

*« Chez TrueBlue, nous avons tous le devoir d'adhérer aux valeurs de notre entreprise : faire preuve d'optimisme, de passion, de responsabilité, de respect et enfin, mais non la moindre, d'honnêteté. L'honnêteté ne consiste pas seulement à suivre un ensemble de règles, mais bien d'agir de façon éthique et avec intégrité. Alors que nous prenons de l'expansion, je compte sur chacun de nos employés pour personnaliser la valeur d'honnêteté dans chacun de nos gestes et partout où nous sommes présents. Je vous prie donc de prendre le temps de comprendre notre Code d'éthique et de conduite des affaires ainsi que notre Politique anticorruption et de les respecter. C'est l'attention que tous nos employés portent à ces importantes politiques qui nous a aidés à édifier une des entreprises les plus dignes de confiance dans le monde. »*

*Steven C. Cooper,  
Président et PDG,  
TrueBlue, Inc.*





référéncée avec la Politique sur les repas, cadeaux, déplacements et divertissements tiers.

## **Champ d'application**

---

## **Objet**

---

TrueBlue Inc. et ses filiales dans le monde (« TrueBlue ») s'engagent à faire affaire de façon éthique et responsable, avec honnêteté et intégrité. En tant qu'entreprise mondiale, TrueBlue n'a aucune tolérance envers le non-respect de la présente Politique anticorruption (« Politique ») et toutes les lois en vigueur dans ses pays d'exploitation. Cela inclut notamment le respect des lois qui interdisent les pots-de-vin et la corruption autant dans le secteur public que privé, dont la Foreign Corrupt Practices Act aux É.-U. (« FCPA » ou loi sur les pratiques de corruption des représentants étrangers) et la Bribery Act au R.-U. (loi sur la corruption), ainsi que les lois mondiales et locales en vigueur dans nos autres pays et territoires d'exploitation.

La présente Politique définit les attentes de l'entreprise quant à la conformité aux lois en vigueur et aux valeurs fondamentales décrites dans le Code d'éthique et de conduite des affaires concernant le conseil d'administration, les cadres, les employés et les entrepreneurs, ainsi que dans le Code de conduite des fournisseurs, qui concerne tous les tiers avec qui nous faisons affaire. La Politique fait intrinsèquement partie du programme mondial de conformité aux lois anticorruption de TrueBlue (« Programme ABC ») et elle doit être

Chez TrueBlue, la présente Politique nous concerne tous. Cela inclut les membres du conseil d'administration et tous les cadres et autres employés de TrueBlue et ses filiales dans le monde (« Employés TBI »). Pour votre commodité, la définition du mot Employés inclura aussi les entrepreneurs indépendants, qui sont également concernés par la présente Politique. Les Employés TBI doivent respecter la présente Politique, le Code d'éthique et de conduite des affaires, toutes les politiques et procédures pertinentes, ainsi que l'ensemble des lois anticorruption en vigueur.

Les tiers, dont les consultants, agents, fournisseurs, intermédiaires, partenaires en coentreprise, clients et tout autre partenaire d'affaires agissant au nom de l'entreprise (« Tiers ») doivent examiner et comprendre la présente Politique, établir leurs propres programmes anticorruption cohérents avec la présente Politique et respecter l'ensemble des lois anticorruption en vigueur, les dispositions contractuelles pertinentes et le Code de conduite des fournisseurs de TrueBlue. Ensemble, les Employés TBI et les Tiers sont parfois appelés « Représentants de l'entreprise ».

## Responsabilité et supervision

---

Tous les Employés TBI doivent se conduire de façon conforme à la Politique. En outre, la direction de TrueBlue a la responsabilité de s'assurer que les Représentants de l'entreprise qui lui sont subordonnés connaissent et comprennent la Politique.

Les conseils supplémentaires sur la lutte contre la corruption fournis par TrueBlue dans d'autres pays pour respecter des lois locales ou traiter de circonstances propres à la région concernée seront cohérents avec la présente Politique. TrueBlue n'autorise ni ne tolère toute violation des lois anticorruption fédérales, d'État, internationales ou locales dans ses pays d'exploitation.

