

# Politique en matière de droits de la personne

## 1) PRÉAMBULE

Force est de constater que l'avenir nous réserve plusieurs changements, face à cela, le monde des affaires en a subi aussi les effets. D'où la nécessité, de pouvoir avoir droit à l'expérimentation et à l'erreur afin d'assurer une potentielle mutation des organisations. Sous un tel contexte, MGS Eureka Inc. est consciente de l'importance fondamentale de la dignité humaine et de l'égalité. Nous croyons que croissance économique et progrès social vont de pair et, par conséquent, nous faisons tout notre possible pour offrir un milieu de travail sûr, inclusif et respectueux de tous, qui traduit ces valeurs.

MGS Eureka Inc. s'engage à exercer ses activités d'une manière socialement responsable qui respecte les droits de la personne. En encourageant et sensibilisant son personnel et toutes autres personnes aux termes de la présente politique, MGS Eureka Inc. veille au respect des droits de la personne en milieu de travail et au sein des collectivités citoyennes.

## 2) OBJECTIF

La présente Politique énonce les grands principes adoptés par MGS Eureka Inc. qui ont pour objectif de soutenir la reconnaissance des droits de la personne. La Politique ne devrait pas être considérée comme une tentative d'ajouter une obligation d'ordre légal, réglementaire ou contractuel applicable aux activités de MGS Eureka Inc., ni de se soustraire ou de s'écarter d'une telle obligation

## 3) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail, incluant les lieux de télétravail le cas échéant;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées par l'employeur);

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail.

## 4) DÉFINITION

«**employeur**» : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur; un établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant qui effectue, sous sa responsabilité, un stage d'observation ou de travail;

«**établissement**» : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction;

«**lieu de travail**» : un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un établissement et un chantier de construction;

«**travailleur**» : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui

## Politique en matière de droits de la personne

effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail.

### 4) ÉNONCÉ DES GRANDS PRINCIPES

#### 4.1 UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURITAIRE

La sécurité est importante pour MGS Eureka Inc. Par conséquent, au travers de nos multiples responsabilités, nous visons à offrir un environnement de travail sécuritaire en établissant une culture de la sécurité sans compromis et en mettant en œuvre un système de gestion conçu pour atténuer les risques et favoriser l'amélioration continue. Avec l'appui des normes réglementaires on s'engage à prendre les mesures en vue d'atteindre cet objectif.

#### 4.2 LES AVANTAGES D'UN MILIEU DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ

L'inclusivité, la diversité et la tolérance sont des principes qui nous tiennent à cœur. MGS Eureka Inc. encourage l'adoption d'une culture d'entreprise issue de la diversité de ses employés, pas seulement parce que nous accordons une importance fondamentale au droit à l'égalité, mais également parce que la diversité constitue l'une des forces d'une entreprise. Elle contribue à notre capacité d'innover et de refléter la diversité de nos clients et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités et assure ainsi le caractère concurrentiel d'une entreprise. Fondamentalement, le droit d'être différent préserve la richesse de la diversité humaine et participe au bien-être de soi et d'autrui.

#### 4.3 PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

MGS Eureka Inc. s'est engagé à offrir un milieu de travail non discriminatoire et exempt de harcèlement. Cet engagement englobe nos rapports avec les fournisseurs et les entrepreneurs.

La discrimination peut grandement atteindre à la dignité d'un être humain et est strictement interdite. On entend par discrimination, une distinction, une exclusion ou une préférence accordée selon les caractéristiques personnelles d'une personne, comme son âge, sa race, sa couleur, sa religion, son genre, son origine nationale ou ethnique, son orientation sexuelle, son identité de genre ou son statut intersexe, son handicap, son état matrimonial ou familial, sa grossesse, son état de personne gracée, son statut d'ancien combattant ou toute autre caractéristique protégée par la loi, sans égard à ses fonctions professionnelles.

À MGS Eureka Inc., le harcèlement est considéré comme un acte d'inconduite et n'est pas toléré. Le harcèlement s'entend d'un comportement ou de communications qu'une personne raisonnable considérerait de nature à offenser ou à humilier une personne. Tel que des actes vexatoires à répétition. Il est susceptible de créer un climat de travail intimidant, hostile ou offensant qui empêche nos employés d'atteindre leur plein potentiel. Le droit à la protection contre le harcèlement comprend la protection contre le harcèlement sexuel, c'est-à-dire tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle qui pourrait, pour

## Politique en matière de droits de la personne

des motifs raisonnables, être perçu comme étant une condition de nature sexuelle à l'obtention d'un emploi ou à une possibilité de formation ou de promotion.

### 4.4 INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ ET DU TRAVAIL DES ENFANTS

MGS Eureka Inc. cherche à offrir des conditions de travail concurrentielles à ses employés, en conformité avec les exigences applicables prévues dans les lois locales, y compris dans les contrats d'emploi individuels ou les conventions collectives. Les normes fondamentales, comme le salaire minimum, le nombre maximum d'heures de travail, les jours fériés obligatoires et la rémunération progressive en cas d'heures supplémentaires, sont quelques-unes des nombreuses questions auxquelles nous nous intéressons pour favoriser une main-d'œuvre engagée.

