



Code de conduite



Table des matières

4	Code de conduite d'Englobe	18	Favoriser l'esprit communautaire
4	Notre guide pratique pour faire le bon choix	19	Protéger nos biens
5	Quelques définitions et applications	20	Voitures et autres véhicules
6	Le Code et vous	20	Propriété intellectuelle
7	Responsabilités des employés	20	Protéger la confidentialité
8	Responsabilités des gestionnaires	21	Renseignements personnels
8	Responsabilités d'Englobe	21	Délits d'initiés
9	Prendre soin les uns des autres	21	Communications externes
10	La santé et la sécurité sont la responsabilité de tous	21	Documents comptables et rapports financiers
11	Qualité et intégrité de nos projets et services	22	Sécurité informatique et médias sociaux
11	Alcool et drogues	22	Dossiers, registres et documents
12	Respect sur le lieu de travail	23	Plaider pour de meilleures approches
12	Un environnement sécuritaire, sécurisé et sans violence	24	Activités communautaires, dons et commandites
12	Un environnement exempt de discrimination et de harcèlement	25	Activités et contributions politiques
13	Protection de l'environnement et développement durable	25	Lobbying
14	Inspirer la confiance	26	Agir en tant que chefs de file
15	Éviter les conflits d'intérêts	27	Obligation de signaler des violations
15	Cadeaux et avantages	27	Signaler une violation
16	Anticorruption et pots-de-vin	28	Obligations envers la profession et l'association professionnelle
17	Lois antitrust et sur la concurrence	28	Respect du Code
17	Casier judiciaire	29	Où trouver de l'aide
		30	L'engagement d'Englobe à ne pas exercer de représailles



Notre guide pratique pour faire le bon choix

La mission et la vision d'Englobe consistent à permettre un changement tangible en créant un avenir durable pour nos familles, nos clients et partenaires, et les collectivités où nous vivons.

Chaque jour, dans le cadre de chaque projet, vous êtes confronté à des situations qui exigent de l'intégrité et du discernement ainsi que de bonnes pratiques commerciales. Le présent Code est votre guide pratique pour faire le bon choix. Il énonce les engagements que nous prenons tous, afin de respecter les normes les plus élevées en matière de conduite des affaires.

Le Code est un phare qui guide votre travail. Il vous aide à prendre des décisions responsables ou à trouver le courage de vous exprimer lorsque les choses ne semblent pas correctes. C'est pourquoi il est si important de le comprendre et d'en incarner les principes, que vos actions soient visibles ou non.

Le *Code de conduite* d'Englobe est le noyau de notre culture d'entreprise. Il est au cœur de toutes les valeurs fondamentales que nous partageons et que nous cherchons collectivement à démontrer.

La bienveillance sans compromis

Une transparence absolue

L'optimisme avant tout

Un pour tous et tous pour un

L'initiative, une force positive

En fin de compte, une éthique et une intégrité sans faille sont au cœur de ce que nous voulons tous réaliser : un environnement de travail fondé sur la confiance et le respect ; des actions, des produits et des services qui sont toujours de la plus haute qualité ; et un engagement encore plus fort en faveur de la sécurité des employés, de la protection de l'environnement et du développement durable.

Mike Cormier
Président



Quelques définitions et applications

Code de conduite

Le *Code de conduite* (« Code ») est obligatoire et s'applique à tous les employés, consultants, dirigeants, membres du conseil d'administration et représentants d'Englobe et de ses filiales (« Englobe » ou « Société »). Par ailleurs, nous attendons de tout tiers qu'il réponde à nos normes minimales et respecte nos valeurs.



Respect du Code et certification

Vous venez de vous joindre à la grande famille d'Englobe :

Comme condition d'embauche, tous les nouveaux employés sont tenus de compléter le processus de certification, reconnaissant ainsi leur compréhension du Code et acceptant de s'y conformer. Si vous ne comprenez pas une section du Code en particulier, vous devriez demander des éclaircissements à votre gestionnaire, à votre partenaire d'affaires en Ressources humaines ou à un membre de l'équipe juridique. Tous les employés doivent s'assurer qu'ils comprennent parfaitement le Code avant de compléter le processus de certification.

Vous êtes un employé actif d'Englobe :

Tous les employés sont tenus de compléter le processus de renouvellement de la certification chaque année. Tout employé qui ne le fait pas peut faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat.



Le Code et la loi

Englobe s'engage à respecter strictement toutes les lois pertinentes applicables. Le non-respect de ces lois peut exposer la société ainsi que la ou les personnes concernées à d'importantes peines civiles et pénales. Le respect de la loi est la norme de conduite minimale requise dans toutes les activités de la société.

Comme notre société mère, Englobe Corp., est constituée au Canada, nos employés dans le monde entier sont souvent soumis aux lois canadiennes. Nous exerçons également nos activités dans de nombreux pays et, par conséquent, pouvons également être assujettis à diverses lois dans ces pays où nous exerçons nos activités. Lorsque les lois locales permettent un comportement qui n'est pas autorisé par notre Code, notre Code prévaut. Si vous n'êtes pas certain qu'une loi particulière s'applique, consultez votre équipe juridique locale avant d'aller de l'avant.



Le Code et vous

Chaque représentant d'Englobe, y compris, sans s'y limiter, les employés, les gestionnaires et les administrateurs, a des responsabilités spécifiques en vertu du Code. Tous les représentants ont la responsabilité de comprendre et de respecter le Code.

Le *Code de conduite* d'Englobe reflète l'engagement de notre société envers la qualité, l'intégrité et le professionnalisme. Il présente les normes attendues de tous les représentants, que vous soyez un employé, un gestionnaire, un administrateur ou un sous-traitant. Il est « non négociable » en ce qui concerne la manière dont nous sommes tous censés penser et nous comporter. Chacun a la responsabilité de comprendre et de respecter le Code. Il est conçu pour aider chacun d'entre nous à observer les normes de conduite les plus élevées.