Le directeur en chef de l'éthique et de la conformité supervise la conformité à la Politique et au Programme ABC de TrueBlue. Le directeur en chef de l'éthique et de la conformité a octroyé à du personnel de confiance du service de conformité des responsabilités de supervision supplémentaires, dont la participation à la formation des Employés TBI afin qu'ils comprennent et respectent la Politique, l'offre de conseils sur la mise en œuvre de celle-ci, la conduite des enquêtes internes sur les cas de violation présumée de la Politique et la supervision de la diligence raisonnable et le contrôle continu de la conformité des Tiers dès le début de la relation d'affaires. Les questions sur la présente Politique doivent être adressées au directeur en chef de l'éthique et de la conformité à [ethics@trueblue.com](mailto:ethics@trueblue.com).

## Nous interdisons les pots-de-vin et la corruption

---

TrueBlue interdit strictement les pots-de-vin et la corruption de tout genre dans le cadre des affaires de l'entreprise. Tous les Représentants de l'entreprise ont la responsabilité de reconnaître les signes d'un pot-de-vin ou d'un acte de corruption possible et de les signaler au service de conformité.

Aucun Représentant d'entreprise ne peut solliciter, accepter, offrir ou verser des pots-de-vin, ou autrement tenter d'influencer quiconque, membre d'un gouvernement ou du secteur privé, de façon inappropriée, même si ledit paiement est appelé autrement. Cette interdiction concerne tous les paiements inappropriés versés directement par un Employé TBI ou indirectement par le biais d'un Tiers travaillant pour TBI. Les Représentants d'entreprise jugés coupables d'avoir violé ces interdictions feront face à des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement ou à la résiliation de la relation d'affaires, et ils pourraient être poursuivis en justice ou devoir payer des amendes.

### **A. Reconnaissance des pots-de-vin et actes de corruption**

Il y a pot-de-vin et corruption lorsque des cadeaux, divertissements ou autres avantages (« objets de valeur ») sont offerts ou fournis directement ou indirectement à des représentants d'un gouvernement et leurs parents, et généralement à tout particulier commerçant (p. ex., clients et clients potentiels) afin d'influencer leurs actions ou les décisions qu'ils prennent dans le cadre de leurs

obligations officielles ou professionnelles. Il y a également pot-de-vin et corruption lorsqu'un Représentant de l'entreprise sollicite ou accepte des objets de valeur de quiconque dans le but interdit de se laisser influencer dans ses actions ou les décisions d'affaires qu'il prend au nom de l'entreprise.

Par objet de valeur, on peut faire référence à de l'argent en espèces ou son équivalent, comme des cartes-cadeaux, des cadeaux de valeur excessive incorrectement documentés, des repas, divertissements, déplacements et hébergements et occasions d'emploi et stages extravagants pour le destinataire ou les membres de sa famille, des contrats, du favoritisme en affaires, des biens et services offerts au rabais, des dons politiques, des dons de charité et des services en nature.

Les pots-de-vin et la corruption sont tantôt évidents, tantôt difficiles à cerner. Les Représentants de l'entreprise doivent faire preuve de jugement et de prudence et ne pas offrir ni accepter d'objet de valeur s'ils ont une raison de croire que ledit échange paraît inapproprié ou violerait des lois, règlements ou politiques gouvernant leur comportement ou celui du destinataire

## **B. Nous ne tentons pas de corrompre les représentants gouvernementaux**

Les Représentants de l'entreprise ne doivent pas offrir ni donner quoi que ce soit de valeur à des représentants d'un gouvernement ou les membres de leur famille à des fins inappropriées ou sans l'approbation du service de conformité. Même si des lois en vigueur interdisent toute tentative de corruption des membres d'un gouvernement et des secteurs privés,

la corruption des représentants d'un gouvernement a des conséquences particulièrement sévères

