GROUPE CSA MC

Groupe CSA

Code de conduite

Décembre 2018

Un message de notre président-directeur général

Depuis près d'un siècle, le Groupe CSA a pris un engagement quant à la qualité et à l'intégrité de ses services. Nous avons acquis une réputation solide à ce chapitre, et ce, aux quatre coins du monde.

Le succès continu du Groupe CSA dépend de notre capacité à conserver notre réputation et à protéger l'intégrité de notre marque. Sans la participation continue et l'implication de nos meilleurs atouts, nos employés, nous ne pourrions réaliser nos objectifs. Jour après jour, dans tous nos laboratoires et nos bureaux ainsi que chez nos clients, ils jouent un rôle clé et déterminant pour notre réussite en défendant nos valeurs.

Le Code de conduite du Groupe CSA reflète nos valeurs; il nous guide et nous aide à veiller au bon déroulement de nos activités commerciales selon les normes éthiques les plus rigoureuses. Il énonce les principes de base qui nous orientent dans nos interactions avec nos collègues, nos clients, nos concurrents et nos fournisseurs, mais aussi avec la communauté internationale et les organismes gouvernementaux.

Tous les employés sont tenus de lire et de respecter le Code de conduite. Nous demanderons également aux employés de reconnaître officiellement qu'ils ont reçu une copie du Code de conduite, lu son contenu et compris sa teneur.

Le Groupe CSA a depuis toujours agi avec intégrité, conformément à ses valeurs. Nous nous modernisons et grandissons, et il est important de rester fidèles à nos valeurs fondamentales… et de vivre selon notre Code de conduite. Veuillez, avec moi, lire ou relire le Code et prendre un engagement ferme à respecter jour après jour ses principes et ses exigences.

Cordialement,

David Weinstein
Président-directeur général du Groupe CSA

Table des matières

À propos du code **4**
Qu'est-ce que le Code? 4
À qui s'applique-t-il? 4
Comment puis-je l'utiliser? 4
Où puis-je demander de l'aide? 4
Comment puis-je rapporter une infraction? 4

Notre vision et nos valeurs **6**
Notre vision 6
Nos valeurs 6

Intégrité et respect mutuel **6**
Agir d'une manière éthique et se conformer à la loi 6
Pots-de-vin, corruption et fraude 6
Concurrence loyale 7
Conflit d'intérêts 7
Cadeaux et divertissement 7
Postes de direction 8
Activités et contributions de nature politique 9
Lobbyisme 9
Conformité en matière d'exportation 9
Sanctions commerciales 9
Dons de bienfaisance 9
Diversité, égalité des chances et accessibilité 10
Respect de la vie privée et de la confidentialité 10
Propriété intellectuelle 10
Actifs technologiques et commerciaux 10

Responsabilité **11**
Relations avec les médias 11
Enquêtes et procédures judiciaires 11
Tierces parties 11
Délits d'initiés 11
Dossiers commerciaux et financiers 12

Sécurité **12**
Violence, harcèlement et discrimination au travail 12
Santé et sécurité 12
Abus d'alcool et d'autres drogues 13

Durabilité **13**
Respect de l'environnement 13

Formation continue **13**

Avis de non-responsabilité **13**

À propos du code

Qu'est-ce que le Code?

Le Code de conduite (le « Code ») énonce les principes et les lignes directrices concernant les normes d'un comportement éthique et conforme aux valeurs fondamentales du Groupe CSA. Il donne des indications en ce qui a trait aux comportements à adopter dans nos interactions professionnelles et nous indique où trouver de l'aide afin de résoudre des dilemmes éthiques. Le Code est géré par le responsable de l'éthique et de la conformité. Il reçoit l'approbation du conseil d'administration et est passé en revue annuellement.

À qui s'applique-t-il?

Le Code s'applique à tout employé, directeur et tiers sous-traitant du Groupe CSA, y compris aux employés à temps plein et à temps partiel (temporaires et permanents). Vous êtes dans l'obligation de suivre la formation annuelle et de reconnaître que vous avez lu et compris le Code et respectez ses dispositions. Les intermédiaires, les agents, les partenaires commerciaux, les fournisseurs tiers et les sous-traitants avec qui vous faites affaire doivent être mis au courant du Code et se conformer à ses principes et à ses dispositions applicables.

