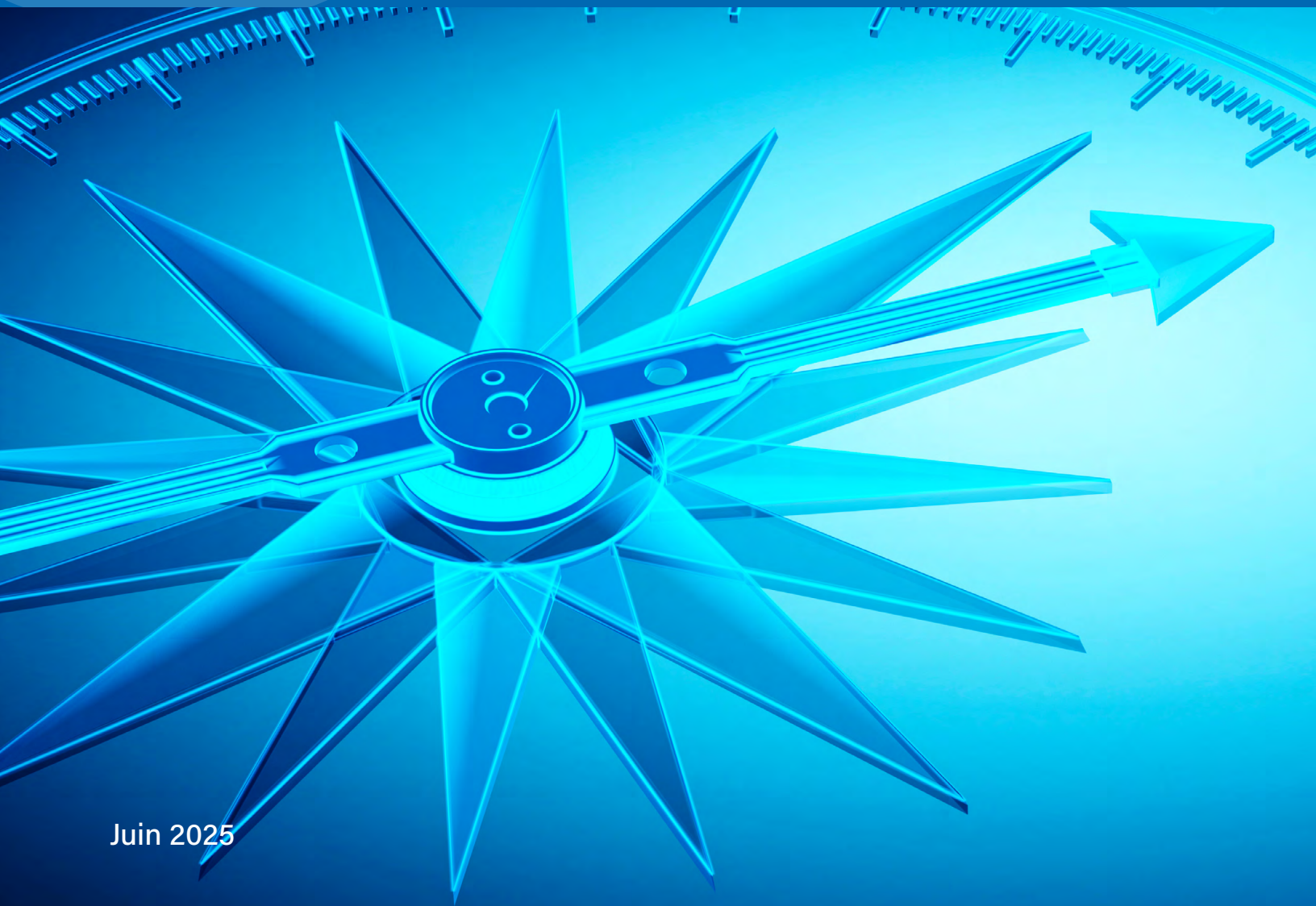
GROUPE CSA

Code de conduite



Juin 2025

Un message de notre président-directeur général

Depuis plus d'un siècle, le succès du Groupe CSA repose en grande partie sur son engagement envers l'éthique. En tant qu'organisme de normalisation, l'éthique est au cœur de notre mission, qui est d'améliorer la vie de tous par l'avancement des normes dans les secteurs privé et public. Nous sommes fiers d'être un leader en élaboration, recherche, éducation et promotion des normes. Chaque jour, nos normes ont une incidence positive et contribuent à soutenir la qualité et la sécurité d'innombrables services, produits et systèmes à la maison, au travail et dans les loisirs.

Les succursales commerciales du Groupe CSA contribuent significativement au bien public en fournissant des services d'essais, d'inspections et de certification qui permettent aux fabricants de prouver que leurs produits sont conformes aux normes de rendement applicables en matière de sécurité, d'environnement et de performance opérationnelle pour les marchés à travers le monde.

Ce Code de conduite et une gamme de politiques, de procédures et de formations en matière de conformité, énonce les principes qui guident la prise de décisions et le comportement en milieu de travail à tous les niveaux de notre organisation mondiale. Le respect du Code permet d'assurer l'exercice de nos activités de façon légale et équitable et démontre notre appui à l'égard d'un commerce honnête et durable.

Tous les employés sont tenus de lire et de respecter le Code de conduite. Les employés seront également invités à reconnaître officiellement qu'ils ont lu et compris les exigences de la politique du Code. En adhérant à des normes élevées de conduite éthique, nous maintenons un milieu de travail positif et sécuritaire pour nos employés, favorisons la confiance envers notre marque et favorisons l'innovation commerciale durable – autant de facteurs qui soutiendront notre succès continu pendant encore des décennies.

