



Politique en matière d'ESG,  
de développement durable,  
de responsabilité sociale et  
de diversité et de l'inclusion.

L'Effet Futé



**l'effet futé**

---

# PRÉAMBULE - QUI NOUS SOMMES ET POURQUOI CES ENGAGEMENTS

---

## Notre mission

L'Effet Futé a pour mission d'engendrer la croissance globale des entreprises en offrant un support en continu dans le but de planifier, exécuter, évaluer et ajuster leur développement et leur rentabilité.

**Cette mission n'est pas seulement commerciale:** elle porte en elle une responsabilité envers nos équipes, nos clients, les communautés et notre environnement commun.

## Nos valeurs fondamentales

Les engagements formalisés dans la présente politique sont le reflet direct des sept valeurs fondamentales qui guident chacune de nos actions :

- Être Futé : Penser et agir autrement pour faire mieux.
  - Y compris dans nos pratiques environnementales et sociales.
- Autonomie : Être autonome dans ses actions et responsable des résultats.
  - Chaque employé est un acteur de nos engagements ESG.
- Accompagnement professionnel : Utiliser nos connaissances pour évaluer les implications d'une action et offrir un service complet et professionnel.
  - Ce que nous préconisons pour nos clients, nous l'appliquons à nous-mêmes.
- Détermination : Avoir confiance en ses capacités et s'investir pleinement pour obtenir les résultats escomptés.
  - Nos engagements ESG sont pris sérieusement et suivis avec rigueur.
- Innovation : Oser améliorer tout ce qui nous entoure.
  - Cela inclut nos pratiques environnementales, nos modes de gouvernance et nos conditions de travail.
- Rentabilité : Planifier ses actions dans le but d'être profitable pour tous.
  - Nous avons étendu la rentabilité au sens nécessaire pour l'environnement et le développement durable.
- Qualité de vie : S'impliquer dans la qualité de vie de l'équipe.
  - Le bien-être de nos employés est une priorité concrète et nous croyons que ce bien-être génère des impacts positifs sur l'ensemble de l'organisation.

## **PARTIE 1 - ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX**

---

L'Effet Futé est une entreprise de services. Bien que notre activité ne génère pas d'émissions industrielles directes, nous reconnaissons pleinement que chaque organisation contribue à l'empreinte environnementale collective par ses déplacements, sa consommation d'énergie, sa gestion des déchets, son infrastructure numérique et l'utilisation qu'elle fait des nouvelles technologies. Nous avons le désir d'être responsable de nos actions.

### **1.1 Réduction des déplacements et empreinte carbone liée aux transports**

Le transport est l'une des principales sources d'émissions de gaz à effet de serre au Québec. L'Effet Futé a structuré son mode de travail de manière à réduire de façon significative les déplacements inutiles de ses employés, tout en maintenant la qualité du service offert à ses clients.

- **Télétravail hybride structuré** : L'Effet Futé applique un mode de travail hybride organisé avec un minimum de deux jours de télétravail par semaine (jeudi et vendredi). Ce choix organisationnel a pour effet direct de réduire de 40 % les déplacements quotidiens de l'ensemble de l'équipe, diminuant ainsi notre empreinte carbone liée aux transports.
- **Réduction des déplacements sans motif valable** : Tout déplacement chez un client ou partenaire doit être réfléchi par l'employé. Les rencontres virtuelles sont généralement privilégiées lorsque le contexte le permet. L'objectif est d'éliminer les déplacements de convenance et de s'assurer que chaque déplacement physique génère une valeur ajoutée réelle pour le client ou le projet.
- **Covoiturage encouragé lors des déplacements d'affaires** : Lorsqu'un déplacement implique plusieurs membres de l'équipe vers un même lieu, le covoiturage est fortement encouragé. Cette mesure réduit le nombre de véhicules sur la route et les coûts associés, tout en favorisant la cohésion d'équipe.
- **Remboursement conditionnel du kilométrage** : Le remboursement du kilométrage à 0,70 \$/km est accordé exclusivement pour les déplacements jugés nécessaires.

### **1.2 Gestion responsable du matériel informatique et des batteries**

L'ensemble de notre activité repose sur l'utilisation d'équipements informatiques. Nous avons la responsabilité de gérer le cycle de vie de ce matériel de façon éthique et écologique.

