TrueBlue, Inc.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

peopleready
A TRUEBLUE COMPANY

peoplemanagement
A TRUEBLUE COMPANY

peoplescout
A TRUEBLUE COMPANY

UN MESSAGE DE STEVE COOPER

Chez TrueBlue, nous avons la chance de jouir d'une réputation positive dans notre secteur, en partie grâce à notre engagement inébranlable envers les valeurs de notre entreprise et à notre volonté de veiller à ce que nous appliquions tous les normes les plus élevées en matière de comportement éthique.

L'éthique et la conformité constituent le fondement de nos activités professionnelles et sont à l'avant-plan de toutes les décisions et de toutes les mesures d'affaires que nous prenons. Nous nous engageons à être équitables et honnêtes, à faire ce qui est juste et à respecter les valeurs de notre entreprise : optimisme, passion, responsabilité, respect et vérité. Il est stimulant de savoir que nous ne compromettrons cet engagement en aucune circonstance.

Il incombe personnellement à chacun d'entre nous de respecter et de défendre nos normes éthiques et notre Code de conduite. Cela va bien au-delà du simple respect des lois et des réglementations; nous devons également nous aligner sur nos normes de comportements les uns envers les autres, de respecter nos politiques de tolérance zéro et de signaler les manquements à nos politiques.

La réputation de TrueBlue ainsi que la confiance de nos intervenants sont essentielles à la réussite continue de nos activités. Nous vous demandons donc de lire attentivement notre Code de conduite et de prendre le temps d'y réfléchir. Veuillez garder le code à portée de la main et le consulter souvent pour obtenir des conseils.

Steve Cooper,
Président-directeur général

À PROPOS DE L'ENTREPRISE

Tout a commencé par une mission : mettre en relation les personnes et l'emploi. En 1989, TrueBlue a ouvert son premier bureau à Kent, dans l'État de Washington, en mettant l'accent sur le travail manuel. Nous continuons de croître grâce à la diversification des services offerts et à étendre notre portée sur le marché mondial. Nous sommes la solution en matière de talents pour un monde du travail en pleine évolution, et nous y sommes arrivés en incarnant nos valeurs fondamentales au quotidien et en nous engageant à respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique et d'intégrité et à rester fidèles à notre mission : mettre en relation les personnes et l'emploi.

NOTRE MISSION

Mettre en relation les personnes et l'emploi.

NOTRE VISION

Être la solution en matière de talents pour un monde du travail en pleine évolution.

NOS VALEURSES

Être responsable: Nous habilitons nos employés afin qu'ils endossent une responsabilité personnelle et aient un impact.

Être optimiste : Nous sommes convaincus qu'une solution existe pour chaque problème. Nous innovons en découvrant de nouvelles manières d'obtenir des résultats.

Être passionné : Nous avons passionnément à cœur de bien faire, en allant au-delà de ce que l'on attend de nous.

Être respectueux : Nous nous écoutons et apprenons les uns des autres et acceptons nos diverses opinions et expériences.

Être fidèle : Nous sommes fidèles à nous-mêmes et aux besoins de nos clients.

NOUS RESPECTONS TOUS NOTRE CODE

Chez TrueBlue, nous sommes déterminés à respecter nos valeurs fondamentales et à agir en tant qu'entreprise digne de confiance et responsable sur le plan éthique. Nous nous sommes forgé une réputation enviable dans notre secteur. Nos actionnaires, nos clients, nos employés et d'autres personnes qui travaillent avec nous, pour nous ou en soutien, comptent sur nous pour agir correctement, et c'est une responsabilité que nous sommes fiers d'assumer. Pour toujours agir correctement, nous devons d'abord nous assurer de respecter toutes les lois et réglementations s'appliquant à nos activités.

Pour protéger notre réputation et respecter nos valeurs fondamentales, nous avons mis en place un programme d'éthique et de conformité (le « Programme ») qui est soutenu et supervisé par le conseil d'administration et la direction de TrueBlue. Notre Code de déontologie et d'éthique professionnelle (le « Code ») constitue l'un des piliers du Programme. . Il s'agit d'un énoncé des principes et des attentes qui guident notre conduite d'éthique professionnelle. Il sert de cadre pour nous aider à comprendre nos valeurs fondamentales et à résoudre les problèmes d'éthique et de conformité que nous rencontrons tous les jours.Il s'applique aux membres du Conseil d'administration, aux directeurs et à tous les autres employés et partenaires (les « Employés ») qui travaillent pour TrueBlue et ses filiales dans le monde entier (l'« Entreprise ») TrueBlue s'engage à respecter les lois, les politiques et les procédures décrites dans notre Code. Par conséquent, les employés qui ne respectent pas le Code pourront faire l'objet de mesures disciplinaires, allant jusqu'au licenciement. Par souci de commodité, la définition d'un « Employé » comprend tous les entrepreneurs indépendants. En tant qu'Employés, nous devons tous nous familiariser avec notre Code et nous y conformer en tout temps pour orienter notre conduite au sein de l'Entreprise, avec les autres employés et avec nos clients, candidats et actionnaires (« Intervenants clés »). Nous nous attendons également à ce que nos agents, consultants, fournisseurs, fournisseurs, partenaires de coentreprises et intermédiaires (collectivement appelés « Tiers ») partagent les principes énoncés dans notre Code de conduite des fournisseurs.