Comment puis-je l'utiliser?

Le Code est une composante à part entière de notre programme d'éthique et de conformité; il est conçu pour servir de guide pratique encadrant notre conduite éthique. Le Code ne peut pas couvrir toutes les situations que vous rencontrerez, mais il établit clairement les principes que vous devez suivre dans l'exercice de vos fonctions. En plus de faire appel à votre bon sens, utilisez l'arbre de décision éthique suivant, qui présente les questions clés à poser avant d'agir, pour vous guider dans vos comportements :

- Est-ce légal?
- Est-ce conforme aux principes aux politiques du Groupe CSA?
- Est-ce conforme aux valeurs du Groupe CSA?
- Y aura-t-il des effets néfastes sur les employés, les clients, les membres ou les parties prenantes?
- Serais-je à l'aise à l'idée d'expliquer la nature de mes agissements à mes collègues, à mon directeur ou à ma famille?
- Pourrais-je défendre mes agissements s'ils apparaissaient dans la presse ou les médias sociaux?
- Mes agissements sont-ils bénéfiques à l'ensemble du Groupe CSA ou à certains individus seulement?
- Pour répondre à mes préoccupations et à mes questions, ai-je parlé à la bonne personne?

Où puis-je demander de l'aide?

Pour toute question ou préoccupation concernant le Code, veuillez discuter avec votre directeur. Si l'idée d'en parler avec votre directeur vous met mal à l'aise, veuillez communiquer avec un représentant des ressources humaines, le responsable de l'éthique et de la conformité ou le service juridique. Si vous désirez présenter une demande d'exception à une disposition spécifique du Code, vous devez avant tout en discuter avec votre directeur, qui doit ensuite obtenir une approbation écrite auprès du responsable de l'éthique et de la conformité ou du représentant désigné.

Comment puis-je rapporter une infraction?

Conformément à nos valeurs fondamentales d'imputabilité, chacun d'entre nous a l'obligation de signaler toute infraction au Code, connue ou soupçonnée, ainsi que toute infraction aux lois, aux réglementations ou aux politiques de la société. Tout manquement au Code peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant mener, entre

autres, au licenciement motivé sans avis ou indemnité de préavis, en plus de poursuites civiles, au criminel ou de mesures réglementaires.

Tous les rapports ainsi soumis feront l'objet d'une enquête discrète et rigoureuse. Toute personne signalant de bonne foi une infraction ou collaborant à une enquête interne ou externe découlant d'une plainte a le droit de le faire et, à ce titre, ne pourra faire l'objet de représailles ou d'une sanction, y compris la suspension, le renvoi, la discrimination, le harcèlement ou toute forme de menace. Si vous croyez être la cible de telles représailles en raison d'une divulgation d'un manquement reconnu ou suspecté au Code ou à une politique du Groupe CSA ou de votre collaboration à une enquête, vous devez en discuter immédiatement avec votre directeur, le responsable de l'éthique et de la conformité ou le service d'assistance téléphonique EthicsPoint.

Pour rapporter une infraction, veuillez communiquer avec l'un des intervenants suivants :

- Votre directeur (ou son superviseur immédiat)
- Représentant des ressources humaines
- Responsable de l'éthique et de la conformité
- Directeur, éthique et conformité
- Directeur, audit interne
- Membre de l'équipe de dirigeants de l'exécutif
- Membre du comité de l'éthique et de la conformité
- Service d'assistance téléphonique EthicsPoint

EthicsPoint est un outil confidentiel de divulgation de fraude, d'abus et de toute autre mauvaise conduite au travail. Les rapports transmis au service d'assistance téléphonique EthicsPoint peuvent être anonymes.

