

# Envelop<sup>3</sup>

## Code d'éthique

Mise à jour : janvier 2025



**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

## Mot du président

Enveloppe au cube s'est donné comme mission d'offrir à sa clientèle des services de génie-conseil spécialisés en science du bâtiment qui se distinguent du reste de l'industrie. Cette distinction s'établit notamment en respectant notre mission d'offrir des services d'une grande rigueur et précision et qui sont éminemment applicables à la situation particulière de chaque client. Nous voulons aussi que nos clients sentent qu'ils font affaire avec des conseillers en qui ils peuvent mettre toute leur confiance.

Le fait de confier un mandat à une firme de consultants représente un acte de confiance important pour nos clients. Ils nous confient une part de leur immeuble, de leur budget, de leurs rêves, de leurs problèmes. Bref, ils font appel à nous pour les assister dans une impasse quelconque où ils ont besoin de l'assistance d'un conseiller sur qui ils peuvent pleinement se fier.

Ceci veut dire un conseiller qui sera impartial et qui basera ses recommandations uniquement sur les besoins et intrants du mandat – sans aucune influence indue. Un code d'éthique permet de démontrer à nos clients l'importance que nous accordons à cet aspect fondamental du génie-conseil.

Un code d'éthique est une entente mutuelle entre tous les employés et dirigeants d'Enveloppe au cube sur la façon que nous choisissons de nous conduire dans notre quotidien. Il s'agit aussi d'une marche à suivre afin de protéger toutes les parties prenantes à nos mandats.

La combinaison d'un travail acharné et de l'application du présent code permettra à Enveloppe au cube de maintenir une place de choix dans notre industrie en étant à la hauteur de la confiance qui nous est témoignée quotidiennement par nos clients.

*Jean-Loup Yale*

**Jean-Loup Yale, T.P., C.E.T., CMI**

Président

Envelop<sup>3</sup>

# 1 - Introduction

Code d'éthique

# 1 - Introduction

Mission – vision - valeurs

Envelop<sup>3</sup>

## Mission

- Fournir des services conseils en science du bâtiment qui sont basés sur la **rigueur**, la **précision** et l'**applicabilité** et qui permettent aux clients de prendre des décisions éclairées et en toute confiance afin de maximiser la durée de vie de leurs bâtiments en contrôlant les coûts liés à l'entretien et réduisant l'impact sur l'environnement.

## Vision

- Devenir un partenaire offrant une valeur sûre pour les clients. Nous voulons être « la » firme à contacter lorsque le client désire obtenir des réponses à des situations qui peuvent être complexes ou qui ont des répercussions importantes.
- Nous pensons que d'offrir un environnement de travail inclusif qui favorise la croissance personnelle et professionnelle de nos employés est l'un des moyens pour garantir que nous prendrons les devants dans l'industrie.
- Nous pensons que notre réussite passe par la qualité du service rendu au client.



**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 1 - Introduction

Mission – vision - valeurs

Envelop<sup>3</sup>

## Valeurs

### Éthique et intégrité

- Respect des lois, Codes et règlements
- Comportements éthiques et intègres
- Respect de l'individu (clients, collègues, partenaires)
- Transparence

### Excellence et innovation

- Soucis des besoins du client
- Soucis de la satisfaction du client
- Soif d'apprentissage
- À l'affût des développements technologiques dans notre spécialité.
- Adaptation de nos méthodologies aux besoins spécifiques du mandat
- Soucis du travail bien fait
- Valorisation de la créativité

### Esprit d'équipe

- Collaboration et partage du savoir
- Établir des liens de confiance avec les collègues
- Reconnaître et valoriser la performance
- Promouvoir l'agilité et la flexibilité de nos équipes

### Engagement social

- Réduction de l'empreinte carbone des chantiers et bâtiments.
- Économie d'énergie.
- Performance et durabilité
- Matériaux biosourcés
- Ressources renouvelables
- Réduction de l'enfouissement
- Respect de l'environnement et de l'être humain.



**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 1 - Introduction

Loi – déontologie - éthique

Envelop<sup>3</sup>



## La loi

Règle ou ensemble de règles obligatoires établies par l'autorité souveraine d'une société et sanctionnées par les forces de l'ordre. Au Québec et au Canada, il s'agit de dispositions prises par le pouvoir législatif (Chambre, Parlement). La loi est définie dans des codes et règlements (Code criminel, Code civil, Code des professions, etc.).