Cordialement,



David Weinstein, président et chef de la direction, Groupe CSA

Table des matières

À propos du code 5

A.1 De quoi s'agit-il? 5
A.2 À qui s'applique-t-il? 5
A.3 Comment puis-je l'utiliser ? 5
A.4 Où puis-je demander de l'aide ? 6
A.5 Comment puis-je rapporter une infraction? 6

Notre mission 7

B.1 Développer des normes à des fins non lucratives 7
B.2 Essais, inspection et certification à l'échelle mondiale 7

Intégrité au sein du Groupe et à l'échelle mondiale 7

C.1 Agir d'une manière éthique et se conformer à la loi 7
C.2 Lieu de travail respectueux 7
C.3 Diversité, équité et inclusion; Accessibilité 8
C.4 Conflit d'intérêts 8
C.5 Cadeaux et divertissements 9
C.6 Pots-de-vin, corruption et fraude 9
C.7 Postes de direction 10
C.8 Contributions politiques 10
C.9 Concurrence loyale 10
C.10 Lobbying 11
C.11 Dons de bienfaisance 11
C.12 Relations avec les médias 11
C.13 Publications sur les médias sociaux 11
C.14 Propriété intellectuelle 12
C.15 Actifs technologiques et commerciaux 12

C.16 Sécurité de l'information 12
C.17 Conformité en matière d'exportation 12
C.18 Sanctions commerciales 13
C.19 Respect du droit du travail et de la protection de la jeunesse 13
C.20 Respect de la vie privée et de la confidentialité 14
C.21 Enquêtes et procédures judiciaires 15
C.22 Tierces parties 15
C.23 Délits d'initiés 15
C.24 Dossiers commerciaux et financiers 15

Santé, sûreté, sécurité et environnement 16

D.1 Violence, harcèlement et discrimination au travail 16
D.2 Santé, sûreté, sécurité et environnement 16
D.3 Abus d'alcool et d'autres drogues 17

Formation continue 17

Avis de non responsabilité 18

À propos du code



A.1 De quoi s'agit-il?

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 la conseillère juridique principale et responsable de l'éthique et de la conformité. Il reçoit l'approbation du conseil d'administration et est passé en revue annuellement.