Bon nombre des sujets décrits dans notre Code sont abordés plus en détail dans les politiques, procédures et lignes directrices de l'Entreprise (collectivement appelées « Politiques »). Le Code mentionne expressément certaines politiques par nom seulement pour des raisons de commodité. Il incombe à chaque Employé d'examiner et de respecter les Politiques applicables ainsi que les lois et règlements connexes lorsqu'il adopte une conduite visée par notre Code. De plus, chacun d'entre nous s'engage à lire, à comprendre et à respecter le Code tout en faisant la promotion de nos valeurs fondamentales. Le non-respect de cet engagement risque de compromettre notre réputation et d'exposer TrueBlue et son personnel à des poursuites civiles ou criminelles, à des amendes, à des pénalités et à des dommages-intérêts.

TABLE DES MATIÈRES

Un message de Patrick Beharelle i

Introduction

À Propos De L'entreprise ii
Nous Respectons Tous Notre Code iii

Engagements Envers Nos Collègues 1

Diversité et Inclusion 2
Signalement des Préoccupations 3
Responsabilités des Directeurs 4
Lutte Contre Le Harcèlement et La Discrimination 4
Droit du Travail et de L'emploi 5
Esclavage Moderne et Traite des Personnes 6
Santé et Sécurité des Employés 6
Lutte Contre La Violence En Milieu de Travail 7
Lutte Contre La Toxicomanie en Milieu De Travail 7
Responsabilités des Employés 8
Demandez Conseil 8
Respect des Lois 8
N'exercez Pas de Représailles 9
Répondez aux Enquêtes 9

Engagements Envers L'entreprise 10

Prévention des Conflits d'Intérêts 11
Divulgation et Résolution 12
Possibilités Extérieures 12
Occasions d'Affaires 13
Lutte Contre Les Pots-De-Vin et la Corruption 13
Acceptation et Don de Cadeaux et de Divertissements 14
Don de Cadeaux 15
Acceptation de Cadeaux 16
Relations Avec des Tiers 17
Fraude, Vol et Malhonnêteté 18
Comptabilité et Tenue de Livres 18
Délit d'Initié 19
Faire des Affaires de Bonne Foi et Se Livrer a Une Concurrence Équitable Sur le Marché 20
Protection des Informations, des Biens et de La Réputation de L'entreprise 20
Informations Confidentielles et Exclusives 20
Protection des Biens 21
Protection des Renseignements Personnels et Sécurité 22
Communications de l'Entreprise 22
Réseaux Sociaux 23

Engagements Envers Nos Collectivités 24

Responsabilité Sociale et Environnementale 25
Participation Politique Et Contributions Charitables 26

Ressources 28

ENGAGEMENTS ENVERS NOS COLLÈGUES

Nous sommes déterminés à créer une organisation irrésistible. Un modèle qui inspire nos Employés à travailler pour nous et nos clients pour faire affaire avec nous. Chacun d’entre nous, par ses paroles et ses gestes, contribue à la culture de l’Entreprise. Nous avons la responsabilité d’améliorer l’engagement et la loyauté en nous traitant mutuellement avec respect et gentillesse dans toutes nos interactions. Nous nous sommes engagés à promouvoir la diversité et l’inclusion, et à créer un milieu de travail où la discrimination, le harcèlement et la violence ne sont pas acceptés.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Nousnous engageons à favoriser une culture de diversité et d’inclusion.

Nous apprécions les avantages qui découlent d'un milieu de travail doté d’une main-d’œuvre diversifiée et inclusive. La diversité offre une plus vaste gamme de perspectives et de capacités. Elle représente un avantage pour notre Entreprise.

Notre engagement à rechercher les meilleurs talents et à créer un effectif diversifié et inclusif nous procure un avantage commercial distinct.

Nous favorisons une culture diversifiée et inclusive, où chaque Employé a la possibilité de contribuer et de croître. Nous sommes déterminés à chercher les meilleurs talents et à maintenir en poste un effectif qui reflète les collectivités où nous vivons et celles que nous servons. Nos décisions d’embauche, de rétention et de promotion sont basées uniquement sur les qualifications et le mérite personnel. Ces décisions ne doivent comporter aucune forme de discrimination reposant notamment sur la race, la couleur de peau, la religion, les croyances, l’origine ethnique, la nationalité, le sexe, l’âge, l’état civil, l’orientation sexuelle, l’identité et l’expression de genre, les informations génétiques, les origines ancestrales, un handicap, un statut d’ancien combattant ou de membre du militaire, ou toute autre caractéristique protégée par les lois et réglementations en vigueur ou les Politiques de l’Entreprise.

SIGNALEMENT DES PRÉOCCUPATIONS

Faites-vous entendre si vous observez ou soupçonnez une conduite contraire à l'éthique sur votre lieu de travail.

Tous les Employés ont le devoir et la responsabilité de participer activement à l'application de nos normes d'éthique. Il est essentiel de repérer et de résoudre rapidement les problèmes d'éthique qui se produisent pour maintenir nos engagements envers les Intervenants clés, les Tiers, les organismes de réglementation et les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Quelle est la meilleure façon de signaler une préoccupation, ou si vous observez ou même soupçonnez une violation du Code? Vous pouvez toujours commencer par parler à votre superviseur, au vice-président hiérarchique ou aux Ressources humaines.

