



# POLITIQUE ÉTHIQUE ET SOCIALE

MARTIN & LEVESQUE INC.

# Table des matières

Introduction .....	2
Droits des travailleurs .....	2
Droits de la personne.....	2
Exploitation des enfants à des fins de main d’œuvre.....	2
Respect et discrimination .....	3
Nombre d’heures de travail .....	3
Rémunération .....	3
Liberté d’association .....	3
Politiques des Ressources Humaines.....	4
Équité en matière d’emploi .....	4
Équité salariale.....	4
Processus d’embauche structuré.....	4
Politiques organisationnelles.....	4
Harcèlement psychologique .....	4
Pots-de-vin et conflits d’intérêts.....	5
Pots-de-vin .....	5
Conflits d’intérêts.....	5
Santé et sécurité .....	6
Comité Santé et Sécurité au Travail.....	6
Mutuelle de prévention .....	6
Bâtiment et sécurité incendie.....	6
Premiers soins.....	6
Environnement de travail .....	6

## Introduction

En tant que pionnière de l'industrie de l'uniforme au Canada, Martin & Lévesque Inc. (M&L) vise à atteindre l'excellence en matière de responsabilité d'entreprise. Nous croyons fermement que notre succès repose sur les valeurs qui nous ont guidés au fur des années dans la gestion de notre entreprise. C'est sur ces valeurs que nous avons basé la politique globale de responsabilité notre entreprise, laquelle est divisée en deux politiques distinctes :

- Politique environnementale
- Politique sociale et éthique

Le présent document décrit en détail la politique sociale et éthique de M&L.

La culture de M&L se base sur le travail d'équipe et le respect de l'individu. Ensemble, nous travaillons sans cesse pour créer un environnement de travail sain et sécuritaire, dans lequel chaque membre de notre équipe peut s'épanouir et trouver plaisir dans l'exercice de ses fonctions. Nous croyons fermement que ces valeurs ont été un facteur clé au succès de notre entreprise. Nous respectons les droits fondamentaux de nos employés et nous les traitons de façon juste et respectueuse. Nous exigeons que nos sous-traitants et fournisseurs (« fournisseurs ») agissent de la même manière.

## Droits des travailleurs

Le Manuel de l'employé, lequel aborde plusieurs sujets tels que les politiques internes régissant l'environnement de travail et les droits des travailleurs, est remis à chaque nouvel employé. Les employés doivent signer un document attestant qu'ils ont lu le manuel et qu'ils se conforment aux règles qui y sont stipulées.

## Droits de la personne

Les droits de la personne sont le privilège de toute personne travaillant pour M&L. M&L n'accepte pas le recours au travail sous contrainte, le recours au travail forcé, au travail exécuté par des prisonniers ou par des travailleurs illégaux, incluant la servitude ou toute autre forme de travail obligatoire liée à la production de biens ou services. Les employés étrangers engagés sous contrat ne doivent pas être contraints de demeurer à l'emploi contre leur gré. L'employeur est tenu de payer lui-même toutes commissions et frais liés aux agences de recrutement.

M&L n'accepte pas que des employés soient soumis à des châtiments corporels, à des mesures disciplinaires d'ordre physique ou mental ou à du harcèlement. Le congédiement des employées pour cause de grossesse est inacceptable. Nous recommandons que tous les employés soient libres de s'associer au regroupement de leur choix, en toute quiétude et légalité et qu'ils aient le droit de négocier collectivement.

M&L n'exige pas que les employés déposent leurs pièces d'identité comme prérequis à l'embauche ni ne pénalise les employés financièrement suite à leur démission.

M&L exige de ses fournisseurs qu'ils suivent les mêmes normes.