A.2 À qui s'applique-t-il ?

Le Code s'applique à tout employé et administrateur du Groupe CSA, y compris tous les 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 indépendants avec qui vous faites affaire doivent être mis au courant du Code et de ses principes et dispositions applicables. Les fournisseurs tiers et les sous-traitants indépendants doivent se conformer au Code de conduite des fournisseurs, lequel se fonde sur les principes du Code, mais se concentre sur les services fournis par lesdits fournisseurs et sous-traitants. Le Code s'applique également aux bénévoles du Groupe CSA : i) lorsqu'ils participent à des activités du Groupe CSA et ii) lorsqu'il n'y a pas d'autres politiques du Groupe CSA applicables aux bénévoles concernant un des sujets abordés dans le présent Code.

A.3 Comment puis-je l'utiliser ?

Le Code est une composante à part entière de notre programme de formation sur l'intégrité en affaires; il est conçu pour servir de guide pratique encadrant notre conduite éthique. Le Code ne peut pas couvrir tous les enjeux auxquels vous pourriez faire face, mais il établit clairement les principes que vous devez suivre dans toute situation.

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 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?
- Mes agissements sont-ils bénéfiques à l'ensemble du Groupe CSA ou seulement à certains individus?
- Pour répondre à mes préoccupations et à mes questions, ai-je parlé à la bonne personne?

A.4 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, la conseillère juridique principale et responsable de l'éthique et de la conformité ou le service juridique et conformité. 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 de la conseillère juridique principale et responsable de l'éthique et de la conformité ou du représentant désigné.

A.5 Comment puis-je rapporter une infraction?

Conformément à nos valeurs fondamentales, 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. Personne ne peut vous suspendre, vous congédier, vous discriminer, vous harceler, vous menacer d'aucune manière, ni exercer de représailles contre vous pour avoir signalé une violation de bonne foi ou pour avoir participer à une enquête interne ou externe relative à une violation. 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 immédiatement communiquer avec l'une des ressources suivantes :

- **Votre directeur (ou son superviseur immédiat)**
- **Un représentant des ressources humaines**
- **Le responsable de l'éthique et de la conformité**
- **Le service juridique**
- **Un membre de l'équipe de la haute direction**
- **Le 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 offert en tout temps, 24 heures par jour, 365 jours par année. Vous pouvez y avoir accès en composant le numéro sans frais ou en visitant le site Web ci-dessous :

En ligne : www.csa.ethicspoint.com

Cas de figure

La protection contre les représailles m'est-elle accordée uniquement si j'utilise le service d'assistance téléphonique EthicsPoint pour signaler mes inquiétudes?

Les représailles 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 la conseillère juridique principale et responsable de l'éthique et de la conformité ou appeler le service d'assistance téléphonique EthicsPoint.

Numéros sans frais :

Canada (anglais) :	1 855 212-7615
Canada (français) :	1 855 350-9393
Chine (Sud) :	4001200349
Chine (Nord) :	4001200349
Allemagne :	0800 1816365
Inde :	022 5017 0396
Italie :	800 974 750
Japon :	0800-1239345
Corée :	00744920
Mexique :	800 872 1796
Pays Bas :	0800 3510020
Singapour :	800 852 3075
Taïwan :	00801-49-2157
Royaume-Uni :	0808 196 8072
É. U. :	1 855 212-7615

Notre mission

B.1 Développer des normes à des fins non lucratives

La mission de l'organisation de développement de normes du Groupe CSA est d'améliorer la vie des Canadiens par l'avancement des normes dans les secteurs public et privé. Nous sommes un chef de file dans la recherche, le développement, l'éducation et la promotion en matière de normes. Les normes techniques et de gestion développées avec nos 11 000 membres (et plus) améliorent la sécurité, la santé, l'environnement et la rentabilité économique au Canada et ailleurs.