Si utiliser ces ressources vous met mal à l'aise ou si vous n'avez pas l'impression qu'elles ont résolu votre problème, vous pouvez également communiquer avec :

- Directeur en chef de l'éthique et de la conformité
- Directeur juridique
- Service d'audit interne
- Service d'alerte d'éthique à l'adresse www.truebluecompliancealert.com ou par téléphone aux États-Unis et au Canada au +1-855-70-ALERT. Les personnes appelant de l'étranger doivent consulter le site Internet de ComplianceAlert pour obtenir des instructions spécifiques à leur pays. Cette ligne d'assistance est à la disposition de tous les Employés, clients, Tiers ou actionnaires de TrueBlue qui souhaitent soulever des préoccupations.

Avez-vous vu un comportement douteux, mais ne savez pas quoi faire? Voici quelques questions à vous poser.

1. Le comportement est-il malhonnête, contraire à l'éthique ou illégal?
2. Le comportement est-il incompatible avec notre Code ou nos Politiques?
3. Le comportement nuit-il à la réputation ou aux actionnaires de notre Entreprise?

Si vous répondez oui à l'une ou l'autre de ces questions, signalez-le immédiatement.

RESPONSABILITÉS DES DIRECTEURS

Par leurs paroles et leurs actions, les directeurs et les superviseurs représentent et favorisent une culture d'éthique et de conformité. Les directeurs doivent particulièrement s'assurer que la loi est respectée non seulement par eux-mêmes, mais aussi par les employés qui relèvent d'eux.

En tant que directeur, soyez conscient que vos actions pourraient influencer les autres à se comporter d'une manière incompatible avec nos normes éthiques. Ayez pour priorité de promouvoir un milieu de travail qui encourage les autres membres du personnel à incarner nos valeurs et à respecter la loi. Il est tout aussi important pour vous d'encourager les Employés à soulever des préoccupations et à les protéger contre les représailles.

LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION

Nous avons la responsabilité de veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de discrimination, de harcèlement et de représailles.

Nos Employés constituent notre actif le plus précieux. Ils méritent le respect et un traitement égal et équitable. En plus d'être illégaux, les actes de harcèlement, de discrimination ou de représailles minent le moral du personnel et nuisent à nos activités. Chacun d'entre nous doit s'efforcer de maintenir un milieu de travail exempt de discrimination, d'intimidation, de harcèlement et d'intimidation en raison de la race, la couleur de peau, la religion, les croyances, l'origine ethnique, la nationalité, le sexe, l'âge, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, les informations génétiques, les origines ancestrales, un handicap, un statut d'ancien combattant ou de membre du militaire, ou tout autre groupe protégé par les lois et réglementations en vigueur ou les Politiques de l'Entreprise.

La prévention et le signalement du harcèlement, de la discrimination et des représailles créent un environnement où les gens veulent travailler.

Le harcèlement, la discrimination et les représailles sont strictement interdits, où qu'ils se produisent. Vous êtes personnellement responsable de veiller à ce que votre conduite respecte la présente Politique. Vous avez le devoir de prévenir et de dénoncer tout acte de harcèlement, de discrimination et de représailles.

Les appels à la ligne d'assistance ComplianceAlert (855-70-ALERT) et les signalements sur le site Web (www.truebluecompliancealert.com) peuvent être anonymes, mais nous avons besoin de suffisamment de détails au sujet de votre préoccupation pour enquêter et prendre des mesures adéquates. Dans la mesure du possible, nous nous efforçons de préserver la confidentialité sur demande. L'information est communiquée uniquement aux personnes qui font enquête ou qui répondent à une allégation, ou lorsque la loi l'exige par ailleurs. Consultez la section Ressources du Code de conduite pour obtenir des conseils lorsque vous signalez des préoccupations à l'extérieur des États-Unis.

Les directeurs ont une obligation particulière de créer un environnement de respect où aucune forme de harcèlement n'est tolérée. Ils sont aussi tenus par la loi de prendre les plaintes de harcèlement et de discrimination au sérieux. Ils doivent toujours collaborer avec les Ressources humaines pour enquêter sur de telles plaintes et prendre les mesures qui s'imposent.

DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Nous payons des salaires précis conformément aux lois en vigueur.

Nos Employés constituent les fondements de l'activité de l'Entreprise. En tant qu'Entreprise, nous nous engageons à payer nos employés avec précision en fonction de toutes les lois applicables.

Directeurs dans tous les sites : il vous incombe de connaître et de respecter les lois sur la rémunération et les heures de travail qui touchent nos Employés. Vous êtes responsable de veiller à ce que les Employés soient rémunérés conformément aux lois locales sur le salaire minimum pour toutes les heures travaillées. Il est illégal et contraire au Code de produire de fausses déclarations d'heures travaillées pour TrueBlue.

Employés horaires : il vous incombe de respecter les lois et les Politiques en vigueur en matière de rémunération. Rappelez-vous ce qui suit :

- Ne travaillez jamais sans rémunération et ne supprimez jamais des heures correctement enregistrées d'un registre.
- N'enregistrez jamais les heures de travail d'un collègue et ne lui demandez jamais d'enregistrer les vôtres.
- Consignez toujours les heures travaillées en plus des heures normales de travail, qu'elles soient approuvées ou non.
- Consignez les heures de travail avec exactitude et au cours de la période de paie où elles ont lieu.

ESCLAVAGE MODERNE ET TRAITE DES PERSONNES

Nous valorisons et respectons tous les droits de la personne.