Qui sont les représentants gouvernementaux? Il s'agit d'une personne qui travaille pour le gouvernement américain ou un gouvernement étranger ou qui le représente, et ce, peu importe son rôle, dont les suivants :

- Chefs d'État, législateurs, politiciens élus et nommés, juges
- Fonctionnaires et employés gouvernementaux (p. ex., douaniers, agents fiscaux ou inspecteurs des conditions de travail)
- Citoyens réalisant une tâche officielle au nom d'une entité gouvernementale donnée
- Entreprises détenues ou contrôlées par l'État (sociétés de télécommunication, services publics, banques, etc.)
- Établissements publics (hôpitaux, écoles, universités, etc.)
- Personnel de sécurité (militaire, police, services secrets)
- Partis politiques, représentants de parti et candidats d'investiture
- Organisations mondiales publiques (Banque mondiale, Nations unies, FIFA, etc.)

Dans le cadre de la présente Politique, les membres de famille d'un représentant gouvernemental se limitent à un époux ou une épouse, un enfant, un parent ou un frère ou une sœur.



Le fait qu'un pays n'ait pas classé un individu comme représentant gouvernemental en vertu de sa législation locale n'est pas une excuse pour violer la politique ou les lois d'un autre pays. Même si la FCPA concerne la corruption dans le secteur public, la Bribery Act du R.-U., d'autres lois américaines et les lois de plusieurs autres pays interdisent aussi la corruption dans le secteur privé. Conséquemment, tous les pots-de-vin et actes de corruption (publics et privés) sont interdits en vertu de la présente Politique. Les Représentants de l'entreprise doivent solliciter l'aide du service de conformité s'ils se demandent si un individu est un représentant d'un gouvernement ou non.

### **C. Nous n'utilisons aucun Tiers à des fins de corruption**

Les Représentants de l'entreprise qui ne sont pas des Employés TBI mais qui travaillent au nom de TrueBlue sont des « Tiers ». Les entreprises qui offrent des services de paie, comptables/financiers et juridiques sont des exemples de Tiers souvent embauchés par TBI, de même que les consultants de tout genre. Les Tiers ne peuvent pas accepter ni verser des pots-de-vin, pas plus qu'ils ne peuvent s'adonner à d'autres pratiques interdites au nom de l'entreprise. L'entreprise interdit d'utiliser les Tiers pour agir de façon contraire aux principes et exigences de la présente Politique ou d'une loi en vigueur. Voir la section ci-dessous pour des conseils sur l'identification et la gestion du risque causé par les Tiers.

### **D. Nous imposons des limites sur les dépenses associées aux repas, cadeaux, divertissements et déplacements dont profitent les Représentants de l'entreprise**

L'entreprise reconnaît que l'offre d'une aide occasionnelle aux repas, cadeaux, divertissements et déplacements peut s'inscrire dans le cadre d'activités d'affaires légitimes et exécutées de bonne foi dans plusieurs pays. Cependant, l'argent de l'entreprise doit être dépensé de façon raisonnable et en association directe avec un objectif commercial légitime approuvé par les parties concernées, et ces dépenses doivent être correctement consignées dans les livres et dossiers comptables de l'entreprise. Avant de dépenser des fonds de l'entreprise, chaque Représentant de l'entreprise a le devoir d'obtenir des conseils et de respecter le Code d'éthique et de conduite des affaires ou le Code de conduite des fournisseurs, le cas échéant. Les Employés TBI doivent aussi consulter la Politique de TrueBlue sur les repas, cadeaux, déplacements et divertissements tiers pour des conseils relativement aux interdictions, allocations de dépense maximum, exigences d'approbation et procédures de demande de remboursement des repas, cadeaux, déplacements et divertissements d'affaires sanctionnés et offerts ou obtenus de bonne foi.