B.2 Essais, inspection et certification à l'échelle mondiale

Les succursales commerciales du Groupe CSA fournissent des services d'experts en matière d'essai, d'inspection et de certification qui permettent aux fabricants de démontrer que leurs produits sont conformes aux normes applicables en matière de sécurité, d'environnement et de performance opérationnelle pour les marchés à travers le monde.

Nous offrons une expertise de pointe et des services de premier plan à l'entreprise dans son secteur d'activité, grâce à une vaste gamme de technologies existantes et émergentes.

Intégrité au sein du Groupe et à l'échelle mondiale

C.1 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 ou 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 sciemment ou indirectement vous engager dans une transaction ou une activité illégale, en faciliter l'exécution ou en tirer profit.

C.2 Lieu de travail respectueux

Un milieu de travail respectueux a une incidence positive sur la sécurité et la santé mentale et physique des employés, ce qui soutient notre engagement global à favoriser, à cultiver et à préserver une culture de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). Le Groupe CSA s'est engagé à instaurer une culture qui intègre la courtoisie, la considération et la compassion et qui respecte effectivement les personnes en favorisant la confiance et l'acceptation en milieu de travail. C'est une approche qui élimine l'intimidation, le harcèlement et les comportements discriminatoires en milieu de travail. Un milieu de travail est empreint de respect lorsque tous les employés y sont traités équitablement, agissent avec professionnalisme, reconnaissent les différences et la valeur de celles-ci, communiquent de manière ouverte, règlent promptement les conflits et mettent en place une culture d'autonomisation et de collaboration. La courtoisie, la tolérance et le respect des différents points de vue sont présents au sein d'un milieu de travail empreint de respect.

C.3 Diversité, équité et inclusion; Accessibilité

Le Groupe CSA considère comme un atout précieux la diversité de son personnel et de ses clients. Nous nous engageons à offrir un environnement de respect mutuel et d'équité exempt de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'identité et l'expression sexuelles, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique, la nationalité, la situation familiale et conjugale, la religion, les convictions et l'appartenance à une association, l'historique social et économique, les antécédents politiques, le statut d'ancien combattant, l'éducation, l'expérience, un handicap, tout autre motif interdit par la loi ou toutes autres caractéristiques qui font que les personnes sont uniques. 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.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter notre politique en matière de diversité et d'inclusion ainsi que notre politique d'accessibilité.

C.4 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. Outre les exigences habituelles en matière de conflits d'intérêts, notre organisation détient des certifications qui imposent des normes d'impartialité plus strictes. 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 à la conseillère juridique principale et 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 avec un conflit d'intérêts.

Cas de figure

Je fais affaire avec une société dans le cadre de mes fonctions à titre de certificateur. L'entreprise est à la recherche d'un ingénieur et on m'a demandé si j'en connaissais un. Je connais quelqu'un qui serait qualifié pour ce rôle. Puis-je recommander cette personne pour ce poste?

Oui, à condition que cette personne suive le processus d'embauche approprié lorsqu'elle posera sa candidature pour le poste.

C.5 Cadeaux et divertissements

Il vous est déconseillé d'offrir et d'accepter des cadeaux et des divertissements de quelque valeur que ce soit. Lorsque la courtoisie commerciale habituelle l'exige, vous devez vous assurer que les cadeaux et divertissements que vous offrez et recevez n'influencent ni ne sapent votre jugement commercial au nom du Groupe CSA ou celui d'une autre partie. En tout état de cause, les cadeaux donnés ou reçus qui sont d'une valeur supérieure à 100 $ CA (ou l'équivalent en monnaie locale) sont interdits sans l'approbation expresse de la conseillère juridique principale et responsable de l'éthique et de la conformité.

Tout cadeau donné ou reçu doit être enregistré dans notre registre des cadeaux ici.

Évitez toujours les cadeaux et les divertissements qui pourraient avoir l'apparence de pots-de-vin ou qui soulèvent des questions de conflits d'intérêts à votre égard ou à celui du Groupe CSA.

