



ADDENDA CANADA

Notre Code, ainsi que le présent addenda (« l'addenda ») sont fournis à titre d'orientation dans l'exercice de vos fonctions L3. Ces documents ne sauraient être considérés comme complets. Vous devez demander conseil au service juridique en cas de conflit.

Le Code d'éthique et de conduite des affaires (le « Code ») de L3 s'applique à toute personne qui fait des affaires au nom de L3, y compris les employés, les dirigeants et les membres de notre conseil d'administration. L-3 s'attend également à ce que tous les tiers avec lesquels L-3 s'engage, y compris les agents, les fournisseurs, les entrepreneurs, les conseillers et autres, se comportent conformément aux principes décrits dans le Code lorsqu'ils agissent au nom de L-3. Avant tout, chaque collaborateur de L3 doit se comporter de manière éthique.

Plus précisément, tous ceux qui représentent L3 doivent s'assurer :

- ✓ Que le comportement éthique est la fondation en vertu de laquelle nous menons nos affaires
- ✓ De ne pas profiter ou abuser de notre position pour des gains personnels ou autrement violer sciemment la loi
- ✓ Que nos actions ne créent pas, directement ou indirectement, un conflit d'intérêts
- ✓ De demander conseil lorsque cela est nécessaire

Exigences

Si vous êtes un citoyen américain travaillant à l'extérieur des États-Unis, vous devez respecter les lois des États-Unis, ainsi que les lois et les règlements du pays dans lequel vous travaillez. Toutes les autres personnes peuvent être soumises ou non aux lois américaines et étrangères, selon les circonstances. Dans les situations où vous êtes incertain si une loi particulière s'applique ou non, consultez votre supérieur ou le service juridique immédiatement.

Cet addenda décrit des zones précises de la loi canadienne qui remplacent ou complètent les exigences existantes du Code et il est conçu pour être lu en se rapportant au Code.

Lorsque cet addenda est silencieux ou lorsqu'il n'y a pas de variante canadienne explicite, les employés canadiens doivent respecter le Code.

Cadeaux et divertissement

Cadeaux et divertissement pour les représentants du gouvernement canadien

Le *Code criminel* du Canada et la *Loi sur la gestion des finances publiques* du Canada interdisent à toute personne physique ou morale d'offrir, de fournir ou de tenter de fournir par corruption à un agent public, un pot-de-vin pour coopération, assistance, exercice d'influence ou omission dans le cadre de transactions commerciales avec le gouvernement ou pour toute question commerciale ayant trait à ce dernier. Cela s'applique que le fonctionnaire soit en mesure de collaborer, d'aider, d'exercer de l'influence ou de faire ou d'omettre de faire ce qui est suggéré, selon le cas.

Les employés du gouvernement fédéral du Canada ne peuvent pas accepter ou solliciter des cadeaux, de l'hospitalité ou d'autres avantages qui peuvent avoir une influence réelle ou apparente sur leur objectivité à effectuer leurs fonctions officielles ou les mettre dans une situation d'obligé envers le donateur. Cela comprend l'admission gratuite ou réduite à des événements culturels et sportifs découlant d'une relation commerciale réelle ou potentielle directement liée aux fonctions officielles du fonctionnaire.

Des cadeaux, de l'hospitalité et d'autres avantages peuvent être acceptés s'ils :

1. sont rares et de valeur minime (objets de promotion peu coûteux, des repas simples, des souvenirs sans valeur marchande);
2. découlent d'activités ou d'événements liés aux fonctions officielles du fonctionnaire en question;
3. sont conformes aux normes normales de courtoisie, d'hospitalité ou aux lignes directrices ou protocoles internes écrits du gouvernement; et
4. ne compromettent pas ou ne semblent pas compromettre d'aucune façon l'intégrité du fonctionnaire en question ou de son organisation.

Ceux qui ont affaire avec les fonctionnaires provinciaux ou du gouvernement local doivent connaître et respecter les règles qui peuvent s'appliquer à de tels fonctionnaires provinciaux ou du gouvernement local.