- **Durabilité des équipements** : Les appareils informatiques de L'Effet Futé sont maintenus en service aussi longtemps que leur performance le permet raisonnablement. Aucun remplacement prématuré d'équipement n'est effectué pour des raisons esthétiques ou de convenance.
- **Recyclage du matériel hors service** : Lorsqu'un équipement informatique arrive en fin de vie, il est confié à un récupérateur certifié ou déposé dans un point de collecte reconnu (ex. : programme ÉcoResponsable de RECYC-QUÉBEC). Aucun équipement n'est envoyé aux ordures ménagères. Un endroit dans nos locaux est attitré à cumuler ces équipements dans le but de les traiter proprement ultérieurement.
- **Gestion des batteries et piles** : Toutes les batteries et piles usées, qu'elles proviennent d'appareils mobiles, d'ordinateurs portables ou d'accessoires, sont systématiquement récupérées et déposées dans les points de collecte désignés du programme Appel à Recycler (Call2Recycle / Jean-Coutu). Des contenants de collecte sont disponibles dans les bureaux à cet effet. Aucune batterie n'est jetée aux ordures.
- **Acquisition écoénergétique** : Lors du renouvellement d'un équipement, la priorité est accordée au matériel certifié ENERGY STAR ou équivalent.

### 1.3 Tri sélectif et gestion des matières résiduelles

L'Effet Futé a mis en place un système de tri sélectif rigoureux dans l'ensemble de ses espaces de travail. Ce système est conçu pour être simple d'utilisation, accessible à tous les employés et conforme aux exigences municipales de récupération.

- Bacs de tri dans les espaces de travail : Des bacs de tri clairement identifiés par catégorie (recyclage - déchet) sont disponibles dans toutes les salles de travail, dans la salle de reproduction, dans la cafétéria ainsi que dans chacune des salles de réunion.
- Évacuation vers les bacs municipaux : Des bacs bleus fournis par la Ville sont mis à disposition à l'arrière du bâtiment. Les bacs intérieurs sont vidés régulièrement dans ces bacs extérieurs municipaux par l'équipe d'entretien, assurant ainsi la continuité du circuit de récupération jusqu'à la collecte officielle.
- Politique de réduction des impressions inutiles : La diffusion numérique est la norme pour l'ensemble des documents internes, comptes rendus, présentations et rapports. L'impression est réservée aux cas où elle est pertinente et nécessaire. L'utilisation du verso est encouragée pour les impressions en tout temps.

### 1.4 Infrastructure numérique écoresponsable

La présence numérique d'une entreprise, son site web, ses courriels, ses outils en ligne, est alimentée par des serveurs qui consomment de l'énergie en continu. L'Effet Futé a fait le choix conscient d'héberger l'ensemble de son infrastructure web auprès d'un fournisseur écoresponsable canadien, Web Hosting Canada (WHC).

### 1.5 Utilisation responsable de l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle est au cœur de notre pratique et de celle de nos clients depuis quelques années. Nous sommes pleinement conscients que l'utilisation des outils d'IA générative engendre une consommation énergétique significative, directement liée au nombre de jetons (tokens) traités par les serveurs des fournisseurs.

- Formation à l'utilisation efficiente de l'IA : L'Effet Futé a mis en place une formation interne spécifique portant sur les bonnes pratiques de rédaction des requêtes (prompts) dans le but de réduire le nombre de jetons consommés par interaction. Ces formations couvrent notamment la concision des requêtes lors d'utilisation des agents, l'utilisation de contextes bien définis et l'évitement des itérations inutiles.
- Application aux outils développés pour les clients : Ces mêmes pratiques d'efficacité sont systématiquement appliquées lors de la conception et de l'implantation d'outils IA pour nos clients. L'Effet Futé intègre la réduction de la consommation de jetons comme critère de qualité dans ses mandats IA, au même titre que la performance et la sécurité.
- Veille et amélioration continue : La direction suit l'évolution des connaissances sur l'empreinte environnementale de l'IA et intègre les meilleures pratiques dans ses formations internes au fur et à mesure de leur émergence.

## **PARTIE 2 - RESPONSABILITÉ SOCIALE**

---

### **2.1 Philosophie et raisons qui motivent nos engagements sociaux**

Nous croyons sincèrement qu'une entreprise saine est une entreprise dont les employés sont bien, dont les clients sont traités avec intégrité, et qui contribue positivement à la collectivité dans laquelle elle évolue.