Le service d'assistance téléphonique EthicsPoint est ouvert en tout temps, 24 heures sur 24, 365 jours par année, et accessible par téléphone (numéros sans frais) et par Internet :

Online: www.csa.ethicspoint.com
Toll-Free Numbers:

- Canada (Anglais) : 1 855 212-7615
- Canada (Français) : 1 855 350-9393
- Chine (Sud) : 10-800-120-1239
- Chine (Nord) : 10-800-712-1239
- Inde : 000-800-001-6112/000-800-001-1071
- Japon : 0066-33-112505/00531-121520
- Corée : 00308-110-480/00798-1-1009-8084
- Mexique : 001-800-840-7907/001-866-737-6850
- Singapour : 800-1204201
- Taïwan : 00801-13-7956
- Turquie : 0811-288-0001
- Royaume-Uni : 0800-032-8483
- États-Unis : 1-855-212-7615

La protection contre toute forme de représailles m'est-elle uniquement accordée si j'utilise le service d'assistance téléphonique EthicsPoint?

Les représailles, sous quelque forme que ce soit, sont inacceptables, peu importe la façon dont vous nous faites part de vos préoccupations. Si vous pensez faire l'objet de représailles, veuillez en discuter avec le responsable de l'éthique et de la conformité ou le directeur de l'éthique et de la conformité, ou appeler le service d'assistance téléphonique EthicsPoint.

Notre vision et nos valeurs

Notre vision

Créer un monde meilleur, sécuritaire et durable où nos normes travaillent pour les gens et les entreprises.

Nos valeurs

Nous nous engageons à veiller à ce que toutes nos décisions et activités commerciales soient conformes aux valeurs fondamentales du Groupe.

Intégrité et respect mutuel

Agir d'une manière éthique et se conformer à la loi

Préserver la confiance et agir d'une manière éthique sont au cœur de notre groupe. Tout manquement au Code et à la loi risque de nous exposer à des pénalités financières sévères et d'endommager notre réputation. Vous êtes dans l'obligation d'agir avec honnêteté et intégrité en tout temps, de respecter le Code et toutes les dispositions législatives et réglementaires applicables. Vous ne devez pas prendre part à toute transaction ou activité illicite en connaissance de cause, en bénéficier ou en faciliter la tenue.

Pots-de-vin, corruption et fraude

En tant que société internationale, nous exigeons de tous nos employés, membres, fournisseurs et agents qu'ils se conforment aux lois applicables en matière de corruption et de pots-de-vin, et qu'ils suivent des pratiques exemplaires, peu importe les normes culturelles en vigueur dans différents pays. Les pots-de-vin, les ristournes et les paiements dits de « facilitation » sous toute forme ne seront pas tolérés et peuvent faire l'objet de poursuites pénales. Toute participation à ces activités entraînera des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, et pourrait donner lieu à des poursuites pénales. De même, le Groupe CSA coupera tout lien avec des tiers impliqués dans des pratiques de corruption en son nom.

Vous ne pouvez sous aucun prétexte, de manière directe ou indirecte, soudoyer ou tenter de soudoyer un fonctionnaire, un employé ou un associé, à tout palier de gouvernement. Cela comprend les candidats politiques, les membres de leur famille ou les employés d'entreprises détenues directement ou indirectement par le gouvernement ou des organismes gouvernementaux. Vous ne pouvez ni remettre ni accepter de cadeaux ou de faveurs (quelle que soit leur valeur nominale perçue) en échange d'un traitement favorable. Les pots-de-vin et les ristournes comprennent entre autres l'argent comptant, les frais, les commissions, les fonds, les cadeaux et les services en nature. Pour des directives supplémentaires sur les exigences du Groupe CSA en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin au niveau gouvernemental, veuillez consulter la politique sur le lobbyisme et la corruption. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la réception ou la remise de cadeaux, veuillez consulter la section « Cadeaux et divertissement ».

Dans l'exercice de mes fonctions comme inspecteur, que dois-je faire si mon contact dans une usine m'offre un pot-de-vin pour que mon inspection ne révèle aucun problème?

Expliquez-lui que le Groupe CSA n'accepte pas les paiements de ce genre, peu importe les circonstances, et signalez immédiatement cet incident à votre directeur.