En gros, toute offre ou tout approvisionnement de repas, cadeaux, déplacements et divertissements

d'affaires doivent être conformes aux lois, règlements et règles américains et locaux en vigueur pour son destinataire. Puisque des règles et normes particulières concernent les représentants des gouvernements de diverses juridictions, si vous avez des doutes quant à la légalité d'un cadeau ou d'un avantage, ou encore au seuil pécuniaire maximum d'une dépense autorisée dans une juridiction donnée, consultez immédiatement le service de conformité.

Aucune dépense ne doit être réalisée dans l'intention de motiver un représentant d'un gouvernement à accomplir ou à refuser d'accomplir un acte officiel, récompenser ce dernier pour une décision passée ou créer l'apparence desdites intentions. TrueBlue interdit aussi les dépenses réalisées afin de motiver un destinataire du secteur privé à enfreindre son devoir de loyauté envers son employeur ou à le récompenser pour ladite infraction, ou encore créer l'apparence desdites intentions.

Les Employés TBI ne doivent jamais solliciter des repas, cadeaux, aides aux déplacements et divertissements d'une personne ou d'une entité faisant ou tentant de faire affaire avec TrueBlue, ou avec laquelle TrueBlue s'efforce de faire affaire. De plus, les Employés TBI ne doivent pas accepter de repas, cadeaux, aide aux déplacements, ni divertissements pouvant influencer ou donner l'impression d'influencer leurs obligations professionnelles.

Si les exigences précédentes sont respectées, les repas, divertissements et marques de reconnaissance d'entreprise, à l'exception de l'argent

en espèces et des cartes-cadeaux, qui sont raisonnables, justifiés par des affaires, rares et de valeur modeste peuvent généralement être offerts dans le secteur privé. Pour les règles relatives aux exclusions, aux représentants de gouvernement, à l'aide aux déplacements et à d'autres exigences de préapprobation et de documentations procéduriers, consultez la Politique de TrueBlue sur les repas, cadeaux, déplacements et divertissements tiers.

## **E. Nous interdisons les contributions politiques**

TrueBlue interdit aux Représentants de l'entreprise d'utiliser les fonds ou les biens de l'entreprise pour soutenir un candidat politique, un parti politique ou un représentant de parti sans autorisation formelle du directeur en chef de l'éthique et de la conformité ou du directeur juridique. De plus, même si les Employés TBI peuvent participer à des activités politiques durant leurs temps libres et à leurs propres frais, sans remboursement de l'entreprise, lesdites activités ne peuvent pas interférer avec leur rendement professionnel chez TrueBlue et ne doivent pas être réalisées au nom de TrueBlue. Cette restriction ne concerne pas les initiatives officielles et populaires de l'équipe des affaires gouvernementales de TrueBlue. Pour en savoir plus, consultez les sections du Code d'éthique et de conduite des affaires sur la participation politique.

## F. Considérations particulières relatives aux dons de charité

Même si la loi n'interdit pas les dons de charité légitimes, l'entreprise est dans l'obligation de s'assurer que les fonds engagés à ces fins ne sont pas utilisés de façon inappropriée ou détournés pour être utilisés de façon imprévue. Les dons et les commandites d'événement d'organismes de charité connus et officiellement enregistrés à des fins commerciales légitimes qui sont modestes et ne soulèvent aucune « préoccupation particulière » peuvent être versés s'ils sont préalablement approuvés par un vice-président conformément au Code d'éthique et de conduite des affaires et à la Politique de TrueBlue sur les repas, cadeaux, déplacements et divertissements tiers.

Quand les dons de charité soulèvent-ils des « préoccupations particulières » ?

Vous devez vous abstenir de faire des dons de charité dans plusieurs situations, dont les suivantes :

- Si un don à un organisme de charité ou une commandite d'événement est jugé ou présumé être associé à un représentant d'un gouvernement ou un membre de sa famille ou un associé intime de ce dernier.
- Si le don ou la contribution à une bourse d'études sont sollicités par un représentant d'un gouvernement ou un membre de sa famille ou un associé intime de ce dernier.
- Si l'organisme de charité ou l'organisateur de l'événement ne fournissent pas tous les renseignements concernant l'utilisation des fonds versés.