Chez L'Effet Futé, nous avons choisi de ne pas séparer la performance de nos valeurs. Nous croyons que ces deux dimensions se renforcent mutuellement. Un employé qui se sent respecté, soutenu et justement rémunéré est un employé qui performe mieux, qui reste plus longtemps et qui représente fièrement l'entreprise. Un client qui sait que son conseiller agit avec intégrité est un client qui nous fait confiance. Une communauté dans laquelle une entreprise s'implique est une communauté qui soutient cette entreprise en retour. C'est cette vision qui guide l'ensemble de nos engagements sociaux.

### **2.2 Conditions de travail et avantages sociaux**

L'Effet Futé s'engage à offrir à chaque employé des conditions de travail qui reconnaissent sa contribution, soutiennent son bien-être et favorisent son développement à long terme. Les conditions décrites ci-dessous s'appliquent à tous les employés permanents à temps plein, sauf indication contraire.

#### **2.2.1 Rémunération et révision salariale**

La rémunération de chaque employé est établie en fonction de son poste, de son niveau d'expérience, de ses compétences démontrées et du marché du travail en vigueur dans la région. Elle est révisée annuellement dans le cadre du processus d'évaluation de performance décrit à la section 2.3. Les ajustements salariaux sont documentés et communiqués à l'employé de façon transparente.

#### **2.2.2 Régime d'assurance collective**

Un régime d'assurance collective est offert à l'ensemble des employés permanents à l'issue de la période de probation. Ce régime couvre notamment les soins de santé, les soins dentaires, les assurances vie et invalidité ainsi qu'un programme PAE. L'employeur cotise à la hauteur de 50% de la prime.

#### **2.2.3 Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) avec cotisation de l'employeur**

L'Effet Futé contribue financièrement au REER de chaque employé admissible. Cette cotisation de l'employeur est un outil concret d'aide à la planification de la retraite, aligné sur notre engagement envers la qualité de vie à long terme de notre équipe. Les employés atteignant 5 ans d'ancienneté bénéficient d'une cotisation supplémentaire de l'employeur à leur régime REER, en reconnaissance de leur loyauté et de leur contribution durable à l'organisation.

#### **2.2.4 Évaluation annuelle et progression des conditions de travail**

Chaque employé fait l'objet d'une évaluation annuelle formelle au mois de février. Cette évaluation repose sur une grille de pointage couvrant la performance, les compétences, l'atteinte des objectifs ainsi que l'adhésion aux valeurs de l'entreprise. Les résultats de cette évaluation entraînent automatiquement des ajustements dans les conditions de travail, notamment : une révision du salaire, une bonification du nombre de journées de congé annuelles, ou une augmentation de la cotisation de l'employeur au régime REER. L'évaluation est un outil de développement bienveillant et non punitif.

#### **2.2.5 Programme d'aide aux employés (PAE)**

Un Programme d'aide aux employés est accessible à l'ensemble de l'équipe. Le PAE offre un soutien confidentiel en matière de santé mentale, de gestion du stress, de difficultés personnelles ou familiales, et de tout autre enjeu pouvant affecter le bien-être et la performance au travail. L'accès est volontaire, confidentiel et sans frais pour l'employé.

### 2.2.6 Horaires flexibles et télétravail

Un horaire flexible est offert dans le cadre d'une semaine de travail conventionnelle de 40 heures, du lundi au vendredi. Une banque de 12 journées de télétravail flottantes supplémentaires est également mise à la disposition de chaque employé annuellement, en plus du mode hybride régulier. Les employés ayant cumulé 5 ans d'ancienneté bénéficient en plus des vendredis après-midi libres durant les mois de juillet et août, en reconnaissance de leur engagement durable.

### 2.3 Comité social

L'Effet Futé dispose d'un comité social actif, géré par Julie Boulet, Directrice des opérations et des ressources humaines. Ce comité a pour mission de célébrer des succès collectifs et d'événements qui renforcent le sentiment d'appartenance à l'équipe. L'employeur cotise à hauteur de 100 % des activités du comité social. La composition du comité est ouverte à tout employé souhaitant s'impliquer.

### 2.4 Équité salariale et matrice de rémunération

L'Effet Futé s'engage à une équité salariale rigoureuse, fondée sur des critères objectifs et documentés. La rémunération n'est jamais influencée par le genre, l'origine, l'âge ou toute autre caractéristique personnelle non pertinente à la fonction. Elle est exclusivement déterminée par la valeur du poste, l'expérience, les compétences démontrées, l'ancienneté dans l'entreprise et la performance mesurée.