Concurrence loyale

Nous faisons preuve d'équité et d'honnêteté en conformité aux lois applicables contre le monopole dans notre recherche de clients. Notre avantage concurrentiel réside dans notre expertise technique et notre rendement supérieur. Le Groupe CSA respecte son engagement ferme en ce qui a trait à la concurrence libre et ouverte et, à ce titre, ne prend part à aucune activité avec ses concurrents ou ses fournisseurs qui pourrait nuire à une concurrence loyale. Nous ne cherchons pas à exagérer, à tromper, à omettre des faits ou à mentir dans nos documents marketing. Nous ne critiquons ni ne discréditons nos concurrents par rapport à leurs compétences ou à leurs services. Nous ne favoriserons ni ne promouvrons jamais les services ou les produits d'une entreprise par rapport à une autre, sauf dans les cas où la sécurité publique est menacée.

Conflit d'intérêts

Les conflits d'intérêts surviennent lorsqu'une personne ou une société ont des intérêts personnels qui pourraient nuire ou paraître nuire à l'exercice indépendant du jugement dans le cadre de leurs activités commerciales. Nous devons éviter que les décisions que nous prenons au nom du Groupe CSA soient influencées ou semblent être influencées par des conflits d'intérêts. Pour ces raisons, les conflits d'intérêts réels, potentiels ou éventuels, doivent être gérés avec soin. Dans toute situation où il existe un conflit d'intérêts potentiel, ce dernier doit être signalé à votre directeur ou au responsable de l'éthique et de la conformité.

Les conflits d'intérêts, qu'ils soient réels, apparents ou éventuels, doivent être divulgués à votre directeur immédiatement avant que vous preniez part aux activités et aux transactions qui vous mettraient aux prises à un conflit d'intérêts.

Je fais affaire avec une société dans le cadre de mes fonctions à titre de certificateur. On m'a demandé si je pouvais leur recommander un ingénieur qu'ils pourraient embaucher. Ma fille est qualifiée pour le poste et voudrait bien travailler pour cette société. Puis-je leur recommander ma fille pour le poste en question?

Non. Même si le client a demandé votre avis, on pourrait croire que vous utilisez votre poste au sein du Groupe CSA pour obtenir un emploi pour votre fille. Cela constituerait un conflit d'intérêts et pourrait remettre en question votre réputation en tant que représentant du Groupe CSA.

Cadeaux et divertissement

Les cadeaux et les divertissements sont communément acceptés dans un contexte commercial pour favoriser la bonne entente et entretenir les relations d'affaires. Cependant, vous devez veiller à ce que les cadeaux et le divertissement reçus et donnés ne soient pas destinés à influencer ou à miner votre jugement professionnel dans l'exercice de vos fonctions au nom du Groupe CSA ou de celui de toute autre partie tierce.

Évitez en tout temps les cadeaux et toute autre forme de divertissement qui pourraient être perçus comme étant des pots-de-vin ou soulever des questions quant à votre éthique ou à celle du Groupe CSA.

C'est le temps des Fêtes et l'un de nos fournisseurs a envoyé à mon service une boîte de chocolats. Pouvons-nous l'accepter?

Oui. Il est approprié d'accepter une boîte de chocolats pour célébrer une fête. Les chocolats devraient être partagés entre vos collègues, tout en leur expliquant qu'ils sont un cadeau du fournisseur.

Bien que des invitations à des activités de divertissement et l'offre ou la réception de cadeaux soient appropriées, les employés doivent veiller au respect de
ces normes :

- Ils sont raisonnables et d'usage dans les pratiques commerciales de la région.
- Ils sont conformes aux valeurs de notre société.
- Ils ne peuvent être perçus comme un pot-de-vin ni comme un paiement inapproprié.
- Ils n'ont pas pour but d'influencer une relation commerciale.
- Ils ne contreviennent pas aux lois applicables ou aux normes éthiques.
- Ils ne nuiraient pas à la réputation de notre société ou de l'employé s'ils étaient dévoilés sur la place publique.
- Ils ont reçu l'autorisation du responsable de l'éthique et de la conformité si la somme de 100 $ par année permise à chaque fournisseur USD a été dépassée.

Certaines règles et lois très strictes s'appliquent concernant les affaires avec le gouvernement ou des fonctionnaires. Vous devez donc faire preuve de prudence et de diligence raisonnable avec eux. *Pour déterminer les seuils et pratiques acceptables sur un territoire en particulier concernant votre travail avec les fonctionnaires, veuillez consulter le service juridique.*

Si vous avez des préoccupations concernant la remise ou l'acceptation d'objets ou d'activités de valeur dans le cadre de vos fonctions, veuillez communiquer avec votre directeur ou le responsable de l'éthique et de la conformité.