## La déontologie

Ensemble des règles et des devoirs qui régissent la conduite des membres de certaines professions. Les ordres professionnels ont des codes de déontologie (déontologie médicale, déontologie des ingénieurs, des technologues, etc.). Les infractions sont généralement sanctionnées par l'ordre professionnel en fonction des lois applicables.



## L'éthique

Ensemble des règles de conduite propres à une société ou à un groupe qui reflète une morale ou des valeurs fondamentales. Un comportement éthique requiert du jugement et de la réflexion de la part de l'individu et **tient compte des conséquences de nos actions sur les autres**. Un code d'éthique d'entreprise est un outil pour aider l'individu à faire des choix éthiques. L'éthique reflète une démarche de l'individu pour le bien de lui-même et des autres.

**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

Le présent code présente un énoncé de règles de conduite et d'éthique à respecter au sein d'**Envelop<sup>3</sup>** et dans le cadre de nos activités professionnelles – tant au sein de l'entreprise que dans nos rapports avec les parties prenantes aux projets dans lesquels nous œuvrons.

Le code a comme objectif de promouvoir :

- Le respect des lois et des normes en matière d'éthique et de conduite
- Une culture de transparence et d'imputabilité
- Le maintien de relations commerciales équitables et honnêtes avec nos partenaires, clients et concurrents
- Nos valeurs d'entreprise
- Un milieu de travail sain, sécuritaire, encadré, inclusif et tolérant
- Notre engagement envers l'environnement et le développement durable
- Le maintien de notre réputation
- La confiance des clients

# 1 - Introduction

## Nos Responsabilités

**Envelop<sup>3</sup>**

Le code favorise l'adoption de comportements responsables et empreints d'éthique pour tous les employés d'**Envelop<sup>3</sup>**. Le code est en conformité avec les lois, les règlements et les règles déontologiques applicables tant dans notre industrie que dans la société de façon globale.

- Nous devons tous connaître le contenu du présent code.
- Nous avons également le devoir de connaître les enjeux éthiques propres à notre profession et à notre poste et de les gérer de façon adéquate.
- Le code s'applique à l'ensemble des employés et gestionnaires d'**Envelop<sup>3</sup>**, que leur statut soit permanent, contractuel, temporaire, à temps plein ou à temps partiel, et ce, en tout temps, que ce soit en présentiel ou en télétravail, et pendant une période de travail rémunérée ou non.
- Nos comportements et agissements doivent refléter la mission de l'entreprise et les valeurs qui font de nous des conseillers prisés dans notre industrie.

**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité



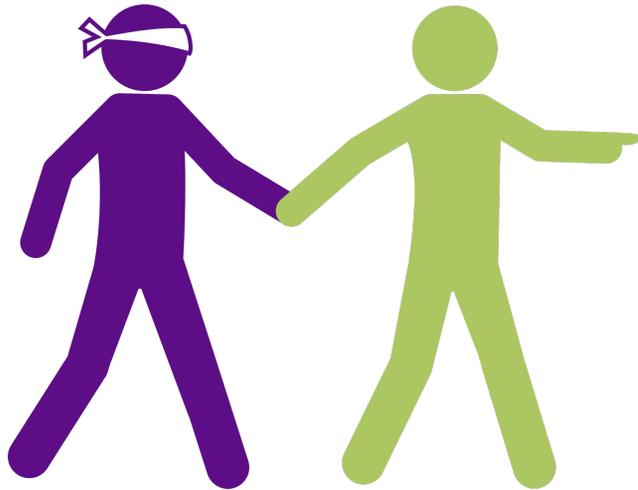
## 2- Fondements

Code d'éthique

## 2- Fondements

### La confiance

Envelop<sup>3</sup>



La confiance est la chose la plus difficile à obtenir, mais la plus facile à perdre.

Sans confiance, rien n'est possible.