Notre engagement envers les droits de la personne est enchâssé dans la culture et les valeurs qui définissent notre Entreprise. Nous respectons toutes les lois internationales en matière de travail et d'immigration et nous avons une tolérance zéro pour tous les actes d'esclavage moderne, de traite des personnes, de travail forcé ou d'enfants, y compris dans notre chaîne d'approvisionnement et lorsque nous travaillons avec des Tiers. Nous nous efforçons de créer un climat de respect pour tous. Ce respect se reflète dans nos politiques, notre Code de conduite des fournisseurs et nos actions envers nos Employés, les Intervenants clés et les communautés où nous faisons des affaires.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

Nous établissons et maintenons un environnement de travail sécuritaire.

TrueBlue a adopté des programmes et politiques en matière de sécurité pour garantir un lieu de travail sain et sécuritaire. Nous croyons que notre travail n'est jamais assez important ni aucun service assez urgent pour justifier des entorses aux règles de sécurité. Si un accident survient, nous nous engageons à aider tout Employé blessé à reprendre une vie productive. Vous devez participer activement au succès de notre programme de sécurité et à la création d'un environnement de travail où nous veillons tous à la sécurité. Dissuader d'autres personnes de déclarer une blessure constitue une infraction au Code, aux Politiques et aux lois en vigueur. Les représailles contre toute personne qui signale une blessure liée au travail sont strictement interdites.

Vous devez vous engager envers la réussite de notre programme de sécurité pour assurer un milieu de travail sain et sécuritaire.

LUTTE CONTRE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Nous appliquons une politique de tolérance zéro envers les comportements qui constituent une menace directe pour la santé et la sécurité d'autrui.

TrueBlue favorise un milieu de travail sûr sans intimidation physique, sans menaces de violence, sans aucune forme d'agression physique et sans aucune arme de quelque type que ce soit. Nous prenons des mesures appropriées et rapides pour éliminer la violence en milieu de travail si elle se produit. Sous réserve des lois et réglementations en vigueur, il est interdit aux Employés de porter une arme à feu dans les installations de l'Entreprise, ainsi qu'à l'extérieur lorsqu'ils agissent au nom de l'Entreprise. Si vous apprenez ou découvrez des incidents ou des menaces de violence en milieu de travail, signalez immédiatement vos préoccupations.

LUTTE CONTRE LA TOXICOMANIE EN MILIEU DE TRAVAIL

Nous favorisons un environnement sécuritaire exempt de substances contrôlées.

Nos Employés méritent un milieu de travail sécuritaire, professionnel et productif. Pour assurer la sécurité des autres, vous ne devez pas effectuer votre travail en prenant une substance quelconque, que ce soit dans les locaux de l'Entreprise ou dans les locaux d'un client ou d'un Tiers. Ces substances comprennent l'alcool, les drogues illégales et les médicaments sur ordonnance utilisés à mauvais escient ou susceptibles de nuire à la sécurité de votre travail. Personne ne doit avoir en sa possession, utiliser, vendre, offrir ou distribuer des drogues illégales ou des substances contrôlées à l'intérieur des installations de l'Entreprise.

RESPONSABILITÉS
DES EMPLOYÉS

DEMANDEZ CONSEIL

Dans le doute, communiquez avec nous. La porte est toujours ouverte.

Il est impossible d'établir une règle précise pour chaque problème éventuel, mais nos valeurs, notre Code et nos Politiques vous fourniront des directives. Si vous ne savez pas si une action ou un comportement va à l'encontre des normes de l'Entreprise, demandez des éclaircissements.

RESPECT DES LOIS

Agir correctement, en tout lieu

Le respect des lois en vigueur partout où nous sommes présents n'est pas seulement une obligation, mais un facteur critique de notre succès. Le non-respect des lois peut nuire à notre réputation, donner lieu à des enquêtes gouvernementales et mener à des litiges. Si vous avez des questions au sujet des lois applicables, veuillez communiquer avec le service juridique pour obtenir des éclaircissements.

N'EXERCEZ PAS DE REPRÉSAILLES

Les représailles et les préjudices détruisent les cultures professionnelles axées sur la confiance et l'éthique.

Nous ne tolérons pas les représailles ou tout autre préjudice contre quiconque soulève une préoccupation de bonne foi. Toute forme de représailles contre une personne ayant de bonne foi signalé une situation suspecte de violation du Code, ou contre une personne ayant collaboré à une enquête sur une situation suspecte, constitue une violation du Code. Les représailles constituent un acte grave de conduite contraire à l'éthique, et nous l'interdisons strictement. Toute personne exerçant des représailles est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Toute forme de représailles est strictement interdite.

RÉPONDEZ AUX ENQUÊTES

Prenez les mesures qui s'imposent et soyez honnête.

Nous prenons au sérieux tous les signalements de situations suspectes et de comportements contraires à l'éthique, et nous prenons les mesures adéquates pour y remédier. Nous avons besoin de votre aide et nous nous attendons à ce que vous partagiez cet engagement en collaborant aux enquêtes sur les situations suspectes de comportement contraire à l'éthique ou d'infraction à la loi, à notre Code et à nos Politiques.

ENGAGEMENTS ENVERS L'ENTREPRISE

PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nos décisions d'affaires doivent toujours servir les intérêts de l'Entreprise.