Cadeaux et divertissement pour les fonctionnaires et employés de gouvernements autres que le gouvernement canadien

Comme la *Loi sur la corruption dans les transactions à l'étranger* aux É.-U, la *Loi sur la corruption d'agents publics étrangers* (LCAPE) au Canada stipule qu'il s'agit d'une infraction de donner, d'offrir ou d'accepter de donner ou d'offrir à un agent public non canadien (y compris un fonctionnaire américain), directement ou indirectement, un prêt, une récompense, un avantage ou un bénéfice de toute sorte en vue d'inciter un traitement commercial favorable, comme obtenir ou préserver des affaires ou toute autre sorte d'avantage dans le cours des affaires. La LCAPE interdit également l'utilisation de faux dossiers ou comptes dans la conduite des affaires de L3. Dans le cas de la LCAPE, cette interdiction s'étend à ce que l'on appelle les « paiements de facilitation », c.-à-d. des montants nominaux versés à des fonctionnaires de niveau hiérarchique

inférieur. Conformément à la LCAPE, L3 a en outre des exigences strictes en matière d'approbation pour retenir les services d'agents pour représenter ses intérêts à l'extérieur du Canada puisque les actions de ses agents peuvent rendre L3 responsable en vertu de la LCAPE. Aucune chose de valeur ne doit être offerte à un agent public étranger, même à titre de remboursement de dépenses de nature raisonnable encourues par l'agent public, sans une approbation préalable par écrit du service juridique.

Autres exigences spéciales

Sécurité et renseignements confidentiels

La Direction de la sécurité industrielle canadienne et internationale du gouvernement canadien applique les règlements associés aux autorisations de sécurité concernant les contrats gouvernementaux canadiens et étrangers. Le non-respect des règlements sur les autorisations de sécurité entraîne des pénalités importantes en ce qui concerne la perte de l'autorisation, la perte d'affaires et des procédures criminelles.

Si vous avez des questions au sujet de la conformité avec les règlements sur les autorisations de sécurité ou si vous prenez connaissance d'une violation potentielle aux règlements, communiquez avec le responsable de la sécurité ou de l'éthique de votre emplacement.

Intégrité de l'approvisionnement

Tout comme le gouvernement américain, le gouvernement canadien possède un certain nombre de lois conçues pour protéger l'intégrité du processus d'approvisionnement. Le *Code criminel* du Canada, la *Loi fédérale de responsabilisation* (Canada), la *Loi sur la gestion des finances publiques* (Canada), le *Règlement sur les contrats du gouvernement*, la *Loi sur le ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux* (Canada) (qui autorise l'incorporation de conditions se trouvant dans le manuel des clauses et conditions uniformisées d'achat publié par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)), la *Loi sur la production de défense* (Canada) (LPD) et les directives établies dans le code de conduite des TPSGC pour l'approvisionnement, gouvernement l'octroi des contrats gouvernementaux, ainsi que la conduite des employés du gouvernement occupant ces fonctions.

La conformité à ces règles et règlements est critique pour nos intérêts commerciaux. Tout abus d'influence qui favorise la création d'un biais ou de discrimination par l'autorité d'approvisionnement du gouvernement canadien peut entraîner le dépôt d'une plainte par un concurrent en ce qui concerne le processus d'approvisionnement et ainsi compromettre nos relations commerciales avec le gouvernement du Canada. En outre, dans certaines circonstances, l'existence d'un parti pris peut également conduire à des enquêtes sur la conduite de fonctionnaires, y compris des poursuites pour « abus de confiance » de la part des fonctionnaires et d'autres personnes impliquées.

Bien que les ministères du gouvernement canadien aient la permission d'acheter la plupart des services eux-mêmes, TPSGC est généralement responsable de l'achat de biens. À titre du plus important organisme d'achat du gouvernement canadien, TPSGC utilise un processus étape par étape pour acheter des biens et des services. On s'attend à ce que les employés se familiarisent avec ces étapes et les règlements connexes, qu'ils s'y conforment et qu'ils se conduisent en

conséquence afin de ne pas compromettre la capacité de L3 d'être un soumissionnaire retenu ou d'exercer un recours administratif ou judiciaire relativement à des défauts dans le processus d'approvisionnement (notamment le dépôt d'un appel devant le Tribunal canadien du commerce extérieur dans le délai de dix jours ouvrables).