Les dirigeants et les employés d'**Envelop<sup>3</sup>** doivent toujours être dignes de confiance. Ceci passe notamment par le fait de maintenir et promouvoir leur compétence professionnelle en lien avec les tâches et fonctions qu'ils occupent ainsi que de maintenir les plus hauts standards de comportement et de jugement. Ils doivent se conduire avec intégrité et honnêteté, tant dans le cadre de leurs fonctions que dans leur vie personnelle. Les conseils qu'ils offrent aux clients doivent démontrer la rigueur, la précision et ils doivent être applicables et impartiaux.

**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 2- Fondements

Équité et respect

Envelop<sup>3</sup>



**Envelop<sup>3</sup>** ne tolère aucun harcèlement, discrimination, racisme, violence (verbale ou physique), vengeance ou manque de respect, que ce soit à l'interne ou dans le cadre de nos relations avec les clients, collaborateurs ou le public. Tous méritent le respect et en aucun cas un manque de respect ne sera toléré - qu'il soit basé sur l'identité sexuelle, la race, l'aspect physique, l'âge, les limitations, l'orientation sexuelle, la religion, l'appartenance politique ou sur tout autre statut protégé par les droits civils, la loi ou la bienséance.

**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 2- Fondements

Environnement et santé

Envelop<sup>3</sup>



Les dirigeants et les employés d'**Envelop<sup>3</sup>** se soucient de la santé des individus et de l'environnement. Dans le cadre de notre travail, nous faisons tout en notre pouvoir favoriser la sécurité, le bien-être et la santé de nos employés, de nos clients et du public.

Nous tentons de protéger l'environnement en offrant notamment des solutions techniques pour favoriser la pérennité des bâtiments, la réduction de l'empreinte carbone et l'enfouissement de déchets.

**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité



éthique

déontologie

concept

rec

g

## 2- Principes généraux

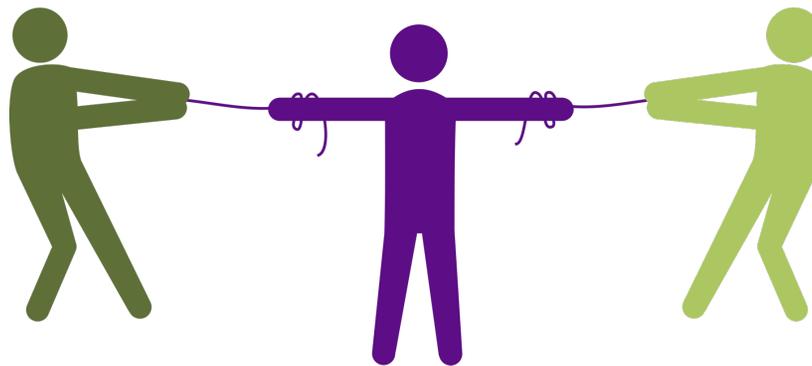
Code d'éthique

# 3- Principes généraux

## Les conflits d'intérêts

Envelop<sup>3</sup>

En tant que professionnels, nous devons nous assurer de pouvoir agir de manière objective sans influence indue de la part de tierces parties. Ceci permet de servir notre client au meilleur de notre potentiel, sans réserve – chose à laquelle notre client est en droit de s'attendre. Les conflits d'intérêts peuvent imposer une tangente au jugement du professionnel faisant en sorte de compromettre son travail. De plus, une situation de conflit d'intérêts peut avoir des répercussions catastrophiques sur la réputation du professionnel en conflit ou même d'Envelop<sup>3</sup>. Ultimement, qu'il s'agisse d'un conflit réel ou apparent, le conflit d'intérêts peut briser le lien de confiance qui est essentiel à l'accomplissement de notre travail. S'il y a un conflit, un risque ou même l'apparence d'un conflit d'intérêts, le client doit **immédiatement en être avisé par écrit**. Le client pourra alors choisir de travailler ou non avec le professionnel en toute connaissance de cause. En aucun cas est-il acceptable pour le professionnel de tolérer qu'il soit ou demeure dans une situation de conflit.



Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle le jugement professionnel d'une personne est influencé par des intérêts personnels ou privés au détriment de son mandat ou de son client. Il n'est pas nécessaire que la personne en conflit pose des gestes pour privilégier les intérêts d'une partie; même l'apparence ou le risque d'un conflit d'intérêts est suffisant pour miner la crédibilité, la réputation ou même le travail du professionnel ou de son employeur. Par exemple, un professionnel étant en apparence de conflit (non divulgué) qui ferait un rapport d'expertise dans un litige pourrait voir son rapport ou son témoignage mis de côté. Ceci poserait évidemment un préjudice important à son client.