Un fournisseur informatique dont nous étudions actuellement la candidature pour fournir des services de TI a invité l'équipe à une pièce de théâtre et à un souper. Pouvons-nous accepter cette offre?

Non. Une telle offre serait considérée comme étant susceptible d'exercer une influence sur le processus décisionnel de l'équipe.

Postes de direction

Vous ne pouvez prendre part à toute activité externe, y compris un emploi à temps partiel ou un poste au sein d'un conseil d'administration, sans avoir obtenu au préalable le consentement écrit de votre directeur. Le responsable de l'éthique et de la conformité doit préalablement autoriser toute nomination d'administrateurs à un conseil externe. Toute nomination et tout poste actuels doivent être divulgués au responsable de l'éthique et de la conformité à des fins informatives. Vous ne pouvez pas occuper des fonctions chez un concurrent ou un client ou acquérir un droit chez un fournisseur, un client ou un concurrent, à l'exception de l'achat de titres à la bourse publique. Dans ce dernier cas, vous ne devez pas exercer une influence notable sur le fournisseur, le client ou le concurrent en question. En cas d'incertitude, si vous ignorez si des activités externes pourraient vous mettre en conflits d'intérêts, veuillez discuter de la situation avec votre directeur ou le responsable de l'éthique et de la conformité.

Je siège au conseil d'administration d'une œuvre caritative depuis de nombreuses années. Puis-je garder mon siège?

Vous devez communiquer avec le responsable de l'éthique et de la conformité pour confirmer qu'il n'existe pas un conflit d'intérêts entre le Groupe CSA et cet organisme.

Activités et contributions de nature politique

Le Groupe CSA est apolitique; nous ne faisons aucune contribution politique ici ou ailleurs en espèces ou en nature (p. ex., en offrant des services et non de l'argent). Nous n'appuyons également aucun parti politique. Vous avez le droit de prendre part à des activités politiques dans vos temps libres et à vos propres frais, à condition que vous ne parliez pas au nom du Groupe CSA ou ne donniez pas l'impression que vous agissez en notre nom. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la politique sur le gouvernement et les relations industrielles.

Lobbyisme

Dans le cadre de ses activités internationales, le Groupe CSA peut participer à des activités de lobbying autorisées. Vous devez obtenir l'autorisation de la conseillère juridique principale et lui rapporter toute activité de lobbying.

Conformité en matière d'exportation

Étant un organisme mondial, nous sommes assujettis aux lois commerciales internationales de divers pays. Certains transferts de technologie ou de renseignements techniques font l'objet de restrictions en fonction de leur nature, du pays d'origine, du pays de destination, de l'utilisation prévue et de l'utilisateur final visé. Le transfert de ces technologies ou de ces informations sans l'obtention des licences et des permis gouvernementaux appropriés peut entraîner de graves conséquences pour vous et le Groupe. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la conseillère juridique principale.

Sanctions commerciales

Avant de faire des affaires avec une entreprise étrangère, il faut veiller à ce que l'entreprise et ses usines ne soient pas situées dans un pays assujetti à des sanctions commerciales. Il en va de même pour l'industrie qu'elle dessert ou ses propriétaires. Les pays, les individus et les activités sanctionnés ou sous embargo changent de temps à autre. Il est donc important de vous adresser régulièrement à votre directeur ou à la conseillère juridique principale pour obtenir des directives à ce sujet.

Je suis tombé sur un contrat de service pour un nouveau client. Je pense qu'il nous est interdit de faire des affaires dans le pays où il est situé. Que dois-je faire?

Discutez immédiatement de la situation avec votre directeur et communiquez avec le service juridique pour obtenir de plus amples renseignements sur les sanctions commerciales applicables.

Dons de bienfaisance

Le Groupe CSA prône la responsabilité organisationnelle en faisant des dons à un éventail de sociétés soigneusement sélectionnées œuvrant dans des domaines dans lesquelles nous pouvons apporter la plus grande contribution possible, tout en respectant les valeurs du Groupe. Tous les dons faits en notre nom sont évalués pour veiller à ce qu'ils soient en harmonie avec la stratégie du Groupe CSA et conformes à notre Code. Nous devons également nous assurer que les dons ne soutiennent pas des activités illicites ou ne procurent pas des avantages à des fonctionnaires du gouvernement ou à leur famille.

