resources or certification/qualification/authorization.

Abipa does not tolerate any breach or compromise for any reason. We all share this requirement by acting to strengthen our integrity, including applying internal rules and procedures and helping to detect any discrepancies or fraudulent behaviour. Any situation must be immediately, reported (Section para.7).

Depending on the severity and impact of the fraudulent activity, the individual may be exposed to a appropriate disciplinary action, dismissal or legal action.

The level of fraudulent acts related to the parts manufacturing process (product safety, counterfeit parts, stamp control, etc.) will be treated according to the guidelines of our procedures and the quality management system.

To this end, it is forbidden for anyone to offer or accept bribes or any other form of illegal advantage of any kind whatsoever. It is the same for any act or measure initiated to benefit from personal,



## Code d'éthique – Code of Ethics

*DDIR\_04 REV 05*

*Date de création:  
18/06/2015*

*Page 11 sur 12*

*Rédigé par : RH*

commercial or financial benefit arising from relations between Abipa and its suppliers, customers, employees and all other stakeholders.

In order not to interfere or disrupt activities at the company, employees should exercise discretion with respect to confidential information which they may have knowledge as part of their function (CGP, ITAR). For example, store a confidential document in an uncontrolled place; avoid discussing confidential matters in public places, etc. The employees and management of Abipa must also avoid situations giving rise to conflicts of interest, real or apparent, in the exercise of their function. If such situations arise, the person has a duty to disclose the nature of his interest and refrain from proceeding with the potentially conflicting project.

Any conduct or practice that is illegal or that violates ethical standards or the principle of good faith as well as the duty of loyalty of employees must be reported to the immediate supervisor or according to the reporting protocol ref section 7.

### 7. REPORTING PROTOCOL

In order to comply with this practice and to preserve the interest of Abipa and its collaborators, Abipa has set up an email ensuring the anonymity of the person wishing to postpone practices ethical, improper business practices or improper conduct or fraudulent behaviour of our employees, customers or suppliers in our supply chain. . So if you witness a practice that does not comply with this Code of Ethics, please report it to [ethique@abipa-intl.com](mailto:ethique@abipa-intl.com) and the situation will be investigated.

#### Investigation procedure.

The investigation procedure will vary depending on the nature of the situation and its impact on Abipa, its suppliers, and its clients.

Our Director of Human Capital, CSR, and Communications is responsible for overseeing investigations into all suspected cases of behavior that contravenes the Code of Ethics.

If the report concerns our Director of Human Capital, CSR, and Communications, the case will be forwarded to the President and CEO.

Individuals who make a report will be informed of the investigation's outcome once the report is completed and the proposed actions have been determined.

If there could be a potential impact on our products, our clients, and the relevant registrars will be informed as described in our quality manual.

### 8. OUR CUSTOMERS AND OUR COMPETITORS

At Abipa, we recognize that our existence is based on the satisfaction of our clients. Since the beginning, we have established a business approach focused on the customer. We guarantee our customers a service of high quality and equal opportunity. Loyalty and respect are at the heart of our



## Code d'éthique – Code of Ethics

**DDIR\_04 REV 05**

**Date de création:  
18/06/2015**

**Page 12 sur 12**

**Rédigé par : RH**

business relationships. To this end, we prohibit any form of unfair competition as well as any type of illegal trade derogating from the principle of good faith.

### 9. ENVIRONMENT

The quality of the environment and the sustainable development are among the priorities of Abipa. We conduct our industrial activities in compliance with regulatory laws, regulations and regional environmental standards and take the necessary measures to prevent pollution and waste of natural resources.

To continue to meet the environmental requirements and to improve our practices, a new environmental program was implemented starting October 2010. This new program includes ecological standards and procedures that Abipa recognizes in all its activities.

### 10. FUTURE OUTLOOK

At Abipa, we strive for excellence in the development of our services, products, skills of our employees and customer service. We constantly strive to achieve high standards of health and safety at work, relationship and labor standards of integrity and ethical behavior, relationships with our customers and the environment. Our goal is to maintain and improve our position in the machining industry components in the field of aeronautics.

**I the undersigned hereby, acknowledge having read and understood the Code of Ethics of Abipa Canada, having received a copy and agree to respect it.**

Signature : \_\_\_\_\_

Name : \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_