**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 3- Principes généraux

## Exemples de conflits d'intérêts

Envelop<sup>3</sup>

- Avoir des relations personnelles (relation familiale, d'amitié, amoureuse, etc.) avec une personne avec qui nous faisons affaire pouvant faire en sorte d'influencer notre jugement ou nous pousser à la favoriser dans le cadre de nos fonctions.
- Utiliser le matériel, les secrets d'entreprise ou les installations d'Envelop<sup>3</sup> dans le cadre d'un autre travail sans le consentement de l'employeur.
- Recevoir des récompenses, ristournes ou bénéfices de la part d'une tierce partie en échange de services rendus dans nos fonctions pour le compte d'un client. Par exemple, Pierre qui est ingénieur au sein d'Envelop<sup>3</sup>, fait appel et privilégie un entrepreneur, car ce dernier invite Pierre dans la loge pour tous les matchs du Canadien.

Nous pourrions dresser une liste pratiquement infinie d'exemples de conflits d'intérêts sans qu'elle ne puisse jamais être exhaustive. Il est plus simple de faire usage de jugement et de se poser la question:

**Est-ce que mon jugement professionnel pourrait, ou pourrait sembler, être influencé par mes agissements ou ma relation avec cette autre partie?**

Si la réponse est oui, il s'agit d'un conflit d'intérêts ou d'une apparence de conflit d'intérêts.



**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 3- Principes généraux

Concurrence et relations d'affaires saines et équitables

Envelop<sup>3</sup>

## Il est interdit de discuter ou de conclure des ententes avec des concurrents ayant pour effet de:

- Fixer ou contrôler frauduleusement les prix.
- Partager les clients, les marchés ou les territoires avec des concurrents.
- Présenter des offres de services artificielles en réponse à un appel d'offres.
- S'entendre préalablement avec des sous-traitants, des fournisseurs ou des clients afin de favoriser une concurrence déloyale dans le contexte du travail.
- Obtenir des renseignements confidentiels ou faire usage de ces renseignements confidentiels en notre possession pour remporter illicitement un mandat, un appel d'offres ou faire une concurrence déloyale.
- Restreindre la concurrence.

Ce type d'agissements tombe sous l'ombrelle de la collusion.



**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 3- Principes généraux

Politique et expression personnelle

Envelop<sup>3</sup>



**Envelop<sup>3</sup>** ne fait aucune contribution politique et il est interdit pour les employés et dirigeants d'en faire en son nom.



Nous pouvons exprimer librement notre point de vue personnel sur des questions sociales, politiques ou d'intérêt public. Il est cependant interdit d'exprimer de tels points de vue en permettant à nos interlocuteurs de conclure que cette position représente celle d'**Envelop<sup>3</sup>** ou de manquer de respect dans la communication de nos opinions.

**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 3- Principes généraux

Internet et médias sociaux

Envelop<sup>3</sup>



De nos jours, la plupart des gens ont une certaine présence sur les médias sociaux ou sur l'internet (LinkedIn, Facebook, Tik Tok, Instagram, forums, etc.). Bien que les communications internet se fassent généralement en dehors des heures de travail, les dirigeants et employés d'**Envelop<sup>3</sup>** doivent agir sur l'internet de sorte à ne pas ternir l'image d'**Envelop<sup>3</sup>**.

C'est donc dire que nous devons appliquer les mêmes valeurs de **respect** et de **tolérance** dans nos échanges internet, que nous soyons au travail ou non.

# 3- Principes généraux

## Relations avec les clients

Envelop<sup>3</sup>

En acceptant un mandat, nous nous engageons envers notre client :

- À faire preuve de professionnalisme, de transparence, d'intégrité, de rigueur et de précision.
- À leur fournir toute l'information pertinente au projet en nous assurant que nos recommandations seront applicables.
- À ce que nos recommandations respectent les normes et les règles de l'art tout en gérant l'enveloppe budgétaire avec le même souci que s'il s'agissait de notre argent ou de celle d'un proche.
- À agir selon les normes d'éthique les plus strictes.
- À ne jamais exercer de pression pour forcer un client à acquérir un service ou à nous mandater pour un projet.
- À protéger la confidentialité des renseignements de nos clients en tout temps. Par exemple, en portant attention aux conversations que nous avons en public, à la divulgation de renseignements et en protégeant les informations numériques.
- À maintenir les plus hauts standards dans l'exécution de nos mandats, la qualité de nos services étant l'un des principaux piliers soutenant la réputation d'excellence qui pousse les clients à faire appel à **Envelop<sup>3</sup>**.