Les employés doivent veiller à ce que le cadeau ou le divertissement :

- soit conforme aux pratiques commerciales régionales raisonnables et habituelles;
- soit conforme aux valeurs de l'organisation;
- ne puisse être perçu comme un pot de vin ou un paiement inapproprié;
- ne soit pas offert pour influencer indûment une relation d'affaires;
- ne viole pas les lois ou les normes éthiques applicables;
- ne mettrait pas l'organisation ou l'employé dans l'embarras s'il était divulgué publiquement.

Vous devez faire preuve d'une prudence et d'une diligence particulière lorsque vous offrez un quelconque cadeau ou don de courtoisie à des fonctionnaires, car ceux-ci sont soumis à des règles, des règlements et des lois plus stricts. Pour déterminer les seuils et pratiques acceptables sur un territoire en particulier concernant votre travail avec les fonctionnaires, veuillez consulter le service juridique et conformité.

Si vous avez des inquiétudes quant au fait de donner ou de recevoir quelque chose de valeur dans l'exercice de vos fonctions, veuillez communiquer avec votre directeur ou la conseillère juridique principale et responsable de l'éthique et de la conformité.

Cas de figure

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.

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

C.6 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 une personne, y compris un fonctionnaire, un employé ou un associé. 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) d'un tiers 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 en vigueur, 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 » du présent document.

Cas de figure

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.

C.7 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. La conseillère juridique principale et 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 à la conseillère juridique principale et 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 pour déterminer si des activités externes pourraient vous mettre en conflits d'intérêts, veuillez discuter de la situation avec votre directeur ou la conseillère juridique principale et responsable de l'éthique et de la conformité. Toutes les participations à titre de membre d'un conseil d'administration ou d'une association doivent être enregistrées sur notre formulaire d'enregistrement relatif aux conseils d'administration et aux associations, ici.

Cas de figure

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

Vous devez communiquer avec la conseillère juridique principale et 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.

C.8 Contributions politiques

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 son nom. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la politique sur le gouvernement et les relations industrielles.

C.9 Concurrence loyale

Nous faisons preuve d'équité et d'honnêteté en conformité aux lois applicables contre les monopoles 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 ou à falsifier des informations 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.



C.10 Lobbying

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 responsable de l'éthique et de la conformité ou de la personne qu'elle désigne et lui déclarer toutes vos activités de lobbying. Veuillez rapporter vos activités de lobbying ici.

C.11 Dons de bienfaisance

Tous les dons de bienfaisance 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.

C.12 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 acheminer toute question des médias à l'adresse suivante : communications@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 des communications du Groupe CSA.

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.

C.13 Publications sur les médias sociaux

Tous les employés du Groupe CSA sont des ambassadeurs de l'organisme et doivent se comporter avec le plus haut niveau de professionnalisme lorsqu'ils utilisent ses canaux de communication internes et externes (y compris les médias numériques et sociaux) et toutes ses plateformes de médias sociaux publics (y compris LinkedIn, YouTube, Twitter et Facebook). Vous êtes encouragé à maintenir une image personnelle en ligne qui soit cohérente avec votre image professionnelle. Tout ce que vous dites ou faites sur les médias sociaux, même sur le plan personnel, peut impliquer le Groupe CSA. CSA Connect est notre plateforme interne utilisée pour échanger des informations sur le groupe et engager des échanges avec les employés. Les employés doivent garder le Code à l'esprit lorsqu'ils publient des commentaires ou du contenu sur CSA Connect.

C.14 Propriété intellectuelle

Nous sommes 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 signaler immédiatement toute infraction connue ou toute utilisation contrefaite de notre marque de certification ou de toute autre propriété intellectuelle au service juridique et conformité.

C.15 Actifs technologiques et commerciaux

Nous vous donnons accès à des systèmes utilisant des technologies électroniques et informatiques à des fins professionnelles. Les données créées, reçues, stockées 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 nous attendons à ce que vous protégiez nos actifs et en fassiez une utilisation responsable.

