

POLITIQUE SOCIALE DE CORPORATION (ERG)

VUE D'ENSEMBLE

UsinaPlus offre un lieu de travail favorisant l'équité, la diversité, l'inclusion, le respect des lois, l'éthique professionnel et la juste rémunération pour tous les membres de son l'organisation.

Ces politiques jouent un rôle important dans les relations sociales, c'est pourquoi nous prenons l'engagement de maintenir un niveau élevé en matière de responsabilité sociale.

CHAMPS D'APPLICATION

Ces politiques s'adressent à tous les employés, y compris les cadres supérieurs, les dirigeants et les directeurs, ainsi que, le cas échéant, le personnel temporaire, les bénévoles ou les stagiaires.

Les collaborateurs et les fournisseurs doivent respecter les politiques et s'assurer que leurs fournisseurs les respectes à leur tour. Toutes les lois canadiennes, provinciales et municipales en vigueur sont conjointement visées par ces politiques. Il n'existe aucune hiérarchie entre les motifs susmentionnés. Autrement dit, aucun d'entre eux n'est plus important ou à une portée plus grande que les autres.

LE CODE D'ÉTHIQUE

Définitions

- **Harcèlement psychologique** : Le harcèlement psychologique comprend toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu.
- **Harcèlement sexuel** : Le harcèlement sexuel comprend toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple : sollicitation insistante, regards, baisers ou attouchements, insultes sexistes, propos grossiers. Le harcèlement sexuel comprend également tous propos, blagues, images à connotation sexuelle, transmis par tout moyen technologique ou autre.
- **Discrimination** : La discrimination est l'action de traiter une personne différemment en relation de ses caractéristiques personnelles et l'empêcher d'exercer ses droits.
- **Représailles** : Les représailles sont interdites par la Charte des droits et libertés de la personne. Aucune personne n'a à subir un inconvénient physique, psychologique, moral ou économique parce qu'elle a porté plainte ou collaborer à une enquête.
- **Cadeau** : Un cadeau ou un don est l'acte de donner volontairement quelque chose de matériel ou d'immatériel à une personne, à un groupe de personne ou à une entité, afin d'apporter son aide sans attendre aucune forme de retour.
- **Avantage** : Ce qui constitue ou apporte un profit matériel ou moral.

Droit de la personne et diversité

UsinaPlus s'engage à respecter l'accès à l'égalité en emploi, à la dignité et à la protection contre la discrimination. Les membres de l'organisation doivent respecter la diversité dans leurs propos et dans leurs comportements. Toutes formes de discrimination protégées par la loi, y compris, mais sans s'y limiter : la couleur, l'identité ou l'expression du genre, le sexe, la croyance religieuse, la grossesse, les convictions politiques, l'origine ethnique, la condition sociale et l'âge est interdite. Aucune affiche, représentation et imprimerie de nature religieuse ou discriminatoire n'est toléré. Les membres doivent avoir en tout temps un comportement professionnel favorisant l'inclusion, la dignité et la diversité. Finalement, l'embauche d'enfant et le recours à l'esclavage est inacceptable pour toute la chaîne d'approvisionnement. L'employeur s'engage à fournir un lieu équitable et conforme à la loi sur les normes du travail.

Violence, harcèlement au travail et représailles

Il est interdit aux employés de se livrer à des actes de violence, de harcèlement ou de représailles envers d'autres employés, des entrepreneurs indépendants, des vendeurs, des fournisseurs ou toute autre personne faisant affaire avec UsinaPlus. Tout employé qui enfreint cette politique sera soumis à une sanction disciplinaire immédiate et sévère, pouvant aller jusqu'au licenciement.

UsinaPlus prohibe également aux tierces parties faisant affaire avec la société de se livrer à des actes de violence, de harcèlement ou des représailles contre ses employés. Les employés qui pensent avoir été victime de violence, de harcèlement ou de représailles de la part d'une tierce partie faisant affaire avec UsinaPlus, comme entrepreneur indépendant, vendeurs, ou autres doivent contacter leur supérieur immédiat dès que possible. Toute plainte déposée sera traitée de manière rapide et confidentielle.