**Envelop<sup>3</sup>** a identifié plusieurs points qui l'aideront à rencontrer ces engagements :

- Nous fournissons la formation et les outils nécessaires au maintien des compétences adéquates des employés.
- Nous fournissons les ouvrages de référence, normes, instruments, logiciels et matériel informatique nécessaires à l'exécution des mandats selon les plus hauts standards de qualité.
- Nous assurons un environnement de travail convivial qui favorise le travail d'équipe et le partage de connaissances et qui récompense l'initiative des employés.
- Nous maintenons des mécanismes de contrôle de qualité internes et de révision des livrables.

**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

## Discrimination, harcèlement et violence

**Envelop<sup>3</sup>** est consciente que notre principale ressource est nos employés. En effet, ce sont nos employés qui conçoivent et exécutent les mandats sur lesquels nous œuvrons et ce sont ces services qui font en sorte que nous avons aujourd’hui une place de choix dans notre industrie.

Pour cette raison, il nous apparaît incontournable d’offrir à nos employés un environnement de travail stimulant, sécuritaire et respectueux où ils sont en mesure de s’accomplir pleinement et où ils se sentent en sécurité.

**Envelop<sup>3</sup> ne tolère aucune** forme de discrimination, de harcèlement physique ou psychologique ou de violence – qu’elle provienne de nos membres du personnel ou de l’extérieur. Ceci est une valeur fondamentale pour notre entreprise (voir section 2 - **Fondements**).

Nous invitons les employés à contacter la direction directement s’ils vivent une situation qui va à l’encontre de cette valeur. Ils peuvent être assurés qu’aucune forme de représailles à leur égard ne sera tolérée pour avoir fait un signalement.



### Utilisation des biens de l'entreprise

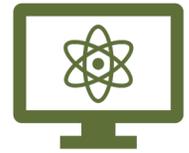
**Envelop<sup>3</sup>** s'attend à ce que nous fassions tous preuve de respect et d'intégrité dans l'utilisation des biens de l'entreprise. Qu'il s'agisse de l'utilisation physique du bien ou de l'usage qu'on en fait (ex.: communications électroniques, collaboration virtuelle, etc.).

Il est interdit de tenter de contourner, d'altérer ou de détruire les systèmes de protection informatique.

Nous nous attendons à ce que tous fassent une utilisation convenable du matériel appartenant à l'entreprise. Aucune action illégale ou frauduleuse ne sera tolérée.

Les biens de l'entreprise comprennent notamment, mais sans s'y limiter:

- Les biens matériels tels que les ordinateurs, les instruments, les ouvrages de référence (papier ou électronique), les meubles, véhicules, etc.
- Les biens intangibles tels que les logos, les slogans, les informations, les logiciels, les fonds, les propriétés intellectuelles, etc.



## Informations confidentielles

Nous mettons tout en œuvre pour protéger les informations confidentielles.

- Du côté du client, les informations qui nous sont partagées en toute confiance afin d'accomplir notre mandat doivent impérativement être gardées confidentielles afin de protéger les intérêts du client. Ceci peut inclure, sans s'y limiter: les informations concernant le bâtiment, les personnes impliquées dans le dossier, des informations reliées à des désordres, des pathologies, ou des vices affectant le bâtiment ou le site, des informations concernant les budgets ou des appels d'offres, les photographies, etc.
- Les informations confidentielles à l'interne d'**Envelop<sup>3</sup>** doivent aussi être protégées. Ceci inclut, sans s'y limiter: le savoir-faire, les informations sur les employés ou l'entreprise, les méthodologies de travail, les plans, les spécifications, les dessins, les documents de formation, etc.. Cette règle s'applique à toutes les formes de communication des informations (écrite, graphique, sonore, visuelle ou numérique). Tout comme dans le cas du client, la divulgation de ces informations peut porter préjudice à **Envelop<sup>3</sup>**, ses clients ou d'autres parties prenantes.