## Exploitation des enfants à des fins de main d'œuvre

M&L se conforme aux normes d'embauche, aux exigences de scolarité et aux lois afférentes en vigueur dans les juridictions où ont lieu la production ou la fourniture de services en regard de l'âge minimum pour travailler, de la fréquentation scolaire minimale et des restrictions reliées à l'embauche d'enfants. Nous nous assurons de ne pas soumettre des enfants ou des jeunes travailleurs à des conditions dangereuses, non sécuritaires ou insalubres aussi bien sur les lieux de travail qu'à l'extérieur. M&L exige de ses fournisseurs qu'ils suivent les mêmes normes d'embauche et lois s'y rattachant.

## Respect et discrimination

Le Manuel de l'employé remis à chaque nouvel employé aborde divers sujets, dont les politiques régissant l'environnement de travail. Ces politiques définissent les divers types de harcèlement en milieu de travail et établissent les mesures de prévention contre le harcèlement mises en place par M&L ainsi que les actions à entreprendre si de telles situations se produisent.

Les politiques corporatives de M&L stipulent que tous les employés sont traités avec respect sans aucun préjudice en regard des motifs suivants : âge, race, sexe, religion, orientation sexuelle, état matrimonial, grossesse, ethnie ou handicap. À moins d'une exigence contractuelle concernant la sécurité, aucune discrimination ne sera exercée envers une personne ayant déjà été condamnée ou pour laquelle un pardon lui a été accordé. Cette règle de non-discrimination est valable à tous les niveaux et pour tous les membres de l'organisation.

M&L s'assure que tous les employés ne soient soumis à aucune forme de harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal ainsi que d'abus, coercition ou châtement corporel incluant les gestes, le langage ou les contacts physiques.

M&L reconnaît les droits de la personne des employés tels que garantis par la Charte canadienne des droits et libertés, ses pendants légaux provinciaux et la législation des juridictions où a lieu la production.

M&L n'interviendra pas dans l'exercice du droit des employés à observer certains principes ou pratiques ou à répondre à certains besoins en lien avec les motifs suivants : race, caste, nationalité, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, adhésion syndicale ou affiliation politique.

M&L exige de ses fournisseurs qu'ils suivent les mêmes normes d'embauche et lois s'y rattachant.

## Nombre d'heures de travail

Tous les employés doivent être informés des modalités et conditions de base de leur embauche. M&L se soumet à toutes les normes d'emploi et lois afférentes des juridictions où a lieu la production en ce qui concerne les heures de travail, le surtemps et le paiement du surtemps. M&L exige de ses fournisseurs qu'ils suivent les mêmes normes d'embauche et lois s'y rattachant.

## Rémunération

M&L rencontre les normes régissant le salaire minimum et se conforme aux normes d'emploi et lois afférentes ayant cours dans les juridictions où a lieu la production en ce qui a trait à la rémunération, incluant les salaires et les avantages sociaux. Nous reconnaissons que des salaires équitables sont essentiels à l'obtention d'un niveau de vie de base. M&L fera tout en son possible pour s'assurer que les employés reçoivent des salaires au-delà des taux minimums garantissant un niveau de vie de base selon les critères locaux. M&L exige de ses fournisseurs qu'ils suivent les mêmes normes et lois s'y rattachant.

## Liberté d'association

M&L reconnaît le droit des travailleurs de s'associer librement tel que stipulé dans la Charte canadienne des droits et libertés ainsi que la législation régissant les relations de travail en vigueur dans les juridictions où a lieu la production.

M&L exige de ses fournisseurs locaux qu'ils suivent les mêmes normes et lois canadiennes s'y rattachant. Les fournisseurs internationaux sont tenus de respecter les lois et législations en vigueur dans leur pays respectif.

## Politiques des Ressources Humaines

### Équité en matière d'emploi

Des politiques et des procédures équitables dictent la gestion des ressources humaines chez M&L. Nous croyons que tout un chacun peut contribuer au succès de l'entreprise. Les compétences des personnes participant à la croissance de l'entreprise sont valorisées.