UsinaPlus ne tolère aucun cas de violence, d'harcèlement et de représailles de la part ou à l'égard de quiconque. Ces comportements étant considérés comme une forme d'inconduite de la part d'un employé et des sanctions seront imposées aux personnes qui se livrent à ces actes et au personnel d'encadrement et de direction qui permettent sciemment que ce comportement se poursuive. Les représailles contre les personnes qui se plaignent ou témoignent ou aident dans toute procédure prévue par la loi sont illégales.

Santé, sécurité et environnement de travail

UsinaPlus s'engage de manière active pour l'intégration des travailleuses et des travailleurs en les informant des risques liés à leur emploi, en faisant la promotion des activités de prévention ainsi qu'en assurant la formation et l'entraînement approprié pour qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir leurs tâches de façon sécuritaire.

UsinaPlus s'assure que ses établissements sont équipés et aménagés de façon sécuritaire et que les méthodes et les techniques de travail sont sécuritaires. L'entreprise fournit gratuitement tous les moyens et les équipements de protection individuel nécessaire et s'assure que les travailleurs et les visiteurs les utilise. Plusieurs mesures sont mises en place dans le milieu de travail, y compris, mais non exhaustive : la tenue d'un registre pour tous les accidents et incidents, la réalisation d'enquête sur les accidents et les incidents, la formation des secouristes, des trousse de premier secours disponibles ainsi que l'application d'un plan de mesure d'urgence.

Les employés, les visiteurs et toutes autres personnes doivent être diligents et agir conformément au programme de prévention des risques. Les travailleurs doivent participer à l'identification et à l'élimination des risques pouvant affecter la santé et la sécurité sur les lieux de travail. Chacun doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et sa sécurité sur les lieux de travail. Toutes personnes ne doivent en aucun cas mettre en danger la santé, la sécurité des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité.

Cadeau et autre avantage

Les cadeaux et les autres avantages sont des actes ordinaires et ne constituent pas, en tant que tels, des actes de corruption. Cependant, l'acceptation d'un cadeau ou d'un autre avantage peut dans certaines circonstances constituer un acte de corruption. Tout cadeau ou autre avantage doit avoir un caractère occasionnel et raisonnable, avec un objectif strictement professionnel de promouvoir les activités de UsinaPlus avec une possibilité de réciprocité dans le respect des réglementations et dans une transparence totale.

Peut être accepté, un repas simple et occasionnel, d'un coût raisonnable conformément aux règles internes en la matière, les cadeaux saisonniers symboliques à coût modeste qui doivent faire l'objet d'une mise en commun et d'une redistribution ainsi que les petits cadeaux d'articles promotionnels.

Il est interdit d'accepter tout cadeau ou autre avantage :

- illégal au regard des lois;
- qui contrevient aux règles auxquelles le destinataire est assujéti;
- offert à un agent ou une autorité publique;
- Reçu ou offert :
 - pendant un processus d'appel d'offre;
 - avant la signature d'un contrat;
- pour des activités sportives ou culturelles considérés comme excessifs dans le contexte de l'activité professionnelle;
- envoyé à son domicile;
- qui doit être gardé confidentiel;
- qui mettrait UsinaPlus dans l'embarras;

Il est, de plus, interdit de solliciter toute autre personne, groupe de personnes ou entité afin d'obtenir un cadeau ou un autre avantage.

Finalement, toute utilisation des lieux à des fins personnelles doit préalablement avoir été approuvée par la direction de UsinaPlus.

Stratagème et paiement non autorisé

Tout versement, paiement et distribution de trésorerie doit être approuvé par le directeur financier de l'organisation. Aucun ne peut effectuer de transaction qui serait prohibé par la loi et toutes ces transactions doivent être effectuées dans le cadre des affaires de l'entreprise. Tout paiement non autorisé engendre des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à des procédures judiciaires.