Vous devez éviter les conflits d'intérêts réels ou potentiels. Un conflit d'intérêts existe lorsque vos intérêts privés nuisent, ou même semblent nuire de quelque manière que ce soit, aux intérêts de TrueBlue. Un conflit d'intérêts existe également lorsque vos actions, vos intérêts ou vos relations personnelles risquent de nuire à l'objectivité et à l'efficacité de votre travail. De plus, sachez que les actions d'autrui peuvent créer un conflit d'intérêts réel ou potentiel pour vous. Vous n'êtes peut-être pas directement concerné(e), mais lorsque l'un de vos parents ou amis reçoit un avantage personnel en fonction de votre poste chez TrueBlue, vous pourriez être en situation de conflit d'intérêts. Il en va de même lorsque, par exemple, votre parent ou ami commence à travailler pour un fournisseur de TrueBlue. Si votre relation peut être perçue comme influant sur vos décisions en tant qu'employé de TrueBlue, elle peut constituer un conflit d'intérêts potentiel.

Pour éviter les conflits d'intérêts, vous devez vous abstenir de prendre des décisions en matière d'emploi, y compris les décisions d'embauche, de promotion, de rémunération ou de cessation d'emploi, à l'égard de toute personne qui est un ami proche, un membre de votre ménage, un membre de votre famille, un partenaire domestique, un membre de la famille du partenaire domestique, un amoureux, actuel ou ancien, ou des membres de leurs familles.

Vous devriez également éviter les relations d'affaires avec toute personne ou entreprise qui pourrait créer une apparence d'irrégularité ou nuire à votre capacité d'assumer vos responsabilités professionnelles.

A. DIVULGATION ET RÉSOLUTION

Si un Employé (autre qu'un Directeur) croit qu'un Employé est ou pourrait devenir impliqué dans un conflit d'intérêts potentiel, il doit en discuter avec le directeur en chef de l'éthique et de la conformité ou le directeur juridique, et obtenir une décision et une autorisation préalable. Si un Directeur estime qu'il existe une situation de conflit d'intérêts qui nuirait à sa capacité de s'acquitter de ses responsabilités, il doit en aviser rapidement le président du comité d'audit du conseil d'administration (ou, dans le cas du président du comité d'audit, le directeur en chef de l'éthique et de la conformité ou le directeur juridique).

Lorsqu'un conflit d'intérêts potentiel est signalé, le directeur en chef de l'éthique et de la conformité, le directeur juridique ou le président du comité d'audit, selon le cas, agissant sur l'avis et l'orientation du directeur juridique, examine tous les faits pertinents pour déterminer s'ils peuvent constituer un conflit d'intérêts ou un conflit d'intérêts potentiel. Ensuite, ils détermineront comment gérer et résoudre le problème et peuvent :

1. conclure que le conflit ou la situation n'équivaut pas à un conflit d'intérêts,
2. fournir des directives pour éviter qu'un conflit ne se produise (par exemple, suggérer la récusation de l'examen ou de l'approbation de questions particulières soumises au conseil d'administration);
3. déclarer que l'Employé ou le Directeur ne peut prendre certaines mesures ou doit mettre fin au conflit d'intérêts.

Le fait d'omettre de réaliser les divulgations requises ou de résoudre les conflits d'intérêts convenablement peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

B. POSSIBILITÉS EXTÉRIEURES

Les activités à l'extérieur du travail ne doivent jamais entrer en conflit ni donner l'apparence d'entrer en conflit avecnos responsabilités envers TrueBlue.

Les Employés peuvent se voir offrir l'occasion d'exploiter leur propre entreprise, de travailler pour d'autres employeurs ou de faire du bénévolat dans d'autres organisations. Vous devez éviter tout emploi extérieur et toute autre occasion professionnelle susceptible de nuire à votre travail pour l'Entreprise ou de créer un conflit d'intérêts. De plus, nous interdisons tout emploi extérieur ou toute autre possibilité qui entre directement en concurrence avec notre Entreprise. Ces interdictions existent à la fois pendant que vous êtes un employé et après votre emploi au sein de notre Entreprise, sous réserve des conditions de tout accord de non-concurrence applicable. Avant d'accepter un contrat ou un emploi extérieur, vous devez obtenir l'autorisation de votre supérieur hiérarchique.

Que sont les activités extérieures?

Les activités extérieures peuvent créer des conflits d'intérêts. Évitez les activités qui :

- entrent en conflit avec votre horaire de travail.
- interfèrent avec des décisions d'affaires judicieuses.
- impliquent d'autres Employés, des Intervenants clés ou des Tiers.
- utilisent des ressources de l'Entreprise pour promouvoir une activité et en tirer un gain personnel.
- peuvent causer de l'embarras à l'Entreprise.
- ou que vous avez découvertes grâce à votre travail chez TrueBlue.

C. OCCASIONS D'AFFAIRES

TrueBlue a droit aux occasions d'affaires que vous découvrez au travail. Elles ne vous appartiennent pas!

Vous ne pouvez pas saisir pour vous-même les occasions d'affaires découlant de votre travail chez TrueBlue. De plus, vous ne pouvez pas utiliser les biens, les informations ou les relations d'affaires de TrueBlue à des fins personnelles.

LUTTE CONTRE LES POTS-DE-VIN ET LA CORRUPTION

Nous respectons les lois anticorruptions.

TrueBlue interdit strictement toute forme de corruption et de pots-de-vin dans nos activités commerciales à l'échelle mondiale. Il y a corruption lorsqu'un Employé ou un représentant de l'Entreprise donne ou prend quelque chose de valeur pour influencer indûment une décision ou influer sur un résultat commercial. Même si un paiement semble inapproprié, mais que vous n'avez pas l'intention de le faire, il pourrait enfreindre une loi ou un règlement applicable.