- Si l'organisme de charité ou l'organisateur de l'événement ne sont pas officiellement enregistrés au chapitre 501(c)(3) ou l'équivalent local, connus dans leur communauté, ou si leur réputation est douteuse.
- Si l'organisme de charité ou l'organisateur de l'événement sollicitent un don en espèces.
- Tout autre fait ou toute autre circonstance soulevant des préoccupations quant à l'utilisation appropriée et escomptée du don.

Les Représentants de l'entreprise doivent rapidement signaler les sollicitations de don qui soulèvent des préoccupations particulières au service de conformité en consultant le [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com)

Les Employés TBI responsables des interactions avec les organismes de charité doivent suivre les étapes du processus d'enregistrement des fournisseurs du service d'achat, lequel inclut une évaluation de la diligence raisonnable de ces derniers. Pour lancer le processus d'évaluation de la diligence raisonnable, veuillez communiquer avec [purchasing@trueblue.com](mailto:purchasing@trueblue.com).



## G. Nous interdisons les paiements de sollicitation

Les « paiements de sollicitation » sont des petites sommes d'argent versées pour solliciter ou accélérer une action gouvernementale systématique.

TrueBlue interdit aux Représentants de l'entreprise de verser des paiements de sollicitation à des représentants gouvernementaux et parties privées, car ils sont illégaux en vertu des lois de la plupart des pays.

Signalez toutes les demandes de paiements de sollicitation au service de conformité en consultant le [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com).

## Nos livres et dossiers sont à jour

Chez TrueBlue, nous sommes fiers d'avoir la réputation d'être dignes de confiance dans tous les aspects de nos activités. Nous respectons à la lettre toutes les lois qui exigent la tenue de livres, dossiers et comptes complets et exacts. Les renseignements financiers doivent être le reflet des transactions réelles et se conformer aux Principes comptables généralement reconnus (« PCGR »). En vertu des lois et règlements en vigueur, toutes les transactions doivent être consignées à temps, intégralement et précisément et décrites dans tous les documents commerciaux, qu'elles soient d'origine interne ou proviennent de Tiers. Les livres et dossiers exacts contiennent des détails sur le destinataire (dont les représentants gouvernementaux désignés) et des formulaires de demande d'approbation complets et exacts, comme stipulé dans la Politique de TrueBlue sur les repas, cadeaux, déplacements et divertissements tiers. Ces exigences concernent aussi toutes les dépenses encourues par les Tiers et

l'évaluation de la diligence raisonnable des factures tierces afin de détecter toute charge suspecte et non corroborée.

Aucun compte non divulgué ou non enregistré ne sera créé à toute fin et nul libellé ni renseignement faux, trompeur ou artificiel ne sera saisi dans les livres, dossiers et comptes de l'entreprise, quelle qu'en soit la raison.

## Vous devez signaler les sollicitations et extorsions

La réception d'une demande de pot-de-vin ou de paiement de sollicitation n'est pas une excuse pour violer la présente Politique. En cas de sollicitation, les Représentants de l'entreprise doivent refuser et immédiatement aviser le directeur en chef de l'éthique et de la conformité, le directeur juridique ou le service de conformité en consultant le [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com). Toute menace à la sécurité personnelle d'un Représentant de l'entreprise ou d'une autre personne doit être immédiatement signalée à la police et à une des entités précédentes.

Comment répondre aux sollicitations :

Les Représentants de l'entreprise à qui l'on demande de violer la présente Politique doivent refuser poliment, mais fermement. Les Représentants de l'entreprise ne doivent pas donner l'impression qu'ils acceptent ou ignorent la demande. Ils doivent rappeler au demandeur que TrueBlue possède une politique sévère de lutte contre les pots-de-vin et la corruption.