M&L s'assure que ses procédures de sélection, d'embauche, de formation et d'avancement professionnel sont équitables pour tous les employés et qu'ainsi, aucune forme de discrimination ne soit présente en regard de leur âge, race, sexe, religion, orientation sexuelle, état matrimonial, grossesse, statut social, origines, ethnie, idéologie politique ou handicaps. M&L a un Plan sur l'égalité des sexes et la diversité qui définit clairement les politiques internes régissant le harcèlement et la discrimination, l'égalité des chances, la formation sur la diversité et l'inclusion, etc. Il présente également divers moyens pris à l'interne pour promouvoir l'équilibre des sexes et la diversité, tels que les mesures mises en place pour favoriser l'intégration des employés immigrants et pour adapter les lieux de travail aux employés handicapés.

Nos politiques d'emploi favorisent la diversité au sein de notre personnel. Les qualifications et les compétences dictent le choix des candidats pour un poste et déterminent les possibilités d'avancement.

M&L promeut l'accès à des postes à tout candidat potentiel, en considération des quatre groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44)<sup>1</sup>, soit les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Tous les postes sont affichés à l'interne et à l'externe. Des moyens sont pris afin d'adapter les lieux de travail à des besoins particuliers, s'il y a lieu. Nous participons également aux efforts de centres d'emploi de notre région qui assistent les personnes avec des handicaps ou des défis particuliers en offrant des stages rémunérés pouvant mener à une embauche.

M&L s'attend à ce que ses fournisseurs ils suivent les mêmes normes.

### Équité salariale

M&L offre à ses employés un salaire et des avantages sociaux concurrentiels, équitables et justes selon les conditions économiques propres à l'entreprise et au domaine dans lequel elle évolue. Nous nous assurons que des employés dont l'expérience et les compétences sont identiques reçoivent un traitement salarial identique. Nous conférons équité et droiture autant à nos révisions salariales qu'à nos politiques internes. M&L exige de ses fournisseurs qu'ils suivent les mêmes normes.

### Processus d'embauche structuré

M&L est d'avis que l'embauche de personnel est une décision majeure affectant l'organisation. Les ressources humaines sont la clé de notre succès et représentent un atout important. Les références de chaque candidat sont validées et des entrevues ainsi que des tests sont réalisés, ceci afin d'assurer l'adéquation entre nos besoins et les compétences du candidat.

## Politiques organisationnelles

### Harcèlement psychologique

Aucune forme de harcèlement psychologique n'est tolérée au sein de l'environnement de travail de M&L. L'organisation valorise une ambiance harmonieuse et saine, empreinte de respect mutuel.

Tout comportement, parole, action ou geste vexatoire commis de façon répétée, qui pourrait être menaçant ou non sollicité, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique de la personne et venant d'un supérieur, un collègue, un groupe de collègues, un client ou un fournisseur ne sera toléré.

Toute situation embarrassante ou d'abus mènera M&L à agir avec sévérité afin que cet environnement de travail néfaste cesse de nuire à la productivité de l'employé. Il est de la responsabilité de chaque employé de M&L de s'assurer qu'aucune forme de harcèlement ne soit manifestée.

Toute attitude négative ayant pour objectif de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique d'un employé et contribuant à un environnement de travail malsain doit être dénoncée. Un seul épisode, de nature grave, peut également être considéré comme du harcèlement psychologique s'il mine l'intégrité physique ou psychologique et qu'il a un effet néfaste durable sur l'employé.

Si un employé se croit la cible de harcèlement ou si un employé est témoin de harcèlement, il se doit d'en aviser son superviseur, un représentant de l'organisation ou le service des ressources humaines immédiatement. M&L enquêtera sur toute plainte et aucunes représailles ne seront dirigées envers la personne ayant placé cette plainte.

Lorsque possible, M&L tentera de traiter et résoudre les plaintes de façon confidentielle. Si l'enquête détermine qu'il y a eu harcèlement, M&L agira en conséquence en prenant les moyens nécessaires, dont des mesures disciplinaires pouvant se traduire par le congédiement sur-le-champ.

De plus, M&L s'engage, par l'entremise de ses employés et fournisseurs à ne pas harceler, abuser, menacer, discriminer ou intimider tout employé, fournisseur ou autre individu employé ou contractuel chez l'un de ses clients actuels ou potentiels.