Il est interdit aux Employés, aux Intervenants clés et aux Tiers qui représentent notre Entreprise d'offrir, de donner, de solliciter ou d'accepter un pot-de-vin ou une commission occulte. L'Entreprise interdit également les pots-de-vin de fonctionnaires et de représentants du secteur privé, directement ou par l'entremise d'un Tiers.

Pour protéger nos activités partout dans le monde, nous interdisons strictement toutes les formes de pots-de-vin et de corruption.

La corruption est parfois cachée dans des documents comptables comme des factures, des relevés de facturation et des rapports de dépenses. Il est illégal et strictement interdit de commettre de tels actes. Chaque Employé a l'obligation de tenir des livres comptables de manière honnête, de sorte qu'ils indiquent intégralement et avec exactitude toutes les transactions et toutes les utilisations des actifs de l'Entreprise et qui respectent les lois et Politiques en vigueur. Nous nous attendons également à ce que tous les Tiers mènent leurs affaires de manière éthique et respectent toutes les lois et réglementations applicables, les conditions contractuelles et le Code de conduite des fournisseurs.

Étant donné que les lois et les enjeux sont complexes, veuillez demander au directeur en chef de l'éthique et de la conformité si vous avez des questions ou si vous croyez que ces lignes directrices ont été enfreintes. Les Employés et les Tiers doivent consulter la Politique anticorruption de l'Entreprise pour obtenir des conseils supplémentaires.

A. ACCEPTATION ET DON DE CADEAUX ET DE DIVERTISSEMENTS

Les cadeaux, acceptés ou donnés, ne doivent jamais influencer ni sembler influencer les décisions que nous prenons au nom de TrueBlue.

Lorsque des cadeaux, des divertissements ou d'autres objets de valeur limitée (les « Cadeaux ») sont échangés, cela peut créer de la bonne volonté et améliorer les relations d'affaires. Nous devons toutefois demeurer objectifs dans notre sélection d'Intervenants clés et de Tiers et dans nos rapports avec eux, et respecter les lois applicables. Vous devez éviter d'offrir, de promettre, d'autoriser, de donner ou d'accepter, directement ou indirectement, quoi que ce soit de valeur qui risque de donner l'impression que le don a ou aura une incidence indue sur une décision d'affaires. Soyez prudent et faites preuve de bon sens lorsque vous donnez ou acceptez des cadeaux, des paiements ou des services à des personnes avec lesquelles vous voulez faire affaire ou qui veulent faire affaire avec vous. Veuillez vous adresser au directeur en chef de l'éthique et de la conformité si vous avez des questions ou si vous croyez que ces lignes directrices ont été enfreintes. Les Employés doivent consulter la Politique sur les repas, cadeaux, déplacements et divertissements tiers de l'Entreprise pour obtenir des directives supplémentaires sur les cadeaux minimaux et maximaux permis et les procédures et exigences d'approbation supplémentaires.

DON DE CADEAUX

Si vous offrez des cadeaux occasionnels à des Intervenants clés, à des Tiers ou à d'autres parties avec lesquels nous avons ou souhaitons avoir des relations d'affaires, vous devez vous assurer que ces cadeaux sont raisonnables, approuvés et correctement documentés. Ne jamais offrir, promettre ou donner un cadeau ou un avantage à quiconque pour l'influencer à agir de manière inappropriée en sa qualité officielle.

- Évitez de donner des cadeaux dont l'acceptation pourrait enfreindre une loi, un règlement, une politique ou une directive interne applicable au destinataire, ou une Politique de la société.
- Évitez de donner un cadeau si cela peut donner l'apparence d'une irrégularité.
- Faites preuve d'une extrême prudence avant d'offrir des cadeaux à des fonctionnaires. Même l'offre d'achat d'un repas peut être interdite.
- Les cadeaux aux fonctionnaires doivent être approuvés au préalable par le directeur en chef de l'éthique et de la conformité.
- Consultez la section anticorruption du Code ainsi que la Politique sur les repas, cadeaux, déplacements et divertissements tiers pour en savoir plus.

Les cadeaux, repas, déplacements et divertissements d'affaires doivent :

- se conformer aux lois, réglementations et politiques internationales et locales en vigueur;
- être adéquatement documentés et reflétés avec exactitude dans les livres et registres de l'Entreprise;
- ne jamais être reçus ni donnés dans le but d'obtenir un avantage indu;
- ne jamais tenter d'influencer le destinataire ou le donateur à participer à une activité illégale ou contraire à l'éthique.
- ne jamais donner l'impression (ni créer une obligation implicite) que le bénéficiaire ou le donateur a droit à un traitement préférentiel;
- être soutenus par un objectif commercial légitime;
- être examinés et approuvés par votre vice-président ou le service de la conformité s'ils visent des fonctionnaires ou fournissent une aide aux déplacements.
- être toujours raisonnables et proportionnés et ne pas être extravagants ni excessifs;
- être de bon goût et ne jamais nuire à la réputation de notre Entreprise;
- ne jamais prendre la forme d'espèces ou de quasi-espèces (c.-à-d. des cartes-cadeaux ou certificats-cadeaux).