## **Nous exigeons de nos partenaires qu'ils rendent des comptes**

---

TrueBlue interdit les pots-de-vin et les actes de corruptions directs et indirects. Les partenaires commerciaux tiers qui agissent au nom de l'entreprise doivent revoir et comprendre la présente Politique et établir leurs propres programmes anticorruption alignés sur celle-ci, respecter l'ensemble des lois anticorruption en vigueur, les dispositions contractuelles pertinentes et le Code de conduite des fournisseurs de TrueBlue. De plus, les Tiers doivent convenir du processus de diligence raisonnable basé sur le risque de corruption de TBI et coopérer avant d'être embauchés et pour la durée de la relation d'affaires..

### **A. Nous soumettons les Tiers à notre processus de diligence raisonnable**

TrueBlue peut être tenue responsable de la conduite des Tiers dans le cadre des initiatives qu'ils mènent en notre nom. L'entreprise ne doit ainsi jamais tisser une relation d'affaires avec un Tiers sans d'abord justifier de bonne foi l'embauche de ce dernier et conduire une enquête fondée sur le risque pour évaluer les antécédents, qualifications, affiliations et réputations dudit Tiers (« diligence raisonnable »). Le processus d'évaluation de la diligence raisonnable du Tiers doit être réalisé par le service d'achat de TrueBlue en consultation avec son service de

conformité. La création d'une relation d'affaires avec un Tiers représentant d'un gouvernement ou qui aura une interaction formelle avec des représentants gouvernementaux soulève des préoccupations particulières et requiert l'évaluation préalable du service de conformité. La présence d'autres signaux d'alarme, dont il sera question plus bas, peut aussi exiger la tenue de contrôles de diligence raisonnable et anticorruption poussés avant l'approbation de la relation concernée. Les Employés TBI doivent informer le service de conformité en consultant le site [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com) s'ils déterminent qu'un Tiers est ou interagira avec un ou des représentants gouvernementaux pour l'entreprise ou s'ils détectent tout autre signal d'alarme

### **1. Diligence raisonnable des nouveaux fournisseurs**

Les Employés TBI responsables des relations avec les nouveaux fournisseurs, dont les consultants, agents, intermédiaires, doivent leur demander de respecter le processus d'enregistrement des fournisseurs du service d'achat, lequel inclut une évaluation de la diligence raisonnable de ces derniers. Les signaux d'alarme détectés durant le processus de diligence raisonnable doivent être gérés selon les exigences de l'entreprise avant d'établir la relation concernée et de verser un paiement. Pour lancer le processus d'évaluation de la diligence raisonnable, veuillez communiquer avec [purchasing@trueblue.com](mailto:purchasing@trueblue.com).

Nos responsabilités vont au-delà de la diligence raisonnable initiale. Des documents sur la supervision continue et la diligence raisonnable à jour doivent être présentés à intervalles déterminés, notamment durant le renouvellement d'un contrat ou si les circonstances du Tiers concerné changent fortement de façon à ce que ses réponses précédentes deviennent inexactes ou trompeuses. Tous les documents de diligence raisonnable doivent être conservés par le service d'achat pour la durée de la relation d'affaires et pendant cinq ans par la suite.

Les Employés TBI qui sollicitent la création d'une relation avec un Tiers ou la supervisent demeurent responsables de la supervision de ladite relation d'affaires durant tout son cycle de vie. L'embauteur doit demeurer vigilant face aux nouveaux signaux d'alarme et procéder à des évaluations régulières afin de justifier la continuité de la relation d'affaires. Les nouvelles préoccupations doivent être signalées au service de conformité depuis le [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com) pour que le risque puisse être considéré et des mesures de protection appropriées mises en place.



## 2. Raisonnable diligence à l'embauche

Dans certains cas, l'offre d'un emploi, d'un stage ou d'une occasion d'affaires peut soulever des préoccupations relatives à la corruption et aux conflits d'intérêts. Le service de conformité et les ressources humaines doivent procéder au processus de diligence raisonnable et approuver les offres, promesses ou procurations d'emploi, de contrat de travail, de stage ou d'occasion d'affaires faites par un Employé TBI à un représentant d'un gouvernement, un membre de sa famille ou un particulier ou une entité du secteur privé avec qui l'entreprise fait ou tente de faire affaire..