Responsabilités des employés

En tant qu'employé, vous devez :

- Effectuer vos tâches avec équité et intégrité ;
- Prendre des décisions qui s'alignent avec le Code ;
- Avoir un accès facile au Code et s'y référer en cas de besoin ;
- Respecter les lois et règlements du territoire dans lequel vous travaillez et exercez vos activités ;
- Signaler rapidement toute violation réelle ou possible du Code ;
- Coopérer à toute enquête en lien avec une violation signalée ;
- En cas de doute, consulter votre supérieur immédiat, votre partenaire d'affaires en Ressources humaines ou l'équipe juridique ;
- Informer votre supérieur immédiat de tout changement (non-renouvellement, révocation, etc.) d'un titre professionnel, d'une certification ou d'un permis nécessaire à l'exercice de votre profession ;
- Informer votre supérieur immédiat et le service des Ressources humaines si vous êtes accusé ou reconnu coupable d'une violation qui pourrait entraîner des répercussions sur la réputation ou les activités d'Englobe, ou qui pourrait vous empêcher de remplir vos fonctions ;
- Attester du respect du Code, et ce, chaque année.

Responsabilités des gestionnaires

En plus d’assumer les responsabilités des employés énumérées ci-dessus, les gestionnaires doivent donner le bon exemple. Puisqu’ils supervisent le travail des personnes sous leur responsabilité, ils doivent favoriser une culture d’entreprise qui reflète les objectifs et les normes du Code. Ils doivent également promouvoir un climat de confiance et de respect sain sur le lieu de travail, qui encourage les employés à discuter ouvertement de leurs préoccupations et de leurs problèmes.

En tant que gestionnaire, vous devez assumer toutes les responsabilités des employés, et également :

- Connaître parfaitement le Code et promouvoir son application sur votre lieu de travail ;
- Maintenir une conduite exemplaire qui démontre les plus hautes normes éthiques et promouvoir un lieu de travail qui reflète l’esprit du Code ;
- Reconnaître les risques liés à la non-conformité auxquels Englobe est confrontée ;
- Aider les employés à comprendre le Code et son application ;
- Trouver rapidement des réponses aux questions des employés et les diriger vers la ressource appropriée ;
- Faire preuve de vigilance dans la prévention, la détection et la résolution de toute violation du Code ;
- Traiter rapidement toute violation ;
- Protéger tout dénonciateur qui signale une violation du Code ;
- Informer la direction de toute violation du Code ;
- Appliquer les mesures disciplinaires appropriées, après avoir consulté le Service des ressources humaines ou l’équipe juridique.

Responsabilités d’Englobe

Englobe s’engage à respecter les normes les plus élevées dans toutes ses activités commerciales.

En tant qu’employeur, Englobe doit :

- Diffuser le Code, tant à l’interne qu’à l’externe ;
- Favoriser une culture d’entreprise fondée sur l’intégrité dans toutes les relations, tant à l’interne qu’à l’externe ;
- Reconnaître, prévenir et résoudre les comportements et les situations à risque ;
- Répondre pleinement et de manière appropriée à toute personne ayant besoin d’aide pour appliquer le Code ;
- Passer en revue périodiquement le Code pour s’assurer qu’il s’appuie sur les meilleures pratiques de gouvernance et sur les normes de conformité les plus élevées.



Prendre soin
les uns des autres

Nous voulons que nos clients et les collectivités aient le sentiment que nous nous préoccupons d’eux et qu’ils sont entre de bonnes mains. Mais avant tout, notre priorité absolue est de veiller à ce que nos collègues et nos équipes exercent leurs activités dans un environnement de travail professionnel, sain et sécuritaire. Englobe encourage la sensibilisation aux risques et un comportement sécuritaire de la part de tous les employés, dans toutes les situations.

La santé et la sécurité sont la responsabilité de tous

La santé et la sécurité au travail (SST) sont en tête des priorités d’Englobe, quel que soit le lieu de travail de nos employés. Adopter des comportements sécuritaires et atteindre notre objectif « zéro incident » est primordial. Englobe souligne l’importance vitale de ces comportements sécuritaires en mettant en place toutes les procédures et ressources nécessaires pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, et pour répondre aux exigences de ses clients.

Englobe a adopté une politique stricte et un programme-cadre fondé sur la certification ISO 45001 reconnue internationalement.

L’engagement d’Englobe comprend :

- Responsabiliser les gestionnaires, les chefs de projet et tous les employés ;
- Se conformer à toutes les exigences juridiques et réglementaires dans les territoires où Englobe exerce ses activités ;
- Sensibiliser de manière continue les employés aux risques liés à leur travail ;
- Développer des programmes de prévention adaptés à chaque projet ;
- Veiller à ce que chaque tâche soit confiée à du personnel dûment qualifié ;
- Assurer la qualification et la supervision des sous-traitants ;
- Appliquer des mesures concrètes concernant la consommation d’alcool et de drogues sur le lieu de travail ;
- Contrôler et vérifier régulièrement les procédures et mesures existantes, et les améliorer de manière continue ;
- Gérer et analyser les accidents du travail et autres incidents afin d’éviter qu’ils ne se reproduisent.

Vous devez toujours signaler toute situation dans laquelle :

- On vous demande d’effectuer une tâche que vous jugez dangereuse ;
- On vous demande d’effectuer un travail pour lequel vous ne pensez pas avoir la formation nécessaire, ou qui pourrait vous blesser ou blesser quelqu’un d’autre ;
- Vous voyez une autre personne effectuer une tâche qui vous semble dangereuse ou pour laquelle cette personne n’a pas reçu une formation adéquate ;
- Vous pensez qu’un véhicule ou une pièce d’équipement ne fonctionne pas correctement et peut être dangereux ;
- Vous observez une situation qui présente un danger ou un danger potentiel pour vous ou pour les autres.

La sécurité est la responsabilité de tous. Vous devez prendre en compte votre propre sécurité et celle de vos collègues, de nos clients et des collectivités concernées, à chaque étape de votre travail. Cette attitude témoigne de l’importance que nous nous accordons les uns envers les autres.

Effectuez toujours votre travail conformément aux politiques, règles et normes d’Englobe. Avant de commencer toute mission, reportez-vous à la politique d’Englobe en matière de santé et de sécurité. Ne le faites pas pour nous, faites-le pour vous.