ACCEPTATION DE CADEAUX

Les Employés ne doivent jamais demander de cadeau à un Intervenant clé ou à un Tiers. De plus, vous ne devez accepter aucun cadeau destiné à influencer vos décisions ou à vous faire sentir obligé(e) envers le donateur. Évitez même l'apparence d'influence indue. Avant d'accepter toute offre de repas, de divertissements, de cadeaux ou de déplacements qui ne contrevient pas à ce qui précède, consultez la Politique sur les repas, cadeaux, déplacements et divertissements tiers de l'Entreprise pour obtenir une approbation préalable et les exigences en matière de documentation.

Que feriez-vous?

Pour vous remercier de faire affaire avec lui, un fournisseur vous offre deux billets pour la Coupe du monde. Pouvez-vous les accepter?

Non. La valeur de deux billets pour la Coupe du monde est un cadeau extravagant et excessif. Il ne faut pas les accepter sans l'approbation du directeur en chef de l'éthique et de la conformité.

Rappel : un cadeau est tout ce qui a une valeur, par exemple les repas, l'hébergement, les prêts, l'argent comptant, les conditions favorables ou les rabais sur les services, le transport, les installations de vacances ou autres, les actions ou autres titres, les améliorations domiciliaires, les cartes-cadeaux, les adhésions et les billets pour des événements. La liste potentielle est sans fin.

B. RELATIONS AVEC DES TIERS

Notre Entreprise ne cherche à collaborer qu'avec des personnes qui partagent notre engagement en matière d'éthique et de conformité. Nous sélectionnons les Tiers en fonction de critères objectifs seulement après avoir fait preuve de diligence raisonnable fondée sur les risques. En plus des conditions contractuelles, nous demandons à nos partenaires commerciaux tiers de respecter les normes énoncées dans notre Code de conduite des fournisseurs et nous nous attendons à ce qu'ils se conforment à toutes les lois anticorruptions applicables. Ne compromettez jamais nos partenariats et nos décisions d'achat avec des Tiers en raison de conflits d'intérêts ou de cadeaux, divertissements ou marques d'hospitalité inappropriés.

Nous tenons les fournisseurs Tiers aux mêmes normes éthiques que nos Employés.

Surveillez les signaux d'alarme concernant les Tiers

Parlez au Service juridique d'un partenaire commercial potentiel s'il :

- refuse de faire l'objet d'une diligence raisonnable;
- est recommandé par un représentant du gouvernement;
- demande des marges bénéficiaires ou des frais qui dépassent une rémunération raisonnable;
- ou demande à être payé en espèces.

Consultez notre Politique anticorruption pour obtenir d'autres exemples de signaux d'alarme.

C. FRAUDE, VOL ET MALHONNÊTETÉ

Nous sommes francs, dignes de confiance et honnêtes.

Nous sommes déterminés à prendre toutes les mesures raisonnables et appropriées pour prévenir la fraude. Nous appliquons une politique de tolérance zéro envers les actes malhonnêtes, le vol, les détournements de fonds ou de biens, le blanchiment d'argent, les falsifications de comptes et toute autre tromperie. En outre, le défaut de retourner des biens ou des données appartenant ou confiés à TrueBlue est strictement interdit. Ces actes sont illégaux et l'Entreprise prendra des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et intenter des poursuites contre tous les contrevenants.

COMPTABILITÉ ET TENUE DE LIVRES

Nos documents financiers et autres documents commerciaux doivent être complets et exacts et refléter fidèlement les opérations et activités de notre Entreprise.

Nos politiques exigent que nous divulguions avec précision les états financiers de TrueBlue conformément aux lois, aux réglementations et aux principes comptables en vigueur. De nombreux Employés, outre ceux du service de comptabilité, participent aux contrôles financiers et aux processus de déclaration notre Entreprise. Si vous avez une responsabilité quelconque pour tout aspect d'une procédure comptable, d'une déclaration financière ou fiscale ou tout autre rapport de notre Entreprise, vous devez vous assurer que toutes les données comptables sont complètes et exactes.

Tous les registres comptables et rapports financiers produits à partir de ces données doivent être conservés et présentés conformément aux lois applicables. Ils doivent présenter de façon exacte et équitable et raisonnablement détaillée l'actif, le passif, les revenus et les dépenses de notre Entreprise, et ils doivent respecter les principes comptables généralement reconnus (PCGR). Si vous recevez des demandes provenant de comptables ou d'auditeurs internes de notre Entreprise ou de son auditeur indépendant, vous devez y répondre avec célérité et exactitude, sans rien omettre. Si vous soupçonnez une violation en matière de comptabilité, de rapports financiers ou d'audit, vous devez communiquer avec le directeur en chef de l'éthique et de la conformité, le directeur juridique ou le président du comité d'audit du conseil d'administration de l'Entreprise. Nous transmettrons au comité d'audit tout avis de violation présumée reçu par notre Entreprise.

DÉLIT D'INITIÉ

We do not use or share material non-public information for trading of Company stock.

Insider trading is illegal. Generally, insider trading occurs when Employees or their family members trade (buy or sell) TrueBlue securities, while having knowledge of material, non-public information. Material means there is a substantial likelihood that a reasonable investor would consider the information important in deciding whether to buy or sell stock. Non-public means the general public has not been made aware of the information. Chances are, if a person learns something that leads him or her to want to buy or sell stock, the information will be considered material. Some examples of material information include :

- les résultats financiers annuels ou trimestriels;
- un changement dans les projections des bénéfices;
- les gains ou pertes imprévus ou inhabituels dans le cadre d'opérations majeures;
- des changements importants dans les prix, les clients ou les fournisseurs;
- des faits nouveaux importants dans le domaine des litiges ou des questions réglementaires;
- des changements importants au sein de la direction.