### 4.5 HEURES DE TRAVAIL, SALAIRES ET AVANTAGES

MGS Eureka Inc. cherche à offrir des conditions de travail concurrentielles à ses employés, en conformité avec les exigences applicables prévues dans les lois locales, y compris dans les contrats d'emploi individuels ou les conventions collectives. Les normes fondamentales, comme le salaire minimum, le nombre maximum d'heures de travail, les jours fériés obligatoires et la rémunération progressive en cas d'heures supplémentaires, sont quelques-unes des nombreuses questions auxquelles nous nous intéressons pour favoriser une main-d'œuvre engagée.

### 4.6 LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Les employés de MGS Eureka Inc. n'ont aucune affiliation avec une association de travailleurs et/ou de syndicats. MGS Eureka Inc. comprend toutefois que l'opinion des employés peut différer d'une personne à l'autre, et par conséquent elle s'engage à entendre les voix de ses employés à tous les niveaux de l'entreprise sans avoir recours à un syndicat. Nous respectons ce droit fondamental pour lequel les employés ne devraient jamais s'inquiéter de représailles pour avoir exprimé son opinion. MGS Eureka Inc. est résolu à maintenir un lien fort et étroit avec ses employés et il reconnaît que ce dialogue est crucial pour assurer des conditions de travail équitables.

### 4.7 ENGAGEMENT ENVERS LA COLLECTIVITÉ ET PROMOTION DE L'AUTONOMIE DES GROUPES AUTOCHTONES

Dans le cadre des efforts que nous déployons pour faire progresser le respect des droits de la personne, il est essentiel d'avoir des interactions significatives avec les parties prenantes. Nous faisons tout en notre pouvoir pour soutenir les personnes avec qui nous interagissons, notamment les groupes autochtones ainsi que les autres groupes et secteurs défavorisés, en maintenant les voies de communication ouvertes et en étant réceptifs aux commentaires. Notre vision vis-à-vis le peuple autochtone est axé sur le développement de liens et de partenariats positifs et durables. Nous appuierons les activités et les efforts pouvant améliorer l'impact de MGS Eureka Inc. sur le bien-être des personnes.

## 5) SUPERVISION ET COMMUNICATION

La conformité à la présente Politique sera supervisée par l'équipe de direction de MGS Eureka Inc. Quiconque prend connaissance d'une violation de la présente Politique est fortement incité à

## Politique en matière de droits de la personne

s'exprimer. MGS Eureka Inc. interdit toute mesure de représailles à l'endroit d'une personne parce qu'elle a signalé, de bonne foi, des manquements à la présente Politique, ou déposé une plainte, ou témoigné, contribué ou participé de quelque manière que ce soit à une enquête, à des procédures ou à une audience menée par un organisme gouvernemental chargé de faire appliquer la loi. Les mesures de représailles interdites comprennent notamment le congédiement, la rétrogradation, la suspension, le refus d'embaucher ou de considérer la candidature, le refus d'accorder une considération équitable dans les décisions d'embauche, le refus d'émettre des recommandations d'embauche impartiales, la détérioration des conditions de travail, ou toute autre forme de dénégation d'avantages liés à l'emploi en raison du fait qu'un membre du personnel a signalé une conduite présumée interdite ou a participé à une enquête.

<b>Ligne de MGS Eureka Inc. en situation d'urgence</b>	<b>Tél. : 514-834-7580</b>
<b>Par courriel</b>	<b>info@mgseureka.com</b>

### 6) FORMATION

En milieu de travail et en tout temps MGS Eureka Inc., veille à ce tous puissent être conscientiser et sensibiliser au droit de travailler en français, au droit de travailler en milieu sécuritaire, d'avoir accès aux outils de travail, la documentation et apprentissages nécessaires pour l'exécution de ses fonctions, ce qui permet, ensemble, employeur et employé, d'accroître notre compréhension de l'importance des droits de la personne et d'améliorer le bilan collectif en cette matière.

### 7) RÉFÉRENCES

- CNESST – Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- Les normes du travail au Québec – Éducaloi
- Code civil du Québec
- Charte des droits et libertés de la personne
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, site Internet
- CNESST, « En cas d'accident ou de maladie du travail : voici ce qu'il vous faut savoir », février 2009. CNESST, « Mesures de prévention pour réduire les agressions dans les petits commerces », juillet 2008
- Loi sur la santé et la sécurité du travail
- Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles
- Règlement sur la santé et la sécurité du travail
- Santé Canada, site Internet

## Politique en matière de droits de la personne

### Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

SANDRA MILENA GONZALEZ

Signature de la personne responsable n° 1

25 JUILLET 2023

Date

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne responsable n° 2

\_\_\_\_\_  
Date