En cas de doute, consultez votre supérieur immédiat. Si vous êtes confronté à une situation susceptible de mettre en danger votre sécurité ou celle de vos collègues, de vos clients ou du public, prenez les mesures appropriées. Nous devons travailler ensemble afin de réduire la gravité des accidents en signalant et en éliminant les conditions de travail dangereuses.

Qualité et intégrité de nos projets et services

Un engagement continu à respecter les normes les plus élevées

Chaque projet compte. C’est pourquoi tous les projets doivent répondre aux normes de qualité les plus élevées tout en respectant le budget et le calendrier. Cela exige un engagement sans faille de la part de nos employés et de nos gestionnaires. Le respect de nos politiques et procédures nous permettra de toujours donner le meilleur de nous-mêmes.

Si nous sommes déterminés à respecter toutes les lois applicables au Canada et dans les autres territoires où nous exerçons nos activités, c’est parce que nous y tenons. Cette attitude s’accompagne d’un engagement à respecter les normes de qualité les plus élevées, et ce, chaque fois.

Pour continuer à répondre ou à dépasser les attentes de nos clients ainsi que les exigences réglementaires et les normes de qualité, les engagements d’Englobe doivent être respectés – non seulement par nos employés, mais également par nos partenaires, sous-traitants et autres tiers.

Privilégier clairement la qualité, à chaque étape du processus

La quantité et la qualité des outils et des matériaux que nous utilisons dans nos projets doivent également répondre aux normes applicables. Nous contrôlons également la qualité de la fabrication des installations et assurons la surveillance des chantiers de construction. Nos ingénieurs et techniciens attestent du respect des normes applicables. Lorsque nous supervisons les activités, nous nous assurons de la qualité des travaux et de leur conformité aux plans du projet, aux spécifications techniques et aux exigences contractuelles.

Une passion pour l’établissement de relations solides

Chaque jour, nous devons faire face aux défis découlant de notre rôle dans un contrat donné. Nous nous faisons un devoir de respecter les délais, de respecter le budget et de faire les efforts nécessaires pour assurer la qualité technique requise par le projet. Comme chaque client a ses propres exigences, il est essentiel de bien comprendre les enjeux et de s’adapter aux attentes spécifiques du client.

Nous devons encourager et soutenir toute activité susceptible d’améliorer la qualité et la disponibilité de nos services professionnels.

Nous pensons que pour faire avancer les choses dans la bonne direction, nous devons établir des relations significatives avec les clients, les sous-traitants, les fournisseurs et les partenaires, avec une approche fondée sur l’honnêteté, l’impartialité, l’indépendance professionnelle, la crédibilité et la confiance mutuelle. Nous agissons toujours avec intégrité, diligence et compétence.

Chaque jour, la réputation de qualité d’Englobe est entre vos mains. Si vous êtes confronté à une situation problématique ou si vous avez un doute concernant la qualité d’un projet, discutez-en avec votre supérieur immédiat.

Alcool et drogues

Nous nous soucions de la sécurité de tous et nous pensons que chacun a le droit de travailler dans un environnement sécuritaire. Cela signifie que lorsque vous et vos collègues venez travailler, vous ne devez pas être sous l’influence ni en possession d’alcool ou de drogues. Cela constitue un danger pour vos collègues, vos clients et le grand public, et peut sérieusement compromettre vos performances professionnelles.

Signalez à votre supérieur immédiat tout individu, collègue, fournisseur, sous-traitant, visiteur ou autre personne qui est sous l’influence de l’alcool ou de la drogue. Ne prenez jamais de risques avec votre sécurité ou celle des autres.

Respect sur le lieu de travail

Chez Englobe, nous nous engageons tous à promouvoir un environnement de travail respectueux, sain et professionnel. Dans notre travail, nous traitons toutes les personnes concernées avec respect. Tous doivent être traités avec équité.

Un environnement sécuritaire, sécurisé et sans violence

Nous avons tous droit à un lieu de travail professionnel, sécuritaire, sécurisé et sans violence. Cela signifie que nous devons tous nous comporter de manière à maintenir et à protéger cet environnement de travail sain. Aucune violence ou menace de violence sur le lieu de travail ne sera tolérée par Englobe.

Un environnement exempt de discrimination et de harcèlement

Chaque jour, nous rencontrons des personnes de tous horizons qui diffèrent de nous en matière d'âge, de citoyenneté, d'affiliation politique, de culture, de capacités intellectuelles et physiques, d'orientation sexuelle, d'origine ethnique ou nationale, de religion, de sexe et de statut familial, ainsi que de nombreux autres aspects.

Chez Englobe, nous pensons que chacun a droit à un traitement respectueux et équitable sur le lieu de travail et peut aspirer à son propre parcours professionnel. Par conséquent, nous interdisons toute forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de violence tant en paroles qu'en actions ou de toute autre nature.

Bien que la définition légale du harcèlement varie selon les territoires, Englobe considère que les comportements suivants sont inacceptables :

- **Abus sexuel, verbal, physique ou psychologique ;**
- **Langage ou humour offensant visant la race, la couleur, la nationalité, l'orientation sexuelle ou tout autre aspect déterminant d'une personne ;**
- **Insultes raciales, ethniques, sexuelles ou religieuses ;**
- **Contact physique inapproprié ;**
- **Commentaires dégradants ;**
- **Comportement menaçant ou intimidant ;**
- **Expressions d'hostilité envers une caractéristique individuelle ;**
- **Tout comportement qui pourrait être perçu comme offensant ou irrespectueux par les personnes visées.**

Chez Englobe, il est de notre devoir d'offrir un environnement de travail fondé sur le respect et la dignité, et exempt de violence, d'abus de pouvoir et de harcèlement. Nous protégeons les employés contre toute forme de harcèlement, d'intimidation et de victimisation, qu'elle soit sexuelle, physique ou psychologique. En retour, nous souhaitons que nos relations avec les clients, les fournisseurs et les sous-traitants soient fondées sur ce même degré et cette même forme de respect.

Il n'est pas nécessaire que le harcèlement se produise à répétition. Un incident unique peut être considéré comme du harcèlement s'il a un effet durable sur une personne.

Si vous êtes victime ou témoin de discrimination ou de harcèlement, informez-en votre supérieur immédiat ou l'une des personnes énumérées dans la section « Ressources ».