Diversité, égalité des chances et accessibilité

Le Groupe CSA considère comme un atout précieux la diversité de son personnel et de ses clients. Nous nous engageons à fournir un milieu favorisant le respect mutuel et l'équité, avec un souci tout spécial pour le travail d'équipe et l'égalité des chances professionnelles. Nos processus d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi sont exempts de toute discrimination fondée sur l'âge, la race, la couleur de la peau, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'invalidité ou tout autre facteur applicable interdit par la loi. Nous nous engageons également à créer un lieu de travail accessible aux personnes handicapées, conformément à nos principes sur la dignité, l'autonomie, l'intégration et l'égalité des chances.

Respect de la vie privée et de la confidentialité

Dans le cadre de leurs fonctions, les employés ont accès à différents renseignements confidentiels et exclusifs concernant le Groupe CSA, ses clients, ses membres et ses parties prenantes. Il est de notre devoir de protéger les renseignements confidentiels en tout temps. Les renseignements confidentiels comprennent les renseignements personnels, qui sont définis comme étant des renseignements pouvant être directement liés à un individu. Les renseignements personnels ne comprennent pas le nom, le titre professionnel, l'adresse professionnelle et le numéro de téléphone ou de télécopieur au travail. Vous devez vous assurer que les renseignements personnels sont protégés en tout temps, conformément à notre politique sur les renseignements personnels et la confidentialité. Vous êtes tenu de respecter la confidentialité de tels renseignements même après la fin de votre emploi pour le compte du Groupe CSA.

Toute sauvegarde ou divulgation non autorisées d'information peuvent causer des torts irréparables aux parties impliquées et peuvent entraîner de graves conséquences criminelles, civiles et réglementaires, entre autres. Vous êtes tenu d'obtenir les autorisations préalables pour divulguer tout renseignement appartenant au Groupe CSA à des tiers. Ces derniers doivent être au courant des mesures de sécurité protégeant les données et la confidentialité, et s'engager contractuellement à respecter ces mesures.

Pouvons-nous envoyer des documents de certification à notre adresse de courriel personnelle pour poursuivre notre travail à la maison?

> Non. N'envoyez ni ne transférez aucune information concernant le Groupe CSA à votre adresse de courriel personnelle ou à partir de cette dernière. Ces documents peuvent contenir des renseignements confidentiels et ne doivent pas être transférés à des serveurs de messagerie électronique externes.

Propriété intellectuelle

Nous sommes tous responsables de la protection de notre propriété intellectuelle, ce qui comprend, entre autres, les marques de commerce, les droits d'auteur, les brevets, les éléments graphiques, le multimédia et les documents écrits. Notre marque de certification constitue notre atout le plus important et nous appliquons une politique de tolérance zéro en ce qui concerne son utilisation non autorisée. Vous êtes tenu de rapporter immédiatement toute violation du brevet et tout cas de contrefaçon de notre marque de certification et de nos propriétés intellectuelles au directeur principal, Protection de la marque et sécurité internationale.

Actifs technologiques et commerciaux

Nous mettons à votre disposition des fournitures informatiques et électroniques à des fins professionnelles. Les données créées, reçues et émises par ces systèmes ne sont pas privées et les membres autorisés du personnel de notre groupe peuvent en faire la surveillance sans préavis. Nous attendons de vous que vous protégiez nos actifs et en fassiez une utilisation responsable. Il est interdit d'utiliser des comptes de messagerie électronique personnels pour communiquer avec les clients et les membres ou pour stocker des fichiers et des données relatives à nos activités.

Dans le cadre de mes fonctions actuelles, je voyage beaucoup. Puis-je utiliser un ordinateur portable du Groupe CSA pour accéder à mon compte bancaire en ligne pendant mes déplacements?

Oui. Tant et aussi longtemps que cela n'affecte pas votre rendement au travail.