Comme mentionné dans la section sur les signaux d'alarme ci-dessous, les Employés TBI doivent consulter le service de conformité et obtenir son approbation avant d'engager un nouveau fournisseur recommandé par un représentant d'un gouvernement ou un membre de sa famille.

Les situations où un Employé TBI sollicite ou accepte un avantage professionnel d'un représentant d'un gouvernement ou d'une entité du secteur privé avec qui TrueBlue fait affaire ou cherche à faire affaire sont intrinsèquement problématiques et doivent être signalées aux services des RH ou de la conformité.

## 3. Diligence raisonnable en cas de fusions et d'acquisitions

TrueBlue fait de temps en temps l'acquisition d'autres entreprises. Ce faisant, TrueBlue devient responsable de la conduite préalable de ladite entreprise. TrueBlue peut également être tenue responsable si elle perpétue

une conduite qui viole des lois anticorruption. L'entreprise a donc comme politique de procéder au processus de diligence raisonnable basé sur le risque de corruption avant de réaliser une acquisition pour permettre à TBI de déterminer et d'atténuer ledit risque. De plus, l'entreprise intégrera l'entreprise ainsi acquise à ses contrôles et programmes de conformité internes le plus tôt possible, notamment en formant ses nouveaux employés, évaluant ses relations tierces et procédant à des audits, le cas échéant. Les Employés TBI sont tenus de collaborer.

## **B. Reconnaître les signaux d'alarme**

À l'étranger, l'embauche de Tiers bien placés pour confirmer ou préserver un contrat d'affaires, faire des présentations ou solliciter des représentants gouvernementaux peut être monnaie courante dans le cadre de transactions et pour des coentreprises données. Ces façons de faire peuvent être détournées à des fins de corruption. Les Représentants de l'entreprise doivent être à l'affût des avertissements ou signaux d'alarme qui laissent présager un éventuel pot-de-vin ou une relation à risque. Dans les pays dont l'Index des perceptions de la corruption (IPC) est élevé, les potentiels partenaires d'affaires pourraient être soumis à une diligence raisonnable approfondie.

La liste qui suit n'est pas complète. Si vous détectez un signal d'alarme, ne l'ignorez pas. Chaque Représentant de l'entreprise doit signaler les signaux d'alarme reconnus et les conduites inappropriées. Signalez les signaux d'alarme au service de conformité depuis le [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com).

### **Exemples de signaux d'alarme**

- Le partenaire d'affaires potentiel refuse de se soumettre au processus de diligence raisonnable ou il ne compte aucun programme de conformité ou code de conduite, ou il refuse de vous les fournir.
- Le partenaire d'affaires potentiel a mauvaise réputation ou un historique de paiements inadéquats. Il fait par exemple l'objet d'une enquête de la police ou a déjà été accusé de délits.
- Les renseignements fournis sur le partenaire d'affaires potentiel ou son ou ses dirigeants ne peuvent pas être vérifiés par des faits, seulement des anecdotes.
- Le partenaire d'affaires potentiel est recommandé par un représentant d'un gouvernement ou un membre de la famille de ce dernier.
- Le partenaire d'affaires potentiel est détenu en tout ou en partie par un représentant d'un gouvernement ou un membre de sa famille.
- Le partenaire d'affaires n'a jamais offert les services qu'il vous propose ou est embauché en raison d'une relation qu'il entretient avec un représentant d'un gouvernement.
- La marge de profit ou les frais du partenaire d'affaires excèdent la rémunération jugée juste et raisonnable pour les services proposés.
- Le partenaire d'affaires veut être payé en espèces, dans un compte à l'étranger ou par l'intermédiaire d'un tiers.
- Le partenaire d'affaires rejette des conditions du contrat anticorruption ou refuse de signer un contrat écrit pour l'approvisionnement de ses services.
- Le partenaire d'affaires soumet des fausses factures ou trompeuses ou refuse de présenter des documents à l'appui de ses dépenses présumées.