Protection de l'environnement et développement durable

Nous nous soucions profondément des changements tangibles et des pratiques qui améliorent notre avenir. Dans le cadre de nos activités, nous devons accorder une attention particulière à nos obligations sociales et tenir compte des conséquences environnementales de nos actions. Nous avons consciemment pris la responsabilité d'être de grands agents du changement, et nous nous engageons pleinement à protéger l'environnement dans tous nos projets.

Par conséquent, nous nous conformons rigoureusement aux lois et règlements applicables. Grâce à des projets pluridisciplinaires, nous contribuons également à sécuriser et à améliorer la qualité de l'environnement, tout en assurant des activités sécuritaires et respectueuses de l'environnement et en soutenant le développement durable.

Plus précisément, Englobe s'engage à :

- Respecter les lois et règlements applicables et gérer les projets de manière sécuritaire, écologique et durable ;
- Favoriser les mesures respectueuses de l'environnement dans nos projets ;
- Mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir la pollution et pour conserver, recycler et utiliser judicieusement les ressources naturelles ;
- Élaborer des plans d'intervention d'urgence qui tiennent compte des préoccupations environnementales ;
- Soutenir les clients dans la recherche et la mise en œuvre de solutions pour que leurs projets soient conformes aux réglementations et s'intègrent harmonieusement dans l'environnement et la collectivité ;
- Informer les employés, les gestionnaires, les clients et les fournisseurs de notre engagement en faveur de l'environnement.

Si vous avez connaissance d'une situation qui pourrait entraîner des répercussions négatives sur l'environnement, signalez-la à votre supérieur immédiat.



Inspirer la confiance

Chez Englobe, nous sommes fiers d'être inflexibles et honnêtes sur le plan éthique, d'inspirer la confiance et d'assumer la responsabilité de nos actions.

En tant qu'employé, vous jouez un rôle important dans la protection de notre réputation. Vos intérêts personnels ne doivent jamais altérer votre jugement ou compromettre la réputation d'Englobe, ou la vôtre.

Éviter les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle les intérêts d'Englobe entrent en concurrence avec les vôtres, ceux de votre famille ou ceux d'une personne avec laquelle vous avez noué une relation personnelle ou professionnelle. Vous devez toujours éviter de telles situations, car elles peuvent compromettre votre jugement, votre indépendance et votre objectivité.

Un conflit d'intérêts peut être réel, potentiel ou perçu. Nous devons toujours éviter l'apparence d'un conflit d'intérêts (les situations où un tiers pourrait présumer qu'un conflit d'intérêts existe), car cette perception peut avoir le même effet qu'un conflit d'intérêts réel.

Un conflit d'intérêts peut également être causé par les activités de membres de la famille ou d'amis proches. Vous devez éviter de participer, de paraître participer ou d'exercer une quelconque influence sur des décisions qui pourraient mettre vos propres intérêts en conflit avec ceux d'Englobe. En d'autres termes, votre poste chez Englobe ne doit pas être utilisé pour votre bénéfice personnel ni pour celui de vos parents ou amis proches. Dans ces situations, la règle générale est de se demander « quelle est la bonne chose à faire ? »

Nous devons examiner attentivement le conflit d'intérêts potentiel avant d'accepter un emploi extérieur. Les mandats et les engagements en dehors d'Englobe, y compris les participations à des conseils d'administration, peuvent entraîner un conflit d'intérêts. Par conséquent, vous devez demander l'approbation préalable d'Englobe avant d'accepter un poste au sein de tout conseil d'administration.

De nombreux conflits d'intérêts réels ou potentiels peuvent être résolus de manière acceptable pour vous et pour la société. Vous devez divulguer à votre supérieur immédiat tous les conflits d'intérêts, qu'ils soient réels, perçus ou potentiels. En retour, le supérieur assurera la coordination avec le Service des ressources humaines. Il vous sera probablement demandé de remplir le formulaire de divulgation des conflits d'intérêts. Pour plus de détails à ce sujet, consultez la politique d'Englobe sur les conflits d'intérêts.

Cadeaux et avantages

Donner ou recevoir un cadeau, un avantage ou une autre compensation fait partie de la routine des activités commerciales. Toutefois, dans certains cas, ces situations peuvent vous placer dans une position délicate, car elles peuvent être interprétées comme une forme de corruption ou d'influence induite.

Les cadeaux ou avantages ne peuvent être donnés, reçus ou acceptés que lorsque cela est approprié, et dans des situations où le risque d'être perçu comme influençant la décision du bénéficiaire, ou d'être influencé par cette décision, est inexistant. La valeur des cadeaux et avantages acceptés doit toujours être minime et celle des divertissements doit demeurer raisonnable.

Nous invitons tous les employés à être particulièrement attentifs à ces directives lorsqu'ils traitent avec des fonctionnaires à tous les niveaux. Votre geste innocent pourrait être mal interprété et soumis aux lois anticorruption, qui sont très strictes dans la plupart des territoires.

Englobe interdit toute demande ou sollicitation de cadeaux, de divertissements ou d'avantages de toute nature, y compris les avantages immatériels et intangibles.

Pour vous aider à déterminer si un cadeau peut être accepté, le *Code de conduite* d'Englobe stipule que vous devez le refuser si :

- La compensation est un montant en espèces, un chèque, un chèque-cadeau, un prêt, un service, une remise individuelle, un rabais, une commission, des actions, des options ou un avantage similaire ;
- Le cadeau est récurrent, luxueux, excessif, inapproprié ou de mauvais goût ;
- Le cadeau peut être perçu comme une récompense, un pot-de-vin ou une tentative d'influencer une décision ou un choix commercial.

En cas de doute, posez-vous les questions suivantes ou consultez votre supérieur immédiat :

- **Le cadeau ou le divertissement pourrait-il influencer, ou sembler influencer, les décisions commerciales ?**
- **Le fait de donner ou de recevoir le cadeau violerait-il les lois, les normes et règlements professionnels ou le présent *Code de conduite* ?**
- **Le cadeau pourrait-il potentiellement causer de l'embarras ou entraîner des répercussions négatives sur Englobe ou notre marque ?**

Anticorruption et pots-de-vin

La corruption est l'utilisation abusive du pouvoir public à des fins de profit privé, ou l'utilisation abusive du pouvoir confié à des fins de gain privé. Pour leur part, les pots-de-vin sont une somme d'argent, des cadeaux, voire des divertissements excessifs, ou une incitation de quelque nature que ce soit, offerts ou donnés à une personne en position de confiance pour influencer ses opinions ou sa conduite ou pour obtenir un avantage indu.