M&L exige de ses fournisseurs qu'ils suivent les mêmes normes.

## Pots-de-vin et conflits d'intérêts

### Pots-de-vin

M&L déclare qu'aucun pot-de-vin, cadeau, avantage ou autre incitatif n'est payé, donné, promis ou offert directement ou indirectement à tout officiel ou employé ou à un membre de la famille d'une telle personne à l'emploi de tout client actuel ou potentiel, ceci autant dans le but d'orienter le cours des affaires courantes que futures.

### Conflits d'intérêts

M&L s'engage à ne pas influencer ou chercher à influencer les décisions ou à y participer sachant que ces décisions peuvent avantager ses propres intérêts.

M&L ne profite présentement d'aucun avantage financier dans les affaires d'un tiers, lequel avantage constituerait un conflit d'intérêt, réel ou apparent, en lien avec ses obligations contractuelles. Si un tel avantage financier advient en cours de contrat, M&L en avisera immédiatement l'autorité contractuelle.

M&L confirme qu'au meilleur de sa connaissance, suite à une recherche exhaustive, aucun conflit n'est en cours ou est susceptible de surgir en cours de contrat. Si M&L a conscience de tout fait pouvant causer ou potentiellement causer une situation conflictuelle en lien avec l'exécution du contrat, M&L fera immédiatement part de ce fait, par écrit, à l'autorité contractuelle.

## Santé et sécurité

M&L se conforme à tous les codes de santé et sécurité au travail en vigueur au Canada et au Québec. Le bien-être, la santé et la sécurité de nos employés sont des sujets qui nous tiennent à cœur. C'est pourquoi M&L a mis en place une politique de Santé et Sécurité au Travail avec laquelle tous les employés doivent être familiers dès leur embauche. Nous sommes inscrits à la CNESST et à ses équivalents dans les différentes provinces de nos représentants.

### Comité Santé et Sécurité au Travail

Un comité a été formé au sein de notre entreprise pour assurer que tous les postes de travail soient sécuritaires en tout temps, et que les membres de notre équipe respectent les consignes de sécurité de façon constante. Des réunions d'évaluation et des vérifications sont faites régulièrement pour identifier les risques, sensibiliser le personnel et pour s'assurer que notre politique est à jour.

### Mutuelle de prévention

M&L a pris une initiative additionnelle pour s'assurer de la sécurité de ses employés en joignant une mutuelle de prévention. Notre comité SST établit chaque année des objectifs pour améliorer la sécurité au travail, et notre taux de rendement sur les accidents de travail est évalué et doit rencontrer ou excéder les standards de la mutuelle.

### Bâtiment et sécurité incendie

Chez M&L, la sécurité des employés est une préoccupation de tout instant. Toutes les sorties ainsi que les issues de secours sont clairement identifiées sur tous les étages. Toutes les portes de sortie s'ouvrent vers l'extérieur. Les sorties sont dégagées et bien visibles. Les consignes de sécurité sont connues de tous les employés. Le plan d'évacuation est affiché en plusieurs endroits et le fonctionnement de l'alarme incendie est vérifié régulièrement. Des exercices d'évacuation réguliers sont effectués deux (2) fois par année. M&L exige de ses fournisseurs qu'ils suivent les mêmes normes.

### Premiers soins

De l'équipement de premiers soins est disponible à plusieurs endroits dans notre bâtiment. Certains membres du personnel ont été formés pour prodiguer les premiers soins de base, certification qui est renouvelée tous les trois ans. M&L exige de ses fournisseurs qu'ils suivent les mêmes normes.

## Environnement de travail

La température et le niveau de bruit de l'environnement de travail font l'objet de contrôles. M&L offre à ses employés des lieux de travail bien ventilés et éclairés. Le bâtiment de M&L comporte un nombre adéquat d'installations sanitaires propres, lesquelles sont distinctes pour les femmes et les hommes.

M&L exige de ses fournisseurs qu'ils suivent les mêmes normes.