Seuls les appareils approuvés par le Groupe CSA (comme les ordinateurs, les ordinateurs portables, les tablettes), les logiciels ou les outils ou solutions d'intelligence artificielle générative (« IA ») doivent être utilisés pour traiter l'information du Groupe CSA. Vous ne devez utiliser que les canaux de messagerie électronique approuvés et fournis par le Groupe CSA. Il est interdit d'utiliser des comptes de messagerie électronique personnels pour communiquer avec les clients et les membres ou pour stocker des données et des fichiers relatifs à nos activités.

Vous devez vous conformer aux politiques, modalités et conditions du Groupe CSA qui régissent l'utilisation de l'équipement, des systèmes, des réseaux informatiques, des logiciels, de l'IA, des ordinateurs et des appareils portables du Groupe CSA, ainsi que les renseignements qui y sont communiqués.

Vous ne devez pas utiliser ces systèmes pour regarder ou communiquer du contenu inapproprié. Ces systèmes ne doivent pas, non plus, être utilisés pour exécuter un travail pour le compte d'une autre entreprise ou d'une autre organisation, sauf avec le consentement préalable du Groupe CSA.

C.16 Sécurité de l'information

Vous devez demeurer attentif aux menaces externes à la sécurité de l'information du Groupe CSA et de l'information qui nous est confiée. Vous devez vous conformer aux politiques de sécurité de l'information du Groupe CSA et suivre les pratiques exemplaires en matière de sécurité de l'information dans les lieux de travail et lorsque vous travaillez à l'extérieur du bureau. Lorsque vous utilisez des ressources documentaires, vous devez toujours agir de manière responsable afin de protéger le Groupe CSA contre les intrus qui cherchent à pénétrer dans nos systèmes d'information. Conserver et supprimer l'information de façon correcte. Signaler immédiatement au Groupe CSA toute atteinte réelle ou soupçonnée à la protection des données ou toute préoccupation en matière de sécurité de l'information.

C.17 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 et responsable de l'éthique et de la conformité. De plus, nos clients et fournisseurs sont tenus de ne pas violer les lois sur l'exportation ou le commerce ou d'autres sanctions économiques.

C.18 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 et responsable de l'éthique et de la conformité pour obtenir des directives à ce sujet. Nous attendons le même comportement de la part de nos clients et de nos fournisseurs.

Pour de plus amples renseignements sur les sanctions commerciales, veuillez consulter notre politique en matière de commerce, de sanctions commerciales et d'exportation.

Cas de figure

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 et conformité pour obtenir de plus amples renseignements sur les sanctions commerciales applicables.

C.19 Respect du droit du travail et de la protection de la jeunesse

En plus de se conformer pleinement à toutes les lois relatives au travail et à l'emploi, le Groupe CSA s'engage à protéger les droits humains des travailleurs, à interdire et s'abstenir de tout type de travail forcé ou de travail des enfants et à traiter ses employés avec dignité et respect. Nous attendons la même chose de nos clients et de nos fournisseurs.

I est important de s'assurer que les fournisseurs et les entrepreneurs :

- Respectent les droits fondamentaux de tous les employés, et s'y conforment, et appliquent les normes du travail de base définies par l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi que les lois et règlements applicables;
- Interdisent le travail forcé ou le travail des enfants sous toutes ses formes dans leurs organisations, et s'abstiennent de s'adonner à de telles activités;
- Fournissent à leurs employés une rémunération conforme aux lois applicables sur le salaire;
- Respectent les droits des employés de former une association syndicale ou de s'y joindre de façon volontaire, de négocier collectivement et de se rassembler dans le cadre d'une réunion pacifique.

Cas de figure

Vous voulez faire appel à un fournisseur qui refuse de confirmer s'il interdit le travail forcé ou le travail des enfants dans la liste de vérification de l'éthique et de la conformité. Devrais-je faire appel à ce fournisseur?

Non. Tous les fournisseurs doivent se conformer aux lois et règlements applicables en matière de droits humains et fondamentaux.