**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 3- Principes généraux

## Secret professionnel

Envelop<sup>3</sup>

### Informations confidentielles (suite)

Les dirigeants et les employés d'**Envelop<sup>3</sup>** ainsi que les sous-traitants, fournisseurs et partenaires de l'entreprise doivent :

- S'engager à assurer la protection des renseignements et des données des clients, des parties prenantes et d'**Envelop<sup>3</sup>**.
- Comprendre le degré de confidentialité approprié pour les informations et les traiter de manière à maintenir le secret professionnel.
- Faire preuve de discrétion en ne discutant de l'information dont nous disposons qu'avec les personnes qui en ont besoin (au sein d'**Envelop<sup>3</sup>** ou à l'externe). Ce partage d'information doit être fait dans des endroits appropriés et sécuritaires. Le partage d'informations en public est à éviter (les murs ont des oreilles)!
- S'assurer que les documents confidentiels dont nous avons la charge sont protégés adéquatement – tant au bureau qu'en télétravail.
- S'assurer que les supports informatiques sont sécuritaires et que les documents informatiques ne sont pas susceptibles aux cyberattaques.

Dans le cadre des mandats que nous accomplissons, nous avons accès à de nombreux renseignements de nature confidentielle qui appartiennent aux clients tels que : les politiques internes, les méthodes de gestion, sa situation financière. Nous devons traiter ces informations avec la plus stricte diligence et respecter (protéger) le caractère confidentiel de l'information qui nous est transmise par le client. En sollicitant nos services, le client nous témoigne beaucoup de confiance, nous devons nous montrer à la hauteur de celle-ci.



**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# Envelop<sup>3</sup>



## 4- Application

Code d'éthique

# 4- Application

## Comprendre et respecter le code

### Nous avons tous le devoir de comprendre et respecter le code.

En conséquence, les dirigeants et les employés d'**Envelop<sup>3</sup>** s'engagent à :

- Veiller à ce que tous connaissent et maîtrisent les concepts du Code afin de pouvoir les mettre en application dans leur quotidien.
- Garantir par écrit qu'ils comprennent, maîtrisent et s'engagent à respecter le Code. Cet engagement devra être renouvelé tous les ans.
- Éviter tout conflit d'intérêts et lorsqu'il y a apparence ou risque de conflit, en parler avec leur supérieur et le client afin de déterminer la marche à suivre correcte.
- Mener une enquête objective et ponctuelle à la suite d'un incident ou d'une plainte.
- Prendre des mesures correctives dans un temps opportun, lorsque cela est requis.

Il est essentiel que nous respections et que nous reflétions tous les valeurs, les principes et les obligations énoncés dans le code et ce, peu importe notre statut d'emploi.

En cas de violation des obligations auxquelles nous souscrivons, des mesures disciplinaires pourraient être prises, lesquelles pourraient aller jusqu'au congédiement.

Nos dirigeants et gestionnaires se doivent de donner l'exemple et de s'assurer que les membres de leur équipe comprennent le Code et qu'ils le respectent. Les gestionnaires doivent aussi assurer les suivis nécessaires lorsqu'un manquement au Code survient (ou est soupçonné).

Les gestionnaires ont également la responsabilité de créer et de maintenir un environnement de travail sain qui est favorable au respect du Code.

Tous ont le devoir de réfléchir et d'agir de manière éthique. Souvent, ceci requiert de la réflexion personnelle et il peut parfois être nécessaire de demander conseil à notre gestionnaire ou des collègues. N'hésitez pas! Nous sommes là pour vous assister et vous soutenir. Bien que le Code prévoit des mesures disciplinaires, son but premier n'est pas de réprimander ou de punir. Il s'agit en fait d'un outil de collaboration permettant un meilleur climat de travail et de respect. Vous pouvez toujours vous adresser à nous pour du soutien, et ce sans avoir à craindre des représailles.



### **Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 4- Application

Comprendre et respecter le code

Envelop<sup>3</sup>

## Signalement

Un employé qui détient des informations relatives à une pratique ou à des actes qui contreviennent au code d'éthique, aux règles déontologiques ou à la loi doit faire un signalement à la direction d'**Envelop<sup>3</sup>** sans délai. Nous pouvons en parler à notre supérieur ou passer directement à la direction.