#### 2.4.1 Matrice de compétences et critères d'évaluation

L'évaluation des compétences de chaque employé repose sur une matrice structurée couvrant cinq dimensions, chacune évaluée sur une échelle de 1 à 5 :

Dimension	Description	Poids dans l'évaluation
Compétences techniques	Maîtrise des outils, méthodes et savoirs propres au poste	30 %
Performance et résultats	Atteinte des objectifs fixés, qualité des livrables, respect des délais	25 %
Autonomie et initiative	Capacité à agir sans supervision, à identifier des problèmes et proposer des solutions	20 %
Adhésion aux valeurs	Incarnation des 7 valeurs de L'Effet Futé dans le travail quotidien	15 %
Collaboration et impact sur l'équipe	Contribution au succès collectif, communication, soutien aux collègues	10 %

Un score global de 80 % et plus déclenche une révision salariale, pouvant inclure un ajustement du taux horaire, un boni de performance, une augmentation de la cotisation REER de l'employeur ou une bonification des congés. Un score inférieur à 60 % mène à l'établissement d'un plan de développement individualisé, sans mesure disciplinaire automatique.

#### 2.4.3 Ancienneté et progression automatique

L'ancienneté est un facteur reconnu et valorisé chez L'Effet Futé. Indépendamment des résultats d'évaluation, chaque employé bénéficie d'une révision de sa position dans sa bande salariale à chaque anniversaire d'embauche. Les jalons clés sont les suivants :

- 18 mois : révision de la position dans la bande salariale en fonction du score d'évaluation ;

- 3 ans : admissibilité à une progression vers le niveau supérieur si les compétences requises sont démontrées ;
- 5 ans : bonification de la cotisation REER de l'employeur + octroi des vendredis PM libres en juillet et août ;
- 7 ans et plus : participation à des projets stratégiques de direction.

## 2.5 Engagement communautaire et dons

Nous avons fait le choix de soutenir les fondations de certains de nos clients et partenaires, dont la mission contribue positivement à la société québécoise. Ces engagements sont faits librement, à la discrétion de la direction, et peuvent prendre la forme de dons financiers directs ou de crédit équivalant à du temps de service offert. L'Effet Futé se réserve le droit de donner ou non en fonction de sa capacité annuelle et de ses priorités. Les fondations actuellement soutenues incluent notamment :

- Fondation Benny & Co : soutien à des initiatives communautaires portées par un client avec qui nous partageons des valeurs d'engagement local ;
- Fondation Émergence : organisme dédié à l'inclusion des personnes LGBTQ+ en milieu de travail, avec qui L'Effet Futé a également développé des processus de formation inclusive intégrés à ses pratiques internes ;
- Fondation du Collège Lionel-Groulx : soutien à l'éducation postsecondaire et à l'accessibilité aux études dans la région ;
- Fondation Marc Saulnier : engagement envers une cause communautaire chère à l'un de nos partenaires clients (Coffrage Synergy).

Ces partenariats philanthropiques s'inscrivent dans notre vision d'une entreprise citoyenne, consciente de l'écosystème dans lequel elle évolue.

## **PARTIE 3 - GOUVERNANCE**

---

La gouvernance de L'Effet Futé est fondée sur la rigueur, la transparence et l'amélioration continue. Nous avons structuré notre organisation de manière à ce que les décisions soient prises de façon éclairée, partagées à tous les niveaux et constamment améliorées. Cette section décrit les structures, les mécanismes et les valeurs qui encadrent notre gouvernance interne. Pour se faire, divers comités ont été créés : Comité de direction, de gestion et d'amélioration continue (Kaizen).

### **3.1 Structure des comités de gouvernance**

#### **3.1.1 Comité de direction**

Le Comité de direction est composé des quatre directeurs de L'Effet Futé. Il constitue le plus haut niveau de prise de décision stratégique de l'organisation. Ses responsabilités incluent la définition des orientations à long terme, l'approbation des politiques d'entreprise, la gestion des enjeux majeurs et la supervision des résultats globaux.

Le Comité de direction se réunit de façon mensuelle, trimestrielle et annuelle dans le but de faire respecter les divers plans départementaux et de direction générale.

#### **3.1.2 Comité de gestion**

Le Comité de gestion est un espace de partage et d'alignement qui réunit les directeurs, les gestionnaires et les chefs d'équipe de L'Effet Futé. Il a pour mission d'assurer la transmission de la vision et des orientations stratégiques à l'ensemble de l'organisation, et de favoriser une circulation efficace de l'information de haut en bas et de bas en haut de la hiérarchie. Le Comité de gestion se réunit de façon trimestrielle.

