ART DESIGN INTERNATIONAL

5 MARS 2024

ADI Art Design International
Mis à jour par : Mathieu Cinq-Mars

Politique de responsabilité sociale

Notre engagement

Chez ADI Art Design International, nous sommes soucieux d'offrir à nos employés et de garantir à notre clientèle un service qui encadre la responsabilité environnementale et sociale. Nous sommes persuadés que l'essence même de notre travail doit être inspirée par des principes de développement durable.

1.0 Des pratiques d'embauches équitables

ADI Art design international s'est engagé à adopter des pratiques d'embauche équitables. Nous nous basons sur des principes de mérites guidés par les valeurs de l'entreprise qui inclue notamment le respect, l'intégrité, la diversité.

Les activités de recrutement et de sélection doivent être menées de manière équitable, objective, cohérente, non discriminatoire et juridiquement défendable.
Les personnes impliquées dans le processus d'embauche doivent posséder les exigences, les aptitudes, les qualifications et les compétences requises afin de mener efficacement les activités de l'entreprise.

Une pratique d'embauche équitable comprend :

- Processus de recrutement de sélection et de traitement cohérent des candidates et candidats.
- Critères de présélection et de sélection liés aux exigences du poste
- Présélection, critères de sélection et évaluation cohérente des candidats pour des positions
- Détermination d'un candidat retenu sur la base du mérite, comme indiqué dans le présent politique.

Les activités de recrutement et de sélection doivent respecter la charte des droits et libertés de la personne ainsi que la législation sur l'information et la protection de la vie privée. Toutes les parties concernées doivent maintenir la confidentialité tout au long des processus de recrutement et de sélection des candidates et candidates.

La vérification des antécédents

Pour évaluer l'aptitude du candidat à l'emploi, des vérifications des antécédents appropriées sont menées avant que le candidat ne soit identifié comme le candidat retenu pour la position. Au minimum, des vérifications des références doivent être effectuées. Un département peut demander également la vérification des diplômes d'un candidat.

Contexte supplémentaire

Les vérifications doivent être liées aux exigences du poste et peuvent inclure :

- Vérification du casier judiciaire
- Contrôles de crédit
- Vérification du dossier de conduite
- Autres au besoin ; par exemple, autorisation médicale, vérification de dossier CNESST et/ou vérification de l'appartenance à une association professionnelle.

Les candidats doivent donner leur consentement, par écrit, avant qu'ADI Art Design International n'effectue la vérification des antécédents. Les références doivent inclure les superviseurs récents qui ont travaillé avec le candidat pour une période de temps suffisante pour pouvoir offrir une évaluation éclairée, et peut inclure d'autres qui ont des connaissances pertinentes sur le candidat.

Références immédiates

Les membres de la famille ne sont pas autorisés. Dans le cas où un candidat ne consent pas à une vérification des antécédents déterminés pour le poste, cela nuira aux résultats du candidat pour la sélection.

2.0 Code de conduite

Le code de conduite vise à décrire les principes généraux qui régissent un comportement acceptable dans tous les rapports que nous entretenons les uns avec les autres, nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires et les collectivités où nous vivons et travaillons.

Il se fonde sur les valeurs et la philosophie de ADI qui contribuent à son succès. Nos politiques, y compris le présent code, découlent donc de nos valeurs fondamentales. Toutes nos actions et décisions doivent donc s'inspirer de ces valeurs communes, qui

servent de référence à tous. Notre code de conduite s'articule autour de deux éléments essentiels : le respect de la personne et le respect de l'entreprise.

Le respect de la personne

Discrimination, intimidation et harcèlement

ADI met tout en œuvre pour vous fournir un environnement professionnel, sain et empreint de respect. Nous ne tolérons donc pas de comportement discriminatoire, d'intimidation, de harcèlement, qu'il soit psychologique, physique, sexuel ou sous toute autre forme, ni de violence sous toutes ses formes. Par exemple, les comportements suivants sont proscrits :

- La discrimination portant sur l'origine culturelle, la couleur de la peau, l'âge, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale ou familiale, ainsi que l'affichage de photographies ou tout autre matériel imprimé à caractère discriminatoire sur les lieux de travail.
- Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste ;
- Des avances sexuelles, allusions ou propositions déplacées, ou toute autre forme de plaisanterie ou comportement à connotation sexuelle, de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ;
- Une utilisation d'un langage inconvenant au travail, y compris des jurons, grossièretés ou injures.

Tout employé estimant faire l'objet de harcèlement ou de discrimination pourra s'adresser en tout temps soit à son supérieur, soit au Coordonnateur Talent et Culture. La direction fera enquête diligemment et prendra les mesures nécessaires pour résoudre la situation, y compris, s'il y a lieu, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. La plus grande confidentialité sera observée quant à l'identification des personnes en cause et des circonstances entourant la plainte.