Les pots-de-vin et la corruption peuvent prendre de nombreuses formes, notamment l'offre ou l'acceptation de paiements en argent liquide, d'emplois fictifs ou de relations de « consultation », de commissions ou de paiements de facilitation.

Chez Englobe, nous sommes fiers d'être inflexibles sur le plan éthique. Par conséquent, nous nous engageons à être un chef de file en matière d'éthique commerciale et à démontrer activement des valeurs telles que l'honnêteté, l'intégrité, la transparence et le professionnalisme lorsque nous traitons avec nos clients, fournisseurs, concurrents et fonctionnaires. Par conséquent, la participation à toute activité de pots-de-vin ou de corruption est strictement interdite par le présent *Code de conduite*.

Lois antitrust et sur la concurrence

Les lois antitrust et sur la concurrence visent à promouvoir la libre concurrence. En retour, cela favorise la croissance économique et empêche les concurrents de s'entendre pour restreindre la concurrence.

Pour Englobe, le respect des lois applicables dans tous les territoires où nous exerçons nos activités n'est tout simplement pas négociable. Notre politique est de veiller à ce que nos employés évitent les fausses déclarations, la manipulation, la dissimulation ou toute utilisation abusive d'informations confidentielles, ne s'engagent pas dans un discours négatif à l'encontre des concurrents et ne prennent part à aucune pratique déloyale avec les actionnaires, les clients, les fournisseurs, les concurrents et les autres employés.

Entre autres, nous ne nous entendrons pas avec un concurrent pour fixer des prix, des réductions ou des remises pour un client. Nous n'organiserons pas d'appel d'offres ni ne limiterons artificiellement la production ou la prestation de services.

Nous demandons à tous les employés de ne pas discuter des prix, des remises, des conditions, des coûts, des marges bénéficiaires ou des paiements prévus avec un concurrent. Vous pouvez obtenir des informations sur le marché et nos concurrents, mais veillez à le faire dans un cadre légal et éthique. En outre, évitez de discuter de toutes les questions relatives à la concurrence lorsque vous assistez à des réunions et à des événements organisés par votre association professionnelle.

Si vous avez connaissance d'une infraction ou d'une violation, vous devez la signaler à l'une des personnes énumérées dans la section « Ressources ».

Casier judiciaire

Vous devez informer votre gestionnaire ou votre représentant du Service des ressources humaines si vous êtes accusé ou reconnu coupable d'une infraction pénale, notamment si elle entraîne des répercussions sur votre aptitude à continuer à travailler pour nous, ou représente une violation grave de la loi. Dans certaines circonstances, si vous êtes accusé ou reconnu coupable d'une infraction, il peut y avoir des conséquences sur votre emploi, y compris le licenciement.

La valeur précise des cadeaux et autres avantages acceptables est disponible dans notre politique en matière de cadeaux et de marques d'hospitalité. Lorsqu'une déclaration est requise, le cadeau ou l'avantage doit être inscrit dans le registre d'Englobe. Pour plus d'informations et de conseils sur la réception, l'acceptation et le don de cadeaux, de divertissements, d'avantages et de marques d'hospitalité, consultez la politique d'Englobe en matière de cadeaux et de marques d'hospitalité.

La politique d'Englobe est d'exercer une concurrence loyale et d'adopter des pratiques commerciales conformes à la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers (« LCAPE ») et au Code criminel (« Code criminel ») au Canada ; à la Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (Loi sur les pratiques de corruption à l'étranger de 1977), telle que modifiée (« FCPA ») aux États-Unis ; et à la Anti-Bribery Act, 2010 (Loi anticorruption de 2010) au Royaume-Uni, ainsi qu'à toutes les autres lois et réglementations contre la corruption et les pots-de-vin applicables aux activités d'Englobe dans le monde.



Favoriser l'esprit communautaire

Parce que l'union fait la force, nous croyons en nous et en notre appartenance. Nous recherchons ce qui est le mieux pour nos collègues et notre société, plutôt que ce qui est le mieux pour nous. Protéger les actifs d'Englobe et s'assurer qu'ils sont utilisés de manière efficace et honnête sont des moyens efficaces de démontrer notre véritable appartenance.

Les actifs d'Englobe comprennent des actifs tangibles et intangibles. Ceux-ci comprennent, sans s'y limiter, les bâtiments, les équipements, les véhicules, les matériaux, les fournitures, les documents, les systèmes informatiques, les données et les programmes, les droits d'auteur et les brevets, ainsi que les informations confidentielles et les informations confiées à Englobe par des tiers.



Protéger nos biens

Tous les employés d'Englobe doivent protéger nos biens et les utiliser de manière appropriée. Nous attendons de vous que vous preniez soin de nos biens et que vous les protégiez contre la perte, l'accès non autorisé, l'abus, les dommages, la mauvaise utilisation, le vandalisme et le vol.

- Nos biens doivent être utilisés uniquement à des fins professionnelles. Il est interdit de les utiliser à des fins commerciales personnelles ou pour son usage privé.
- Nous attendons de vous que vous utilisiez nos biens avec respect et intégrité. Vous ne devez pas tenter de contourner, modifier ou supprimer les protections informatiques.
- Il est interdit de télécharger, de téléverser ou de transmettre du contenu illégal, du matériel breveté, protégé par des droits d'auteur ou une marque déposée, des secrets commerciaux ou d'autres informations confidentielles, sans autorisation expresse. Il est également interdit d'utiliser nos systèmes d'information pour accéder à des ordinateurs ou à d'autres systèmes sans autorisation, ou d'endommager, d'altérer ou de perturber nos systèmes de quelque manière que ce soit.
- Il est strictement interdit de copier ou de pirater des logiciels originaux ou d'utiliser ou de permettre l'utilisation de logiciels copiés ou de licences non autorisées au sein d'Englobe. Nous avons le devoir d'utiliser et de protéger correctement l'argent liquide, les chèques, les cartes de crédit et les frais postaux, et de nous assurer que tous les rapports de dépenses, les demandes de remboursement et les factures sont authentiques.