#### **3.1.3 Comité Kaizen - Amélioration continue**

L'Effet Futé a mis en place un Comité Kaizen interne, dont la mission est l'amélioration continue de ses processus, méthodes de travail, outils et pratiques opérationnelles. Ce comité s'inspire de la philosophie Kaizen (terme japonais signifiant « changement pour le mieux ») qui consiste à identifier et à éliminer les inefficacités de façon durable et progressive.

Le Comité Kaizen travaille sur la base de propositions d'amélioration soumises par tout employé de l'organisation. Les idées sont analysées, priorisées et mises en œuvre selon un cycle d'amélioration documenté. Cette démarche contribue directement à notre engagement ESG en matière de gouvernance, en garantissant que nos processus internes évoluent constamment vers davantage d'efficacité, d'équité et de cohérence.

### **3.2 Transparence et communication**

#### **3.2.1 Transparence envers les employés**

L'Effet Futé accorde une importance fondamentale à la transparence envers ses employés. Plusieurs mécanismes formels ont été mis en place à cet effet :

- Rencontres trimestrielles d'évaluation de la satisfaction : À chaque trimestre, une rencontre est tenue dans laquelle c'est l'employé, et non l'employeur, qui évalue sa satisfaction à l'égard des conditions de travail, de la culture, de la charge de travail et des ressources et outils disponibles. Cette démarche inversée donne la parole aux employés de façon structurée et contribue à identifier rapidement les enjeux avant qu'ils ne s'aggravent.
- Séances mensuelles de formation et de partage : Chaque mois, une séance de formation collective est organisée. Ces séances permettent de transmettre de nouvelles pratiques, de rappeler certains processus ou pratiques encouragés, et d'assurer une mise à niveau continue des compétences et connaissances. Les sujets sont généralement définis trimestriellement par le Comité de gestion, en fonction des besoins identifiés sur le terrain et des orientations stratégiques.

- Partage de l'information stratégique : Une rencontre annuelle avec l'ensemble de l'entreprise est réalisée. Les grandes orientations de l'entreprise, les résultats collectifs et les changements organisationnels y sont communiqués à l'ensemble de l'équipe de façon proactive, dans un esprit de confiance et de respect mutuel.

### 3.2.2 Transparence envers les clients

La relation avec nos clients est fondée sur l'intégrité. L'Effet Futé applique une politique de remise de rapports d'avancement des projets à ses clients. Ces rapports permettent au client de suivre l'état d'avancement de son mandat, de valider les orientations prises et d'intervenir en connaissance de cause si nécessaire. Cette pratique reflète notre conviction que la transparence est un levier de confiance et de fidélisation à long terme.

### 3.3 Éthique, confidentialité et accord de non-divulgence

L'Effet Futé opère dans un contexte de haute confiance. Nos mandats nous donnent accès à de l'information sensible sur les entreprises de nos clients: données financières, plans stratégiques, informations sur les employés, processus internes et informations personnelles.

Cette réalité nous impose des obligations éthiques strictes que nous prenons avec sérieux.

- Accord de non-divulgence (NDA) : Tout employé, sous-traitant ou collaborateur ayant accès à de l'information confidentielle dans le cadre de ses fonctions est tenu de signer un accord de non-divulgence formalisé. Cet accord définit clairement les types d'informations protégées, les obligations de l'intervenant et les conséquences d'une violation.
- Règles strictes de confidentialité : Des règles internes précises encadrent la gestion, le stockage, le partage et la destruction de l'information confidentielle des clients. Aucune information client n'est partagée sans autorisation explicite, même à d'autres collègues non impliqués dans le mandat.
- Formation interne sur la confidentialité : La protection de l'information et les obligations de confidentialité font l'objet de séances de formation spécifiques intégrées au calendrier mensuel de formation. Chaque nouvelle recrue reçoit une formation sur ce sujet lors de son intégration.
- Tolérance zéro envers la fraude et la corruption : L'Effet Futé ne tolère aucune forme de corruption, de fraude, d'abus de confiance ou de comportement contraire à l'éthique professionnelle. Toute situation suspecte doit être signalée immédiatement à la direction. Les conséquences d'un manquement à ces règles peuvent aller jusqu'au congédiement immédiat et à des recours légaux.