C.20 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, nos clients, nos membres et nos 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. Par « renseignements personnels », on entend tout renseignement pouvant conduire à l'identification directe ou indirecte d'une personne. Vous pouvez uniquement accéder à des renseignements concernant le Groupe CSA, nos employés, nos clients, nos membres et nos parties prenantes, et utiliser lesdits renseignements, conformément aux instructions du Groupe CSA et strictement aux fins auxquelles ils ont été fournis. Vous devez vous assurer que les renseignements personnels soient 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 autorisée 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 consentements 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. doivent pas être supprimés ou créés sans notre permission. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la politique sur les communications institutionnelles internationales.

Cas de figure

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.

Cas de figure

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 que cela n'interfère pas avec votre travail.

C.21 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 et conformité 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 l'autorisation du service juridique et conformité). Vous ne devez jamais mentir. Vous devez obtenir l'approbation préalable du service juridique et conformité avant de témoigner à titre de témoin au nom du Groupe CSA ou de fournir des documents en réponse à des demandes légales. Tout cadeau donné ou reçu doit être enregistré dans notre registre des cadeaux ici.

C.22 Tierces parties

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

C.23 Délits d'initiés

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

Cas de figure

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.

C.24 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 internationales d'information financière (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 et la procédure en matière de gestion des dossiers.

Santé, sûreté, sécurité et environnement

D.1 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. Nous nous assurons également de conditions de travail équitables et conformes à toutes les lois applicables en matière de travail et d'emploi. Pour en savoir davantage, veuillez consulter notre politique sur la violence, le harcèlement et la discrimination au travail et notre politique en matière de diversité et d'inclusion. 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.

Cas de figure

Dans la salle à manger, un employé a tenu des propos irrespectueux concernant la culture dont je suis issu. Que dois-je faire?

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

D.2 Santé, sûreté, sécurité et environnement

Nous avons au cœur de nos valeurs fondamentales le maintien d'un lieu de travail sain et sécuritaire. Nous avons une responsabilité collective de créer et de maintenir un environnement de travail sécuritaire et sain. Nous organisons le milieu de travail et les heures de travail afin de réduire le risque d'accidents de travail et de soutenir la santé des employés. 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. Cela inclut de faire en sorte de respecter l'ensemble des lois, règles et réglementations environnementales applicables. La création d'un monde meilleur, plus sécuritaire et plus durable passe par le maintien d'un environnement de travail sain et sécuritaire pour nos employés, la prise de mesures pour réduire notre impact sur l'environnement et la mise en œuvre d'améliorations continues, le cas échéant. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter notre politique sur la santé et la sécurité au travail et l'environnement.

Cas de figure

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 par l'entremise du service d'assistance EthicsPoint.

Cas de figure

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 le directeur ou le représentant de l'OHS&E de votre établissement.

D.3 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.

Formation continue

Nous sommes résolus à vous fournir de la formation continue en vous offrant des occasions d'apprentissage et de la formation professionnelle. Dans le cadre de notre engagement à la formation continue, il vous incombe d'être à l'affût des changements touchant vos fonctions professionnelles et de communiquer ces changements en temps opportun.

Avis de non-responsabilité

L'information contenue ou sous-entendue dans le présent Code ne crée pas ou ne constitue pas une obligation juridique de la part du Groupe CSA. Les dispositions du présent Code sont sujettes à des modifications de temps à autre. Lesdites modifications seront affichées sur notre site Web à l'adresse www.csagroup.org

Groupe CSA

Le Groupe CSA est une organisation mondiale qui se consacre à la sécurité, au bien commun et à la durabilité. Nous sommes un chef de file dans le domaine de l'élaboration de normes et de mise à l'essai, d'inspection et de certification dans le monde entier, notamment au Canada, aux États-Unis, en Europe et en Asie. Notre mandat est de rehausser les normes du futur.

GROUPE CSA

© 2025 Groupe CSA Essais et certification. Tous droits réservés.