## **C. Ne pas ignorer les conduites inappropriées ni les soutenir**

Les Employés TBI qui travaillent avec un Tiers, surtout des clients, ne doivent pas être impliqués dans une conduite inappropriée qui viole la présente Politique, le Code d'éthique et de conduite des affaires ou d'autres lois anticorruption en vigueur. Les Employés TBI doivent immédiatement signaler les conduites douteuses au service de conformité depuis le [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com). Ils ne doivent pas tenter de régler ce type de problème d'eux-mêmes.

## **Formation et attestation obligatoires des employés**

TrueBlue s'attend à ce que tous les Représentants de l'entreprise connaissent la présente Politique et les principes anticorruption généraux qu'elle contient et à ce que les Employés TBI suivent des formations supplémentaires régulières dans le cadre du Programme ABC. Après avoir réussi la formation vous, l'Employé TBI, devrez répondre à une série de questions afin d'évaluer vos connaissances sur la Politique et d'attester que vous : (1) avez lu et compris la Politique; (2) respecterez la Politique, et; (3) n'êtes informé(e) d'aucune violation non signalée de la Politique.

Le cas échéant, l'entreprise pourra aussi, à son entière discrétion, demander à des Tiers de suivre une formation à leur embauche et de temps en temps.

## **Responsabilités en matière de conformité**

Chaque Employé TBI a la responsabilité de respecter la présente Politique. Les Employés TBI qui violent la Politique seront soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. La relation d'affaires des Tiers qui font preuve de non-respect envers les principes de la présente Politique, des lois anticorruption en vigueur, des dispositions contractuelles et le Code de conduite des fournisseurs de TrueBlue sera résiliée. Tous les violateurs peuvent être soumis à une poursuite criminelle et civile et à des amendes

## **Enquêtes**

L'entreprise peut de temps en temps mener une évaluation plus approfondie de transactions données ou de relations tierces. Dans le cadre de ces évaluations, tous les représentants de l'entreprise doivent coopérer avec l'entreprise, le directeur juridique et les auditeurs externes. La non-coopération aux enquêtes internes, audits ou évaluations de diligence raisonnable menés par le service de conformité constitue une violation de la Politique et donnera lieu à des mesures disciplinaires ou à la résiliation de la relation d'affaires.

## Signalement

---

Notre valeur d'honnêteté est le reflet de l'engagement de l'entreprise à faire en sorte que tout ce que nous faisons est fondé sur des principes d'éthique. Tous les Employés TBI doivent personifier cette valeur en soulevant sur-le-champ les préoccupations relatives aux pots-de-vin et à la corruption et en signalant toute violation réelle ou présumée de la présente Politique en utilisant les canaux suivants :

- ComplianceAlert (anonyme) au [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com) en marquant le type de préoccupations concernées. Par téléphone aux É.-U. et au Canada au 1-855-70-ALERT. Ailleurs dans le monde en signalant le +1 855 70 25378.
- Directeur en chef de l'éthique et de la conformité
- Directeur juridique

## Pas de représailles

---

L'entreprise s'appuie sur la philosophie de la transparence pour s'assurer que les personnes qui soulèvent des préoccupations ou qui participent à une enquête, offrent leur assistance ou témoignent soient libres de représailles et de tout autre préjudice. Les représailles visant un Représentant de l'entreprise ayant signalé une violation présumée de bonne foi sont strictement interdites.

En conséquence, l'entreprise prendra des mesures disciplinaires sévères, allant jusqu'au congédiement, envers tout Employé TBI qui use de rétorsion à l'égard de quiconque ayant fourni des renseignements ou participé à une enquête ou un audit. Pour en savoir plus sur l'engagement de l'entreprise à lutter contre les représailles et sa philosophie de transparence, consultez la Politique de lutte aux représailles de TrueBlue.