### 3.4 Conformité légale et réglementaire

L'Effet Futé respecte l'ensemble des lois et règlements applicables à son activité, notamment :

- Loi sur les normes du travail (LNT, RLRQ c. N-1.1) : conditions minimales d'emploi, congés, heures supplémentaires.
- Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST, RLRQ c. S-2.1) : prévention des accidents et des maladies professionnelles.
- Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (Loi 25) : gouvernance des données personnelles des employés et des clients.
- Loi sur l'équité salariale (RLRQ c. E-12.001) : maintien de l'équité entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine.
- Charte des droits et libertés de la personne du Québec : non-discrimination et respect des droits fondamentaux dans tous les aspects de l'emploi.

La conformité légale est révisée annuellement par la direction, en collaboration avec des conseillers juridiques et RH au besoin. Toute nouvelle réglementation est évaluée rapidement et intégrée dans les politiques internes.

## **PARTIE 4 - POLITIQUE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (EDI)**

---

### **4.1 Déclaration d'engagement**

L'Effet Futé croit que la différence du genre, ethnique, d'orientation sexuelle ou autres ne devrait en aucun cas être un facteur pris en considération, peu importe le type de décision à prendre. Cette conviction se traduit dans nos pratiques de recrutement, notre culture interne, nos partenariats et la façon dont nous interagissons avec nos clients et les communautés. Nous nous engageons à créer et à maintenir un milieu de travail où chaque personne est traitée avec dignité, équité et respect, indépendamment de son genre, de son identité ou expression de genre, de son orientation sexuelle, de son origine ethnique ou nationale, de sa religion ou croyance, de son âge, d'une situation de handicap, de sa situation familiale, de son état civil ou de toute autre caractéristique.

### **4.2 Engagements concrets**

- Recrutement fondé sur les compétences : Notre processus de recrutement est conçu pour évaluer les candidats exclusivement sur leurs compétences, leur expérience et leur potentiel.
- Équité salariale garantie : Deux employés occupant des fonctions de valeur équivalente reçoivent une rémunération équitable, indépendamment de leur genre, de leur origine ou de tout autre facteur non lié à la performance ou aux compétences. La grille de rémunération décrite à la section 2.4 est l'instrument formel de cette équité.
- Milieu de travail respectueux et inclusif : L'Effet Futé ne tolère aucune forme de harcèlement, de discrimination, d'exclusion ou de comportement dégradant. Toute situation portant atteinte à la dignité d'un employé est traitée avec sérieux, confidentialité et diligence.
- Accommodements raisonnables : L'Effet Futé s'engage à fournir des accommodements raisonnables aux employés qui en font la demande en raison d'un handicap, d'une croyance religieuse ou d'une situation personnelle particulière, dans la mesure où ces accommodements ne constituent pas une contrainte non raisonnable.

### **4.3 Mécanismes de signalement**

Tout employé qui croit avoir été victime de discrimination, de harcèlement, d'exclusion ou de tout comportement contraire à la présente politique peut en faire le signalement à :

- Son supérieur immédiat (premier point de contact, sauf si celui-ci est impliqué dans la situation).
- Julie Boulet, Directrice des opérations et des ressources humaines - [julie@effetfute.com](mailto:julie@effetfute.com) - 514-291-5160.
- Etienne Coutellier, Président - [etienne@effetfute.com](mailto:etienne@effetfute.com) - 514-805-3076.

Tout signalement de bonne foi est traité de manière strictement confidentielle. L'employé plaignant est protégé contre toute représaille. Une enquête interne est déclenchée et une réponse est communiquée à l'employé dans un délai raisonnable.

### **4.4 Suivi et reddition de comptes**

- La direction évalue annuellement les progrès de nos politiques et les met à jour au besoin.
- Les enjeux d'EDI sont accessibles aux discussions du Comité de direction et du Comité de gestion.

## APPROBATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

---

La présente politique a été approuvée par la direction de L'Effet Futé et entre en vigueur à la date de signature ci-dessous. Elle est communiquée à l'ensemble des employés lors de leur intégration et lors de chaque mise à jour. Elle est révisée annuellement et mise à jour au besoin.

<b>Approuvé par :</b> <b>Etienne Coutellier</b> <i>Président, L'Effet Futé</i>	<b>L'Effet Futé</b> 156 Bd du Curé-Labelle, Sainte-Thérèse, QC J7E 2X5 Tél. : 514-600-2244 <a href="https://effetfute.com">https://effetfute.com</a>
--	---

**Important :** Tous les éléments non mentionnés dans le présent document ne peuvent faire l'objet d'un représaille ou d'une preuve de non conformité. Le tout a été rédigé avec bienveillance!