Nous nous réservons le droit d'enregistrer, de surveiller, de divulguer ou de supprimer les messages ou le contenu qui violent nos politiques, sans préavis.

Voitures et autres véhicules

Dans le cadre de vos fonctions, vous pourriez être amené à utiliser un véhicule Englobe, d’autres types d’équipements motorisés, voire votre propre véhicule.

La santé et la sécurité de nos employés sont notre priorité absolue chez Englobe. Veillez à toujours conduire avec prudence et à faire preuve de respect et de courtoisie envers les autres automobilistes. N’oubliez pas non plus que lorsque vous conduisez une voiture ou un autre véhicule, vous devez vous conformer à toutes les lois et réglementations qui s’appliquent dans le territoire où vous vous trouvez. Vous serez tenu personnellement responsable de toute infraction ou amende auxquelles vous pourriez être soumis en conduisant un véhicule pour Englobe.

En outre, il est strictement interdit de conduire en état d’ébriété ou sous l’influence d’une drogue ou d’une substance quelconque, comme indiqué dans une section précédente.

Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle comprend (sans s’y limiter) les marques de commerce, les logos, les secrets commerciaux, les rapports écrits, les brevets, les inventions, les découvertes, les processus, le savoir-faire et les droits d’auteur.

Tous les employés doivent respecter et protéger la propriété intellectuelle d’Englobe contre toute utilisation ou divulgation non autorisée, tant pendant votre emploi chez Englobe qu’après avoir quitté la société.

Vous devez reconnaître que tout droit, titre ou intérêt relatif à la recherche et au développement, aux brevets, aux droits d’auteur ou à toute autre forme de propriété intellectuelle découlant du travail effectué dans le cadre de votre emploi, seul ou en collaboration, demeure la propriété d’Englobe. Cela comprend tous les fichiers, notes et rapports acquis ou créés dans le cadre de votre emploi, ainsi que les données générées sur un appareil/réseau de la société à des fins professionnelles.

Le nom et le logo d’Englobe sont des marques de commerce qui ne peuvent être utilisées que dans le cadre de vos fonctions.

Protéger la confidentialité

La confidentialité est un impératif commercial. Nos clients et nos collaborateurs l’exigent, et notre marque en dépend. Nos informations confidentielles et nos secrets commerciaux comprennent, sans s’y limiter, des informations relatives aux éléments suivants :

- Procédés et méthodes de fabrication ;
- Recherche sur les produits ;
- Propositions commerciales ;
- Programmes d’exploitation et de commercialisation ;
- Listes de clients et de fournisseurs ;
- Salaires, avantages et dossiers médicaux ;
- Informations financières et tarifaires non publiées ;
- Dossiers juridiques ;
- Programmes informatiques ;
- Plans de fusions, d’acquisitions ou de transferts ;
- Spécifications des clients ;
- Informations confidentielles confiées à Englobe par un tiers.

Vous ne devez jamais discuter de ces informations confidentielles avec des personnes extérieures à Englobe. À l’interne, vous devez vous abstenir de partager des informations confidentielles lorsque cela n’est pas nécessaire à des fins professionnelles. Dans des circonstances exceptionnelles, certaines informations spécifiques peuvent être divulguées, avec l’autorisation de l’équipe juridique.

Lorsque vous devez partager des informations confidentielles avec des collègues – en personne ou par téléphone – dans des espaces publics tels que des ascenseurs, des avions, des trains, des restaurants ou autres, demeurez attentif à votre environnement et faites attention aux personnes indiscrètes. Quelqu’un pourrait écouter votre conversation à votre insu.

Lorsque les employés quittent Englobe, ils doivent retourner toute donnée confidentielle en leur possession. Ils doivent également continuer à protéger toute information confidentielle obtenue pendant leur emploi chez Englobe.

Les employés qui divulguent des informations confidentielles sans autorisation appropriée s’exposent à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu’au licenciement immédiat

Renseignements personnels

Nous nous engageons à protéger les renseignements personnels de nos employés, clients et partenaires, conformément à la législation applicable en matière de protection de la vie privée, et à ne recueillir et traiter les renseignements personnels que lorsque cela est autorisé et à des fins pertinentes pour notre activité. En tout temps, l’utilisation des renseignements personnels sera limitée aux fins pour lesquelles ils ont été initialement recueillis.

Délits d’initiés

Il est illégal pour un employé de se livrer à un délit d’initié, c’est-à-dire d’acheter ou de vendre des titres (actions ou options) s’il est en possession d’informations confidentielles.

Communications externes

Lorsque nous fournissons des informations au public, nous cherchons à présenter des renseignements, des rapports et des documents qui sont complets, compréhensibles et exacts.

Personne ne peut s’engager au nom d’Englobe auprès du public, des médias, des investisseurs ou des analystes financiers sans notre autorisation expresse. Si vous êtes approché, refusez respectueusement de faire des commentaires et dirigez la personne vers le Service des communications et du marketing.

Documents comptables et rapports financiers

Nos documents comptables doivent être exacts et confidentiels, car les informations qu’ils contiennent constituent la base de nombre de nos décisions commerciales. Ces informations sont également nécessaires pour remplir nos obligations envers les tiers et continuer de respecter les lois et réglementations financières et fiscales.

Vous devez vous conformer à toutes les réglementations applicables en matière de rapports financiers et comptables. Nos livres, dossiers et comptes doivent être conformes aux pratiques comptables généralement acceptées et doivent refléter toutes les opérations financières d’Englobe de manière honnête et précise.

Sécurité informatique et médias sociaux

Nous veillerons à ce que vous disposiez de toutes les ressources électroniques dont vous avez besoin pour faire votre travail. Ces ressources comprennent les systèmes de technologie de l'information (TI), les équipements informatiques, les suites logicielles et les programmes, ainsi que l'accès au réseau interne et à l'Internet. Ces équipements et outils demeurent à tout moment la propriété de la société. En outre, ces outils et équipements ne doivent pas être utilisés à des fins illégales ou inappropriées.