Le signalement peut être fait sans égard au statut ou au poste de la personne commettant l'acte. **Envelop<sup>3</sup>** traitera la situation de manière confidentielle et prendra toutes les mesures possibles pour protéger le signaleur qui agit de bonne foi afin qu'il ne soit pas victime de représailles.

## Représailles

Aucun employé ne fera l'objet de représailles pour avoir fait un signalement de bonne foi (pénalités, rétrogradation, suspension, discrimination ou congédiement). Les employés sont aussi libres de s'enquérir au sujet d'un manquement au Code ou à son application qu'ils pensent avoir constaté. Cette démarche sera aussi tenue confidentielle en conservant l'anonymat de l'employé et sans représailles.

**Envelop<sup>3</sup>** prendra toutes les mesures nécessaires pour protéger les employés qui feront un signalement et ce, peu importe qui fait l'objet du signalement.



**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 4- Application

Comprendre et respecter le code

Envelop<sup>3</sup>

## Contrôle et supervision

La direction doit s'assurer de la bonne gouvernance de l'ensemble des activités de l'entreprise – ce qui inclut naturellement le comportement éthique de notre personnel.

## Sanctions

Une violation du Code entraînera des sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement. **Envelop<sup>3</sup>** pourrait devoir prendre des mesures additionnelles telles que des poursuites judiciaires en raison d'activité illégale et pourrait réclamer des dommages et intérêts lorsque les actes affectent négativement l'entreprise.

CTRL



**Enveloppe au cube**

Rigueur – Précision – Applicabilité

# 4- Applications

## Démarche de réflexion



Invariablement, nous serons tous confrontés au cours de notre carrière à une situation où nous devons déterminer la façon éthique d’agir dans une circonstance donnée. Parfois la décision est claire (ex.: il est inacceptable d’user de violence pour résoudre un conflit). Cependant, à d’autres moments, il est possible que le bon choix nous apparaisse moins évident à faire. Nous vous proposons un cadre analytique qui pourrait alors vous aider. Dans le doute, vous pouvez toujours discuter avec votre gestionnaire pour qu’il vous aide dans une prise de décision difficile.

Étape	Sujet	Réflexion
01	Événements et enjeux	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qu’est-ce qui se passe?</li><li>• Quel est le contexte?</li><li>• Quels sont les faits et les enjeux?</li><li>• Qui serait affecté, comment?</li></ul>
02	Obligations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"><li>• Est-ce que des lois, des Codes ou des règlements s’appliquent?</li><li>• Est-ce que mon code déontologique traite de la situation?</li></ul>
03	Considérations éthiques	<ul style="list-style-type: none"><li>• Est-ce qu’il y a un risque de nuire à la mission ou à la vision d’Enveloppe au cube?</li><li>• Pourrait-il y avoir des impacts sur la santé et la sécurité ou le bien-être des gens (client, public, collègues, fournisseurs, etc.) ?</li><li>• Est-ce qu’il pourrait y avoir un impact sur l’environnement?</li><li>• Quelles sont les valeurs en jeu ou en conflit? Lesquelles devraient être privilégiées?</li><li>• Quelles seraient les conséquences possibles?</li><li>• Quelles actions seraient à privilégier? Pourquoi?</li></ul>
04	Impact et cohérence	<ul style="list-style-type: none"><li>• Est-ce que je pense qu’il serait acceptable qu’un autre pose le geste que je m’appête à poser?</li><li>• Est-ce que ce geste projette une image professionnelle de moi, de mes collègues ou de l’entreprise?</li><li>• Est-ce que je serais à l’aise si ce geste était couvert dans les médias?</li><li>• Est-ce que j’agis de la sorte s’il s’agissait d’un de mes proches?</li><li>• Est-ce que j’agis de cette façon si on me surveillait?</li><li>• Est-ce que je serais en mesure de démontrer que ma décision est en accord avec les valeurs, la mission ou la vision de mon entreprise?</li><li>• Est-ce que j’aimerais qu’on me traite de cette manière?</li></ul>

### Enveloppe au cube

Rigueur – Précision – Applicabilité