Responsabilité

Relations avec les médias

Il est important que nos déclarations publiques, y compris les divulgations aux médias ou au public, soient exactes et cohérentes, et représentent la prise de position de notre société. Veuillez transférer toute question des médias à l'adresse suivante : media@csagroup.org. Il vous est interdit de communiquer avec les médias ou de publier toute information concernant nos activités commerciales (même de manière fortuite) sans le consentement écrit du service de marketing et des communications. Les comptes de médias sociaux au nom du Groupe CSA sont considérés comme étant une propriété du Groupe CSA et ne doivent pas être supprimés ou créés sans notre permission. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la politique sur les communications institutionnelles internationales.

Enquêtes et procédures judiciaires

Dans le cas où un régulateur, un membre des forces de l'ordre ou un avocat externe communique avec vous pour obtenir de l'information concernant les activités du Groupe CSA, vous devez en aviser immédiatement le service juridique du Groupe CSA, et ce, avant même de répondre à toute question. Vous êtes tenu de collaborer à tous les audits internes et aux audits, enquêtes et examens externes, moyennant une autorisation d'un conseiller juridique. Vous ne devez jamais mentir. Vous devez obtenir l'autorisation préalable de la conseillère juridique principale avant de témoigner devant la cour au nom du Groupe CSA ou de fournir des documents en réponse à des demandes légales.

Tierces parties

Dans l'exercice de vos fonctions, il vous faudra peut-être travailler à l'externe avec de tierces parties. De ce nombre, comptons les agents, les partenaires commerciaux, les représentants, les consultants, les sous-traitants et les entrepreneurs indépendants. Nous pourrons être tenus responsables des actions d'une tierce partie agissant en notre nom. Vous avez comme responsabilités de veiller à ce que les tierces parties que vous engagez soient adéquatement qualifiées pour faire le travail et soient contractuellement liées à respecter toutes les exigences juridiques locales et les politiques du Groupe CSA applicables, y compris le présent Code.

Délits d'initiés

La loi sur les valeurs mobilières interdit à nos employés qui sont en possession d'informations privilégiées qui n'ont pas encore été divulguées de faire des transactions sur une société ouverte et cliente du Groupe CSA. Les activités suivantes sont interdites par la loi : (i) achetez ou vendez des titres en ayant en votre possession des informations privilégiées non divulguées obtenues dans l'exercice de vos fonctions professionnelles ou (ii) transférez cette information, intentionnellement ou non, à quiconque cherchant à vendre ou à acheter les titres (c.-à-d. la communication d'information privilégiée).

Nous sommes en train de faire des tests sur un prototype tout à fait innovateur pour l'un de nos clients les plus importants, une société ouverte reconnue. Il s'agit d'un produit qui va changer les règles du jeu dans son marché. La société n'a pas encore fait une annonce publique à propos du produit. Je pensais investir de l'argent dans le titre de la société et dire aux membres de ma famille et à mes amis d'en faire tout autant, étant donné que l'action de l'entreprise va augmenter dans les prochaines semaines. Est-ce acceptable?

Non. Si vous achetez des actions dans cette entreprise en recourant à de l'information non divulguée, cela constitue un délit d'initiés, c'est-à-dire un acte illégal. Si vous dites à votre famille et à vos amis d'investir dans les actions en question, vous communiquez des informations privilégiées, ce qui est également un acte criminel.

Dossiers commerciaux et financiers

Vous êtes responsables de l'intégrité et de l'exactitude des documents, des dossiers et des renseignements de l'entreprise. Vous ne devez jamais falsifier, truquer, détruire ou conserver inutilement des documents, des dossiers ou des renseignements d'entreprise (p. ex., rapports d'essai, procédures, dossiers financiers) sauf si les procédures et politiques en matière de gestion des dossiers comportent des dispositions à cet effet. Vous devez veiller à ce que toutes les transactions financières et tous les dossiers soient dûment autorisés et comptabilisés, exacts et justes conformément aux normes International Financial Reporting Standards (IFRS) ou selon les principes comptables généralement reconnus. Vous devez également suivre toutes les procédures de contrôle internes et ne jamais faire de déclarations fausses ou trompeuses concernant les renseignements de l'entreprise. Pour en savoir davantage, veuillez consulter la politique sur la gestion des dossiers.