Aux quatre coins du monde, les médias sociaux modifient la façon dont nous communiquons avec nos collègues, fournisseurs, clients et tiers. Facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube, les blogues, les babillards électroniques et autres outils et plateformes permettent d'interagir rapidement avec divers groupes.

Ces nouvelles plateformes s'accompagnent de nouvelles responsabilités. Vous devez faire preuve de prudence et de discernement sur les médias sociaux, même lorsque vous êtes engagé dans des activités personnelles.

Lorsque vous utilisez des outils de communication, n'oubliez jamais que vous êtes toujours un employé d'Englobe. Par conséquent, soyez vigilant, poli et respectueux, et veillez à ne pas porter atteinte à la réputation d'Englobe ou de ses parties prenantes de quelque manière que ce soit. Précisez toujours que vos opinions sont les vôtres et non celles d'Englobe. Seule notre équipe des communications et du marketing est autorisée à représenter Englobe. En cas de doute, veuillez consulter la politique de sécurité d'Englobe.

Dossiers, registres et documents

Nos documents et registres doivent être répertoriés, traités et conservés conformément aux exigences légales. Les entrées dans les livres, registres et comptes d'Englobe doivent être complètes, précises et effectuées en temps opportun. Aucune information pertinente ne peut être omise. Ne détruisez pas les anciens dossiers sans vérifier que leur destruction est conforme aux exigences légales et aux politiques d'Englobe en matière de tenue de dossiers.

Chaque fois qu'il est probable que des documents, de quelque type que ce soit, seront requis comme preuves dans le cadre d'un procès ou d'une enquête, tous ces documents doivent être conservés et leur intégrité préservée.

Les documents et les registres comprennent, sans s'y limiter, les notes de service, les lettres, les courriels, les présentations, les pages Web, les messages vocaux, les plans, les vidéos, les dessins, les photographies, les films, les accords, les contrats, etc. Les registres comprennent, sans s'y limiter, les fichiers imprimés et électroniques, les fichiers situés dans les bureaux d'Englobe et les fichiers archivés.



Plaider pour de meilleures approches

Englobe est présente dans de nombreuses régions du monde et s'efforce d'améliorer les collectivités où elle exerce ses activités. Nous nous engageons à mener nos activités avec intégrité et à adhérer à des normes et principes élevés en matière d'éthique et de bonne conduite. Cependant, il est impossible de prévoir toutes les situations qui pourraient survenir au cours de nos activités.

Notre optimisme et notre attitude positive entrent en jeu lorsque nous nous adaptons à l'inattendu grâce à notre volonté de remettre en question les situations lorsque cela est justifié. Prendre des décisions difficiles avec courage et suggérer des approches améliorées et plus éthiques, voilà ce que nous nous engageons à faire pour protéger l'intégrité et la réputation d'Englobe, ou la nôtre.

Activités communautaires, dons et commandites

Nous sommes fiers du travail que nous accomplissons « sur le terrain » au sein de nos collectivités. Nos projets contribuent à améliorer la vie communautaire et la qualité de vie. En tant qu'entreprise citoyenne responsable, nous soutenons des organisations et des groupes caritatifs dans certaines circonstances et lorsqu'ils cadrent avec la mission et les valeurs d'Englobe.

Les commandites et les dons caritatifs doivent s'inscrire dans notre stratégie de marketing, être exempts de toute apparence d'irrégularité, de conflit d'intérêts ou de tout autre avantage indu au profit du bénéficiaire et être conformes au Code.

Toute demande de commandite ou de don doit être transmise au Service des communications et du marketing, qui l'analysera et y répondra. La priorité sera donnée aux projets et aux organisations dont les valeurs sont étroitement liées aux nôtres.

Lorsqu'une façon de procéder vous semble incorrecte, même si elle n'enfreint aucune loi ni aucun règlement, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce légal ?
- Est-ce que j'agis avec intégrité ?
- Est-ce la bonne chose à faire dans ces circonstances ?
- Est-ce que cela projette une image appropriée d'Englobe, de moi et de mes collègues ?
- Est-ce conforme aux valeurs, aux politiques, aux pratiques commerciales et au Code d'Englobe ?
- La décision sera-t-elle perçue positivement par les employés, les gestionnaires, les partenaires, les clients, les médias et le grand public ?
- Serais-je à l'aise si cette décision était rapportée dans les médias ?

Si vous répondez « non » à l'une de ces questions, si vous avez des doutes, ou si vous avez besoin d'aide ou de conseils, consultez votre supérieur immédiat ou l'une des « Ressources » énumérées à la fin du présent Code.

Activités et contributions politiques

Vous êtes libre de participer à des activités politiques à titre personnel, pour autant qu'elles n'engendrent pas de situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent ni n'entraînent de répercussions négatives sur la réputation d'Englobe. Ces activités doivent être menées à vos propres frais et pendant votre temps libre et exclure l'utilisation des biens ou des ressources d'Englobe. N'utilisez pas les ressources d'Englobe pour solliciter le soutien d'une campagne ou d'un candidat d'un parti politique.

Toute contribution financière à un candidat ou à un parti doit être faite à titre personnel. Nous ne couvrirons ni ne rembourserons aucune contribution politique, votre temps ou toute autre forme de rémunération liée à vos activités politiques, à moins que cela n'ait été autorisé au préalable par l'équipe juridique.

Lobbying

Le lobbying consiste à communiquer (appels téléphoniques, communications écrites ou réunions) avec des fonctionnaires dans le but de présenter ou de modifier des lois, des règlements, des politiques ou des programmes, ou d'obtenir des subventions, des contributions ou d'autres avantages du gouvernement. Les communications à des fins telles que la demande d'informations ne constituent pas du lobbying.

Nous nous engageons à être un partenaire de confiance dans tous les pays où nous exerçons nos activités. Pour y parvenir, nous nous conformons rigoureusement à toutes les législations, politiques et lois applicables dans les régions où nous exerçons nos activités et faisons des affaires. Cela signifie que nous sommes également responsables du respect des politiques d'enregistrement des lobbyistes et des lois applicables dans ces territoires.