Conflits d'intérêts

UsinaPlus attends de ses employés qu'ils se conduisent de manière éthique et honnête dans le cadre de leur emploi, notamment :

- Les employés doivent se conformer à toutes les lois, règles et réglementations applicables;
- Les employés doivent se comporter d'une manière qui ne compromette pas la réputation de UsinaPlus;
- Les employés ne doivent pas avoir d'intérêts financiers qui entrent en conflit avec ceux de UsinaPlus;
- Les employés ne doivent pas s'affilier à une entreprise qui entre en conflit avec UsinaPlus;
- Les employés doivent éviter les conflits d'intérêts ou l'appartenance de conflits d'intérêts;
- Les employés sont tenus de révéler les conflits réels ou potentiels à UsinaPlus dès que possible;
- Les employés ne doivent pas utiliser ou partager des informations confidentielles appartenant à UsinaPlus ou à ses clients;
- Les employés ne sont pas restreints en dehors de leur fonction dans toute activité qui n'est pas en conflit avec les affaires de UsinaPlus ou qui ne donne pas une mauvaise image à UsinaPlus. Toutefois, UsinaPlus déterminera en dernier ressort s'il existe un conflit d'intérêts.

Les employés impliqués dans une situation de conflit d'intérêts feront l'objet de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement, si la situation l'exige.

Courrier et utilisation de l'internet au travail

L'utilisation de boîte courriel et d'internet peut être une fonction nécessaire d'un employé. L'utilisation doit refléter les objectifs réels de UsinaPlus et ne doit jamais inclure de recherche et de communication diffamatoire, obscène ou inapproprié. Les employés peuvent utiliser internet à des fins personnelles pendant leurs pauses sans toutefois effectuer des recherches diffamatoires, obscènes ou inappropriées. Toute personne doit utiliser les boîtes de courriels et internet avec vigilance et sans compromettre la sécurité informatique.

Divulgarion et média

Aucune personne ne doit divulguer des informations visant à promouvoir ou à annoncer quelconque information liée aux affaires de UsinaPlus. La société a nommé Daniel Lauzière et Gabriel Lauzière comme porte-parole pour l'entreprise. Toute demande d'information doit être transmise aux porte-paroles désignés.

ADMINISTRATION DU CODE

Reconnaitre une action dérogatoire

Pour déterminer si une action est dérogatoire, une personne se pose ces questions :

1. L'action est-elle dérogatoire selon le code d'éthique de UsinaPlus?
2. L'action posée est-elle légale?
3. Une personne raisonnable non impliquée jugerait-elle cette action comme dérogatoire?
4. Cette action serait-elle acceptée par la direction?

Si la réponse à l'une de ces questions soulève une longue réflexion, c'est que l'action est possiblement dérogatoire.

Traitement d'une plainte et signalement

Tout employé qui estime avoir été victime ou témoin d'un acte dérogatoire sont encouragés à documenter ce comportement et doivent immédiatement signaler l'incident à son supérieur immédiat, ou si la plainte concerne leur supérieur immédiat, à un supérieur hiérarchique. La personne agissant au nom de l'employeur qui a reçu la plainte doit étudier tout document de manière approfondie. La plainte ou le signalement peut être formulé verbalement ou par écrit.

Intervention et enquête

UsinaPlus enquêtera rapidement et de manière approfondie sur toutes les plaintes signalés dans le cadre de la présente politique. Les enquêtes peuvent comporter des entretiens, l'examen de preuves matérielles et la participation du personnel qualifié, tels que les ressources humaines ou les conseiller juridiques. L'enquête restera confidentielle et ne sera divulgué que si les besoins se font sentir. UsinaPlus conservera également un dossier de l'enquête, notamment un documentant tous les entretiens et les preuves, afin que les plaignant puisse suivre son déroulement.

Processus disciplinaire

À l'issue de l'enquête, UsinaPlus prendra toute mesure jugé appropriée sur la base des preuves recueillies, y compris le licenciement de l'employé fautif ou la dénonciation aux autorités compétentes.

Si un employé, ou la société UsinaPlus a commis une infraction au terme de la loi, ceux-ci sont passibles de sanction civile ou criminelle pouvant aller jusqu'à des amendes et des peines d'emprisonnement.

Président, actionnaire



Vice-président, actionnaire