Sécurité

Violence, harcèlement et discrimination au travail

Nous nous engageons au maintien d'un lieu de travail exempt de violence, de harcèlement et de discrimination. Nous soutenons la dignité et l'estime de soi de chaque employé et ne tolérerons pas la violence, le harcèlement et la discrimination sous toutes ses formes. Pour en savoir davantage, veuillez consulter la politique sur la violence, le harcèlement et la discrimination au travail. Si vous ou quelqu'un d'autre êtes en danger immédiat, veuillez communiquer avec les forces de l'ordre avant tout, puis faire un rapport à l'interne.

Dans la salle à manger, un employé a tenu des propos irrespectueux concernant ma nationalité. Que dois-je faire?

Rapportez immédiatement l'incident à votre directeur ou au service des ressources humaines, ou communiquez avec EthicsPoint.

Santé et sécurité

Nous avons au cœur de nos valeurs fondamentales le maintien d'un lieu de travail sain et sécuritaire. Nous avons une responsabilité collective à créer et à maintenir un environnement de travail sécuritaire et sain. Nous nous fixons des objectifs ambitieux et cherchons non seulement à satisfaire, mais à dépasser les exigences gouvernementales à ce chapitre. Pour en savoir plus, veuillez consulter notre politique sur la santé et la sécurité au travail et l'environnement.

Je travaille dans un laboratoire et les autres employés ne cessent de mettre des fournitures ou des échantillons devant les sorties d'urgence et les panneaux électriques. J'en ai discuté avec mon directeur et il m'a dit de ne pas m'en faire et de retourner au travail. Est-ce un problème?

Oui. Bloquer les sorties d'urgence met en danger les employés, les sous-traitants et les visiteurs de nos locaux. De plus, nous pourrions nous exposer à des amendes et à d'autres obligations financières en raison de ces risques d'accident. Il est crucial que toutes les sorties d'urgence soient accessibles pour un usage immédiat en cas d'incendie ou de toute autre urgence. Vous devez rapporter l'incident immédiatement à un membre de la haute direction, à votre directeur ou au représentant de l'OHS&E de votre établissement, ou encore communiquer avec EthicsPoint.

Abus d'alcool et d'autres drogues

Nos milieux de travail doivent être exempts d'utilisation illégale et de mésusage d'alcool ou de drogue. De telles activités d'usages illicites de ces substances peuvent remettre en question notre capacité à fournir un environnement de travail sain et sécuritaire à nos employés. Le Groupe CSA ne tolère pas l'utilisation illicite, le mésusage, la distribution ou la vente de drogues ou d'alcool par des employés au travail ou dans les installations du Groupe CSA.

Durabilité

Respect de l'environnement

Nous faisons tout en notre pouvoir pour être des chefs de file dans la gestion environnementale responsable et nous nous engageons à la protection et à la durabilité de l'environnement. Le Groupe CSA se conforme donc aux lois et aux règlements environnementaux applicables. Pour en savoir plus, veuillez consulter notre politique sur la santé et la sécurité au travail et l'environnement.

Je prépare actuellement un test qui nécessite l'ajout de substances chimiques à de l'eau. Mon directeur m'a dit que nous pouvons verser les eaux usées du laboratoire dans l'égout pluvial. Je n'en suis pas si certain. Que dois-je faire?

Il ne faut jamais rejeter des substances chimiques dans l'environnement avant de recevoir la confirmation légale qu'on peut le faire. Le rejet de substances chimiques dans un égout pluvial pourrait être considéré comme étant un déversement. Veuillez en discuter avec votre directeur ou le représentant de l'OHS&E de votre établissement.

Formation continue

Nous nous engageons à votre perfectionnement continu en vous offrant des occasions d'apprentissage et de la formation professionnelle. Dans le cadre de notre engagement à la formation continue, vous avez la responsabilité d'être à l'affût des changements touchant vos fonctions professionnelles et de communiquer l'état de la situation en temps opportun.

Avis de non-responsabilité

L'information contenue ou sous-entendue dans le présent code ne crée pas ou ne doit pas être réputée créer ou constituer une obligation juridique de la part du Groupe CSA. Les dispositions du présent Code sont sujettes à des modifications de temps à autre.