Santé, sécurité et environnement

Chez ADI, l'engagement envers la santé et la sécurité au travail et l'environnement est une responsabilité sociale fondamentale et une priorité pour la Société. ADI et ses employés se conforment à toutes les lois et règlementations en vigueur. ADI met en place des normes, procédures, plans de mesure d'urgence et systèmes de gestion

nécessaires à l'exercice sécuritaire et écologique de ses activités dans le cadre d'une vision fondée sur le développement durable.

En cas d'accident, chacun est tenu de porter assistance au blessé et de signaler sans délai l'accident à son supérieur immédiat ainsi qu'aux secouristes de l'entreprise, afin que les mesures nécessaires soient prises. À la suite d'un accident de travail, un formulaire disponible auprès du superviseur doit être rempli.

Afin d'assurer leur propre sécurité, et celles de leurs collègues et de leurs communautés, les employés doivent s'engager à ne pas exercer leurs fonctions avec les facultés affaiblies par une substance susceptible d'altérer leur bon jugement ou de nuire à l'exécution sécuritaire, efficace et responsable de leurs tâches.

De plus, la consommation, la vente, la distribution, la possession, la fabrication, le transport et la promotion de drogues illicites et d'alcool ou d'accessoires en facilitant la consommation dans les locaux durant les heures de travail sont interdits. La possession d'armes est interdite sur les lieux de travail.

Programme de formation des employés

ADI Art Design International croit que la fidélisation de ses employés passe d'abord par la formation professionnelle. Nous trouvons important d'offrir aux employés les outils nécessaires afin de bien performer au quotidien. Chez ADI Art Design International, pour que la formation soit fructueuse, elle doit bien évidemment avoir à sa base, une description détaillée du poste. Ceci servira de fondement. Ensuite, nous déterminerons grâce aux exigences, aux compétences, aux qualifications et aux aptitudes demandées par le poste, les objectifs à atteindre. Nous voulons orienter le développement de l'employé vers l'atteinte de ses objectifs. Tous les documents sur les postes, la formation et les qualifications nécessaires seront mises à la disposition de l'employé en tout temps.

Présence au travail

Votre présence au travail est importante. Nous nous attendons à ce que chacun fasse preuve d'assiduité au travail. Toute absence imprévue ou injustifiée a un effet immédiat sur vos collègues et sur la qualité du service à nos clients. Si une absence est inévitable, assurez-vous d'en aviser immédiatement votre supérieur et d'en expliquer la raison. Selon les circonstances, une justification d'absence pourrait vous être demandée.

Environnement sans fumée

ADI vous offre un environnement sans fumée. Il est donc strictement interdit de fumer à l'intérieur des locaux de l'entreprise. De plus, le respect des non-fumeurs est de mise dans les espaces extérieurs à proximité des portes d'accès.

Langage respectueux

Nous nous attendons à ce que chacun utilise un langage respectueux et correct, tant à l'oral qu'à l'écrit, et adopte un comportement empreint de courtoisie à l'égard de qui que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Tenue vestimentaire

Le professionnalisme implique une façon d'être, de se comporter et de se vêtir. Une tenue vestimentaire appropriée et acceptable reflète les attitudes et les valeurs de ADI et contribue à créer un milieu de travail favorisant le respect. Nous nous attendons donc à ce que vous adoptiez une tenue vestimentaire qui soit généralement acceptée dans un milieu d'affaires.

Politique sur les cadeaux, loisir et marques d'hospitalité

ADI Art Design International a décidé de mettre en place cette présente politique. Elle s'applique à tous les employés sans exception. Ce document doit être lu conjointement avec le Code de conduite (situé dans le guide de l'employé) et ses politiques sous-jacentes.

ADI Art Design international reconnait et tolère que le fait d'offrir ou d'accepter occasionnellement des cadeaux, des loisirs ou des marques d'hospitalité peut valablement contribuer à l'établissement et au maintien de bonnes relations d'affaires. Toutefois, les Employés ne peuvent, ni directement ni indirectement, solliciter ou offrir des cadeaux, des loisirs ou des marques d'hospitalité à une personne ou à une entreprise avec qui la Société fait affaire, ni en recevoir d'elles, si l'avantage peut influer indûment sur le jugement du bénéficiaire parce qu'il crée une obligation de service en retour disproportionné ou revêt une apparence d'irrégularité. Les Employés doivent être prudents et évaluer ce qui est attendu en retour lorsqu'un cadeau, un loisir ou une marque d'hospitalité est offert(e). Un problème se pose si le cadeau, le loisir ou la marque d'hospitalité crée ou semble créer une obligation pour l'une des parties. Un cadeau, un loisir ou une marque d'hospitalité offerts en vue d'influer sur une décision

d'ordre opérationnel en faveur de la Société n'est pas un cadeau offert à titre gratuit, mais un pot-de-vin.

Les principes d'intégrité de la Société s'appliquent également aux échanges de faveurs avec les homologues des secteurs public et privé. Les Employés doivent faire preuve de jugement et, en cas de doute, demander conseil aux cadres supérieurs ou au représentant régional, Éthique et conformité.

Éric Morin, Président

Mathieu Cinq-Mars, Coordonnateur

Talent & Culture