Toutes les propositions soumises au gouvernement canadien doivent se conformer aux lois en vigueur et aux exigences contractuelles indiquées. La LPD stipule qu'aucune personne ne doit effectuer de déclarations fausses ou trompeuses ou fournir des renseignements faux ou trompeurs à un membre du ministère de la Défense nationale qui remplit ses fonctions en vertu de la loi et impliqué dans le processus d'approvisionnement, ou de détruire des dossiers ou des documents ou falsifier des dossiers qui doivent être gardés ou présentés en vertu de la LPD. De plus, le *Code criminel* du Canada interdit toute personne, ayant présenté une offre pour l'obtention d'un contrat auprès du gouvernement, de donner à une autre personne qui a présenté une offre, ou à un membre de sa famille, une récompense ou un avantage ou un bénéfice de toute sorte en considération pour le retrait de son offre.

À l'instar des interdictions américaines, le gouvernement canadien, ainsi que certains gouvernements provinciaux et territoriaux, interdisent le lobbying fondé sur le succès ou les honoraires conditionnels lorsque, par exemple, une entreprise engage un lobbyiste afin d'obtenir un contrat et ne paie le lobbyiste qu'à l'obtention du contrat. En outre, les contrats gouvernementaux ne remboursent habituellement pas les soumissionnaires retenus pour les dépenses liées aux pressions politiques.

Exactitude de la recherche et des rapports

Vous devez vous assurer que seuls des renseignements objectifs et factuels vérifiables qui sont courants et exacts, fondés sur toutes les connaissances disponibles au moment de l'écriture, sont utilisés dans les rapports remis au gouvernement canadien.

La LPD, ainsi que des dispositions similaires se trouvant dans les lois codifiées du Canada, interdit toute personne ou entreprise d'effectuer des déclarations fausses ou trompeuses ou de fournir des renseignements faux au gouvernement canadien.

Restrictions s'appliquant à l'embauche d'employés actuels et anciens du gouvernement

Il y a des restrictions après emploi pour les anciens fonctionnaires du gouvernement canadien qui ont occupé certains postes liés à l'approvisionnement ou assumé des responsabilités similaires aux directives décrites dans le Code pour l'emploi d'anciens fonctionnaires du gouvernement américain. Les fonctionnaires du gouvernement canadien ne peuvent pas, pendant un an après avoir quitté le gouvernement canadien, représenter, conseiller ou accepter des postes de directeur ou des emplois auprès d'entités avec lesquelles leurs subordonnées ou eux-mêmes ont effectué de nombreuses transactions officielles.

Conformité avec le contrôle du commerce

Conformité avec l'importation ou l'exportation canadienne

En plus des règlements du gouvernement américain sur l'importation et l'exportation, les lois sur les sanctions économiques et contre le boycottage, nous devons aussi nous conformer aux lois et aux règles canadiennes gouvernant le commerce international de produits, de services et de technologies.

Les restrictions commerciales canadiennes sont fondées sur le type de produit, de service ou de technologie exporté, le pays où il est exporté ou des personnes déterminées avec lesquelles L3 peut envisager d'établir une relation commerciale.

La *Loi sur les licences d'exportation et d'importation* (LLEI) du Canada gouverne l'exportation et l'importation des données, du matériel et des services techniques. La LLEI met en œuvre la Liste des marchandises d'exportation contrôlée (LMEC), qui couvre les articles liés et non liés à la défense. Les parties liées à la défense de la LMEC ont été harmonisées avec la liste des munitions des États-Unis (LMEU) dans le *Règlement sur le trafic international des armes* (ITAR en anglais).