Pour plus de clarté :

Dans certaines provinces canadiennes, les entreprises doivent s'enregistrer et fournir une liste des ministères et organismes gouvernementaux avec lesquels elles traitent, ainsi qu'une liste des employés qui agissent comme lobbyistes au nom de l'entreprise. Les gestionnaires doivent s'assurer que tous les employés engagés dans des activités de lobbying sont également enregistrés personnellement comme lobbyistes.

Aux États-Unis, les règles sont particulièrement strictes. Aucun employé d'Englobe ne doit communiquer avec une agence gouvernementale américaine sans consulter au préalable le Service des affaires juridiques.

Dans d'autres pays, les règles relatives au lobbying varient selon les territoires. Vous devez vous assurer de bien comprendre et de suivre les règles applicables.

Il incombe à chaque employé de se conformer aux exigences en matière d'enregistrement et de déclaration. En cas de doute, vous devriez consulter le Service des affaires juridiques.



Agir en tant que chefs de file

L'esprit d'intrapreneuriat positif des employés d'Englobe se reflète dans la façon dont nous prenons l'initiative, plutôt que d'attendre qu'on nous dise quoi faire. Assumer la responsabilité de nos actions et rendre compte de ce que nous faisons est un aspect central de notre culture. Pour être fidèle à cette culture, il faut respecter nos obligations et adopter des comportements éthiques.

Obligation de signaler des violations

En tant qu'employé, vous avez l'obligation de signaler toute violation du Code ou de la loi applicable. Les clients, fournisseurs, partenaires et autres tiers sont également soumis à cette obligation de signalement. Bien que la situation puisse nécessiter un examen approfondi, il est important d'agir rapidement lorsque vous avez connaissance d'une violation. Votre action rapide peut nous permettre de corriger une erreur, d'en atténuer les conséquences et de protéger notre intégrité et notre réputation. Nous devons mutuellement nous faire confiance.



Signaler une violation

- **Prévenez votre supérieur immédiat, qui est le mieux placé pour gérer la situation. Dans la plupart des cas, le problème est résolu à ce stade. Vous pouvez également vous adresser au niveau hiérarchique suivant ;**
- **Si votre supérieur immédiat n'est pas disponible ou est impliqué dans le problème et que vous ne pouvez pas vous adresser au niveau hiérarchique suivant, communiquez avec votre représentant du Service des ressources humaines ou avec l'équipe juridique ;**
- **Vous pouvez également utiliser notre service sécurisé de dénonciation anonyme, comme indiqué dans la section « Ressources ».**

Aucun employé qui effectue un signalement de bonne foi ou qui demande des informations ou des conseils sur le signalement ne sera pénalisé, renvoyé, rétrogradé, suspendu ou désavantagé de quelque manière que ce soit. Tous les rapports seront pris au sérieux et feront l'objet d'une enquête. C'est notre engagement.

En tant qu'employés, vous êtes censés coopérer pleinement à toute enquête lorsque cela est nécessaire et vous abstenir d'intervenir délibérément dans une enquête.

Si un problème est détecté, des mesures correctives peuvent être prises, y compris des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat. Toute personne qui enfreint la loi s'expose, ainsi qu'Englobe, à des poursuites judiciaires ou à des sanctions pénales.

Obligations envers la profession et l'association professionnelle

Nous ne devons pas faire de fausses déclarations sur nos compétences ou l'efficacité de nos services.

Il est interdit de revendiquer faussement un titre professionnel, l'appartenance à une association professionnelle ou le lieu d'enregistrement d'un titre.

Pour conserver son permis ou son droit d'exercer, un membre d'une association, d'une société ou d'un organisme professionnel doit être en règle. Tout membre ayant fait l'objet d'une suspension, d'une condamnation pour infraction ou d'une sanction doit immédiatement en informer son supérieur immédiat.

Respect du Code

Le respect des normes énoncées dans le présent Code et des politiques qui l'accompagnent est d'une importance capitale pour nous. Nos clients, fournisseurs et tiers nous font confiance et attendent de nous que nous maintenions les normes éthiques les plus élevées. C'est notre façon de faire les choses.

Toute violation du Code peut ternir notre réputation et nuire à nos relations avec les clients et les tiers. Une violation du Code peut également compromettre notre droit d'exercer nos activités au Canada ou ailleurs.

En cas de violation du Code, Englobe peut appliquer des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat, à la résiliation du contrat ou à des poursuites judiciaires.

Où trouver de l'aide

Des ressources sont disponibles pour vous aider si vous avez besoin d'aide pour résoudre une question d'éthique, ou si vous souhaitez discuter de vos préoccupations avec une personne impartiale. Souvent, ces questions ne sont pas noires ou blanches, mais comportent de nombreuses nuances de gris. En continuant à communiquer, à partager des informations et à travailler ensemble, nous atteindrons notre objectif de faire les bons choix dans toutes les situations.



ENJEU	RESSOURCES	COORDONNÉES
Demandes de renseignements, questions, préoccupations, problèmes	1 Votre superviseur immédiat 2 Votre représentant du Service des ressources humaines 3 Centre de services des ressources humaines	RH@englobecorp.com 1 866 981-0191, poste 107474
Demandes des médias	Service des communications	Giselle Lopez Llerandi giselle.lopezllerandi@englobecorp.com
Conflits d'intérêts et questions juridiques	Service juridique / Éthique et conformité	Ethics@englobecorp.com
Plaintes, demandes de renseignements ou rapports anonymes	Service de dénonciation anonyme et sécurisé ClearView Connects	www.clearviewconnects.com 1 866 345-6834 (sans frais) <i>Les rapports peuvent être rédigés en anglais ou en français</i>

L'engagement d'Englobe à ne pas exercer de représailles

Englobe ne tolère aucun acte de représailles à l'encontre de toute personne signalant de bonne foi une violation potentielle ou réelle. Personne ne sera pénalisé, renvoyé, suspendu ou rétrogradé pour avoir signalé une violation réelle ou possible du Code.

Toutes les demandes seront traitées avec discrétion. Toute personne signalant une violation réelle ou possible du présent Code a droit à la confidentialité et à l'anonymat. Le dénonciateur pourrait également choisir de révéler volontairement son identité et celle de la ou des personnes impliquées afin de faciliter le processus d'enquête.





englobe

englobecorp.com