La LLEI exige l'obtention d'un permis d'exportation pour l'exportation de données, de matériel et de services techniques provenant des É.-U. à l'extérieur du Canada. Dans le cas de certaines marchandises et certaines destinations, ces permis ne sont accordés qu'avec l'approbation préalable du gouvernement américain et une licence d'exportation.

Autorisation de réexportation du gouvernement

La LLEI autorise également l'inscription sur la Liste des pays visés par contrôle (LPVC) des pays où l'exportation de toute sorte est interdite à moins d'obtenir un permis d'exportation. Cette liste reflète les inquiétudes politiques, de politique étrangère et de sécurité nationale du gouvernement canadien à tout moment précis et elle peut être souvent modifiée. Présentement, seule la République populaire démocratique de Corée figure sur la LPVC.

La LPD gouverne l'accès (au Canada) aux données, au matériel et aux services techniques, appelés « biens contrôlés » par production, possession, transfert ou autres moyens. La LPD exige que les entités impliquées avec l'accès à des biens contrôlés s'enregistrent auprès de la Direction des marchandises contrôlées du gouvernement canadien en vertu du programme sur les biens contrôlés. Le gouvernement canadien impose aussi des restrictions commerciales et des sanctions économiques contre des pays précis selon des décisions et des résolutions prises par le Conseil de sécurité des Nations Unies. La *Loi sur les Nations Unies* (Loi NU) et ses règlements d'application prévoient des restrictions de diverses natures contre les ventes et les exportations vers l'Érythrée, la République centrafricaine, la République populaire démocratique de Corée, la République démocratique du Congo, l'Iran, l'Iraq, le Liban, la Libye, la Somalie, le Soudan, le Sud-Soudan et le Yémen. De plus, la Loi NU impose également des restrictions sur les relations commerciales avec des personnes, des entités et des entreprises qui figurent sur la liste de terroristes des Nations Unies et en vertu des règlements sur Al-Qaida et le Taliban.

Par l'entremise de la *Loi sur les mesures économiques spéciales*, le gouvernement canadien peut imposer des sanctions en plus de celles autorisées par les décisions et les résolutions des Nations Unies. Actuellement, le Myanmar (anciennement la Birmanie), la République populaire démocratique de Corée, l'Iran, la Russie, le Sud-Soudan, la Syrie, l'Ukraine, le Venezuela et le Zimbabwe sont soumis à des sanctions en vertu de cette loi.

Bien que dans presque tous les cas, il soit possible de se conformer aux contrôles d'exportation et d'importation et aux sanctions économiques du Canada et des É.-U., dans le cas restreint du commerce avec Cuba, des obligations contradictoires sont imposées aux filiales canadiennes d'entreprises américaines et au personnel de gestion se trouvant au Canada de telles filiales et qui sont des citoyens américains. En particulier, le *Règlement sur le contrôle des actifs cubains* des É.-U. exige que les entreprises canadiennes qui appartiennent à ou qui sont contrôlées par des Américains ne se livrent pas à des activités commerciales avec Cuba. Cependant, la *Loi sur les mesures extraterritoriales étrangères* du Canada et l'*Ordonnance sur les mesures extraterritoriales étrangères* (États-Unis) de 1992 passée en vertu de son autorité, n'exigent pas aux filiales canadiennes appartenant à des Américains de suspendre ou de révoquer l'une ou l'autre de leurs activités commerciales courantes ou futures avec Cuba en vue de se conformer avec la loi américaine. Par conséquent, il est critique de consulter immédiatement le service juridique en ce qui concerne toutes les occasions qui surviennent avant de s'engager dans des relations commerciales avec Cuba.

Les règles commerciales et les contrôles sur l'exportation du Canada sont très complexes. Si vous avez des questions au sujet des marchandises soumises à un contrôle, communiquez avec votre superviseur, l'agent désigné responsable des marchandises contrôlées (AD) ou le coordinateur de la conformité à l'exportation (CCE) de votre emplacement.

Concurrence loyale et collecte de renseignements

Les interdictions en vertu des lois canadiennes sur la concurrence sont similaires à celles décrites dans le Code. En outre, la *Loi sur la concurrence* (Canada) interdit certaines activités illégales relatives au truquage des offres et aux directives étrangères.

En vertu de la *Loi sur la concurrence* du Canada, nous ne pouvons pas participer à aucune forme de truquage d'offres. Le truquage d'offres est un accord ou un arrangement avec une autre personne pour coordonner des offres, y compris le retrait d'offres, sur un projet ou un approvisionnement sans préalablement aviser la personne demandant les offres ou les devis de cet accord. Par exemple, le truquage d'offres peut comprendre des ententes avec des concurrents pour soumettre des prix identiques ou que chaque concurrent soumettra une offre à un prix entendu. Des pénalités peuvent être imposées même lorsqu'une telle entente n'a pas été mise en œuvre ou même lorsqu'il n'y a pas de preuve que la concurrence a été réduite.

Les lois canadiennes sur la concurrence interdisent aussi la mise en œuvre de directives étrangères qui, si elles sont exécutées, en tout ou en partie, violeraient les lois canadiennes sur les complots. Toute tentative par une entreprise ou une personne à l'extérieur du Canada d'influencer les politiques d'une entreprise faisant affaire au Canada et d'appliquer un accord illégal est strictement interdite. Cette interdiction s'applique même lorsque l'entreprise canadienne et ses dirigeants et administrateurs ne connaissaient pas l'existence de l'accord illégal.

Puisque les lois canadiennes sur la concurrence sont complexes et que l'application de telles lois est fondée sur des faits précis, vous devez poser toute question que vous pourriez avoir à votre superviseur ou au service juridique.

Éviter la discrimination

Les lois canadiennes sur les droits de la personne et la non-discrimination, comme la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les lois provinciales ou territoriales équivalentes sur les droits de la personne, interdisent la discrimination fondée sur divers motifs, notamment la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse ou la naissance), l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale ou toute autre caractéristique protégée par les lois applicables. Veuillez noter que le harcèlement au Canada peut se produire à titre d'un seul incident ou d'une série d'incidents. La retraite obligatoire fondée sur l'âge constitue une mesure discriminatoire. De même, la dépendance à l'alcool, à la drogue ou à d'autres substances peut être associée à un handicap et fait donc l'objet de la protection contre la discrimination. Nous déployons cependant les efforts d'accommodement raisonnables applicables auprès de tout employé atteint d'un handicap, conformément à la loi.

Violence en milieu de travail

En plus de nos politiques concernant le harcèlement au travail, aucun cas de violence au travail ne sera toléré. Cela s'applique également aux collègues, aux fournisseurs, aux clients et à toute autre personne qui fait affaire avec L3. La violence en milieu de travail comprend l'agression sexuelle, la violence familiale qui pénètre le milieu de travail et tout énoncé ou comportement qu'une personne peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer la force physique.

Cette interdiction s'étend également au-delà du lieu de travail, à tout milieu lié au travail, comme les voyages d'affaires, les réunions et les événements sociaux connexes, ainsi que sur les médias électroniques, y compris les blogues, la messagerie texte et instantanée et les médias électroniques sociaux.

Souvenez-vous : Si vous êtes victime ou témoin d'un type quelconque de violence en milieu de travail qui constitue une menace continue pour votre sécurité, communiquez immédiatement avec les services d'urgence en composant le 9-1-1 et prenez les mesures appropriées pour assurer votre sécurité personnelle. Lorsqu'il est sécuritaire de le faire, vous êtes **te tenu** de signaler immédiatement toute violence en milieu de travail à un superviseur, à un membre de la direction ou au service des ressources humaines.

Si vous avez d'autres questions sur la violence en milieu de travail, ou sur la prévention ou le signalement de la violence en milieu de travail, veuillez consulter les politiques de L3 à ce sujet ou communiquer avec le Service des ressources humaines.

Équité salariale et transparence salariale

Nous nous conformons aux lois fédérales, provinciales et territoriales applicables en matière d'« équité salariale » et de « transparence salariale », qui visent à créer la parité salariale entre les hommes et les femmes et à corriger la discrimination systémique.

Test de dépistage de drogue et d'alcool

Nous n'autorisons pas les tests de dépistage de drogues et d'alcool préalables à l'emploi ni les tests de dépistage aléatoires généraux de drogues et d'alcool. Néanmoins, les types suivants de tests de dépistage de drogues et d'alcool sont permis, sous réserve des lois applicables : les tests de dépistage d'alcool ou de drogues pour « motif raisonnable » ou « après accident » et les tests périodiques ou aléatoires pour un employé en particulier après la divulgation d'un problème ponctuel d'alcool, de toxicomanie ou d'abus.

Protection de la vie privée

Lois sur la vie privée

L3 s'engage à protéger les renseignements personnels obtenus dans le cadre de nos activités. L3 et tous les employés de L3 doivent se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales applicables régissant la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels, y compris la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (Canada). Lorsqu'ils sont utilisés dans la présente politique de confidentialité, les « renseignements personnels » désignent les renseignements concernant une personne identifiable. La collecte, l'utilisation et la communication des renseignements personnels se limitent à ce qui est nécessaire à des fins commerciales, juridiques, de sécurité ou contractuelles. Le cas échéant, elles sont effectuées par des moyens justes et licites, au su et avec le consentement de la personne auprès de laquelle les renseignements sont recueillis. Les renseignements personnels ne doivent être conservés qu'aussi longtemps que nécessaire pour réaliser les fins pour lesquelles ils ont été recueillis ou pour respecter tout délai de conservation ou de prescription requis ou permis par la loi. Dans la mesure du possible, les renseignements personnels doivent être tenus suffisamment exacts, complets et à jour pour minimiser la possibilité que des renseignements inappropriés soient utilisés ou communiqués. Sur demande, une personne doit être informée de l'existence, de l'utilisation et de la communication de ses renseignements personnels et doit avoir accès à ces renseignements, sous réserve de certaines exceptions.

En tant qu'employée ou employé de L3, vous êtes tenue ou tenu de respecter les obligations de confidentialité et de non-divulgence des renseignements personnels, y compris les renseignements sur nos employés et nos clients, avec le même degré de diligence que vous devez faire pour protéger les renseignements confidentiels de notre entreprise. Nous exigeons que les tiers auxquels nous transférons des renseignements personnels aux fins de traitement se

conformement aux lois sur la protection des renseignements personnels applicables et aux politiques de L3 en matière de protection et d'utilisation des renseignements personnels. Tous les employés doivent se conformer aux politiques et procédures de L3 visant à protéger les renseignements personnels et à atténuer les risques de perte ou de vol, d'accès, de divulgation, de copie, d'utilisation ou de modification non autorisés. Les employés doivent signaler tout accès non autorisé aux renseignements personnels ou tout vol, piratage, détournement ou fuite de données impliquant des renseignements personnels dès que possible au moyen de toute ressource de signalement de l'entreprise indiquée sous « A qui dois-je m'adresser ? » afin de permettre à l'entreprise d'évaluer et de prendre des mesures relatives à la fuite de données, et si requis, d'en faire un rapport.

Vie privée des employés

Les lois canadiennes sur la vie privée sont conçues pour s'assurer que la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels, y compris les renseignements personnels des employés, sont gérées de façon responsable par les entreprises et les employés. Nous sommes engagés à limiter la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels des employés à ceux qui sont nécessaires pour nos affaires. L'accès aux dossiers personnels et médicaux des employés et les renseignements s'y trouvant doivent se limiter à ceux qui doivent en prendre connaissance pour un besoin commercial légitime. Tous les employés ont le droit de voir leur propre dossier d'employé. Les renseignements personnels des employés ne doivent pas être utilisés ou communiqués à des fins autres que celles pour lesquelles ils ont été recueillis, sauf avis et avec le consentement de l'employé lorsque les lois applicables l'exigent. Les renseignements personnels ne doivent être conservés qu'aussi longtemps que nécessaire pour réaliser les fins pour lesquelles ils ont été recueillis ou pour respecter tout délai de conservation ou de prescription requis ou permis par la loi. Dans la mesure du possible, les renseignements personnels doivent être tenus suffisamment exacts, complets et à jour pour minimiser la possibilité que des renseignements inappropriés soient utilisés ou communiqués. Les renseignements sur les employés sont stockés électroniquement sur des serveurs situés aux États-Unis ou dans d'autres pays, où ils peuvent faire l'objet d'une divulgation exigée par le gouvernement ou les autorités policières en vertu des lois dudit pays. Tous les employés doivent se conformer aux politiques et procédures de L3 visant à protéger les renseignements personnels et à atténuer les risques de perte ou de vol, d'accès, de divulgation, de copie, d'utilisation ou de modification non autorisés.

Communication soignée

Législation canadienne antipourriel

La législation canadienne antipourriel (LCAP) nécessite le consentement des destinataires pour l'envoi de « messages électroniques commerciaux » définis au sens large comme courriel ou autres messages électroniques qui encouragent le participant à s'impliquer dans une activité commerciale, y compris les messages qui font la promotion des gens associés avec l'approvisionnement de biens et services ou qui offrent des occasions d'investissement ou d'affaires. Elle possède des exceptions limitées et techniques au consentement requis et oblige l'identification de l'expéditeur et la disponibilité de moyen de se désabonner qui doivent être

compris dans la plupart des messages électroniques commerciaux. La LCAP interdit également l'installation d'un programme informatique sur l'ordinateur du destinataire sans les avis prescrits et le consentement expressément obtenu.

La LCAP s'applique en général aux communications entre entreprises, y compris le marketing aux particuliers et les communications de vente qui sont effectués par courriel. Toute personne doit se conformer à la LCAP.

Conscience sociale de l'entreprise

Pressions politiques

Il y a des règles strictes gouvernant les pressions politiques au niveau des gouvernements provinciaux, du gouvernement fédéral Canadien ainsi que dans de nombreuses municipalités. Généralement, les pressions politiques signifient tout contact concernant les affaires de notre entreprise avec des fonctionnaires du gouvernement autre que de simples demandes de renseignements. Le terme « agent public » est souvent défini au sens large. Avant de participer à des activités de lobbying, y compris l'offre d'une invitation, d'un cadeau, d'une marque d'hospitalité ou d'un autre avantage, ou la participation à des activités politiques ou caritatives auxquelles participe un agent public associé au lobbying L3, vous devez obtenir l'approbation du Service juridique et vous conformer à toutes les exigences d'enregistrement prévues par la *Loi sur l'enregistrement des lobbyistes* (Canada) et par les lois fédérales, provinciales, territoriales et municipales pertinentes, notamment tout code de conduite applicable aux lobbyistes. Les lois sur l'enregistrement des lobbyistes interdisent également aux lobbyistes de placer des agents publics en situation de conflit d'intérêts réel ou perçu. Il est essentiel que les employés qui exercent des activités de lobbying se conforment à la section « Cadeaux et divertissements pour les représentants du gouvernement canadien » du présent addenda. La plupart des participations à des événements politiques ou à des collectes de fonds pour ou avec des fonctionnaires associés à l'objet du lobbying enregistré sont considérées comme plaçant le fonctionnaire en conflit d'intérêts, tout comme l'offre de tout avantage à un fonctionnaire, y compris un avantage postérieur à l'emploi offert pendant le lobbying.

Exigences de la langue française

Certaines exigences de la langue française s'appliquent aux entreprises qui font affaire au Québec. La Charte de la langue française stipule que les entreprises au Québec doivent traduire en français tous les documents commerciaux communs en affichant le français de façon au moins aussi visible que la traduction anglaise. Les documents commerciaux comprennent les formulaires d'emploi, les formulaires de commande, les factures, la publicité, la publicité sur le site Web et les étiquettes de produit. À titre d'entreprise canadienne avec des opérations au Québec, nous reconnaissons le droit fondamental de chaque personne d'avoir des entreprises qui font affaire au Québec de communiquer en français, et nous respectons la Charte et toutes les autres lois pertinentes sur la langue française.