Exemples d'activités pouvant être perçues comme des délits d'initié et interdites :

- Communiquer des informations confidentielles importantes (des « tuyaux ») à des membres de sa famille, à des amis, à d'anciens collègues et à d'autres connaissances;
- Acheter ou vendre des actions de l'Entreprise en violation des restrictions applicables en période d'interdiction;
- Aider une personne engagée dans l'une ou l'autre de ces activités.

FAIRE DES AFFAIRES DE BONNE FOI ET SE LIVRER À UNE CONCURRENCE ÉQUITABLE SUR LE MARCHÉ

Nous nous engageons fermement à affronter la concurrence sur le marché dans le respect des principes d'objectivité et d'éthique.

TrueBlue s'efforce de compétitionner vigoureusement et équitablement. Nous maintenons et renforçons nos activités en offrant des services supérieurs, et non par des pratiques commerciales inappropriées ou contraires à l'éthique. Nous agissons de manière équitable sur le marché et traitons nos partenaires, nos employés et nos concurrents avec le respect que nous nous attendons à recevoir en retour. Le fait de travailler honnêtement, sans avantages commerciaux injustes renforce notre engagement à respecter les lois antitrust, aussi dénommées « lois anticoncurrence». Lorsque vous traitez avec des concurrents, ne prenez jamais de mesures qui contreviennent aux lois antitrust ou de concurrence applicables, comme la conclusion d'un accord, formel ou informel, écrit ou verbal, pour fixer les prix ou d'autres conditions de vente, y compris les profits ou les marges, la coordination des stratégies de recrutement ou des salaires des employés, ou l'affectation des clients ou territoires de vente. Vous ne devrez jamais discuter de ce type de sujets avec un concurrent, même dans un cadre informel, comme une foire commerciale ou un événement organisé par un client.

PROTECTION DES INFORMATIONS, DES BIENS ET DE LA RÉPUTATION DE L'ENTREPRISE

Chacun d'entre nous est responsable de protéger les informations confidentielles, les biens, les installations et les actifs incorporels de l'Entreprise, comme sa marque et sa réputation.

A. INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET EXCLUSIVES

Nous maintenons la confidentialité de l'information qui nous est confiée.

De temps à autre, vous pourriez recevoir des informations confidentielles. Vous avez le devoir de préserver la confidentialité des informations qui vous sont confiées, sauf lorsque leur divulgation est autorisée ou juridiquement obligatoire.

Aujourd'hui, la protection des informations confidentielles est une priorité que nous nous engageons tous à respecter.

Les informations confidentielles et exclusives comprennent, sans s'y limiter : nos plans stratégiques, nos programmes, nos méthodes et les renseignements similaires; les informations financières qui n'ont pas été communiquées au public, comme les revenus, les tarifs de facturation, les tarifs de rémunération, les dépenses et les profits; les renseignements relatifs aux clients, comme les listes de clients actuels et potentiels, leurs préférences, leurs ententes ou leurs exigences en matière de service; les contrats; nos systèmes et nos données informatiques, y compris les informations de connexion et les mots de passe personnels; les renseignements personnels d'identification, comme le numéro d'assurance sociale, le numéro d'identification, la date de naissance, l'adresse domiciliaire et l'adresse de courriel.

B. PROTECTION DES BIENS

Nous protégeons les actifs, les biens, les données et les installations.
Vous êtes responsable de protéger les actifs, les données, les biens et les installations (les « Actifs ») de notre Entreprise qui vous ont été remis ou confiés. Cette responsabilité comprend le placement en lieu sûr et la destruction appropriée des dossiers conformément aux règles de conservation des dossiers. Vous devez utiliser et maintenir les Actifs de façon responsable, efficiente et appropriée, c'est-à-dire en ce qui concerne les affaires légitimes de l'Entreprise. L'utilisation d'un actif de l'Entreprise pour effectuer une conduite préjudiciable, illégale et contraire à l'éthique est strictement interdite et constitue une violation du Code. Vos systèmes de courrier électronique, de messagerie vocale et d'accès à Internet sont utilisés pour le travail. TrueBlue peut y accéder en tout temps, avec ou sans préavis ou consentement.

Tous les droits de propriété intellectuelle et numérique, matériels, produits, conceptions, plans, idées et données de l'Entreprise sont réservés à l'usage de l'Entreprise. Ils ne doivent jamais être remis à une firme ou à une personne de l'extérieur sans l'autorisation de votre vice-président hiérarchique et une entente de confidentialité signée et approuvée par le Service juridique.

C. PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET SÉCURITÉ

Nous protégeons les renseignements personnels et les données sensibles.

La nature de nos services exige que nous traitions des renseignements personnels et des données sensibles. Nous avons mis en place différents contrôles de sécurité pour protéger de tels renseignements. L'accès aux renseignements personnels d'identification, leur transfert et diffusion doivent être conformes à nos Politiques et aux lois en vigueur sur la protection des renseignements personnels. Vous ne devez jamais utiliser les renseignements personnels d'identification pour obtenir un avantage personnel ou à des fins non professionnelles. De plus, l'utilisation des renseignements personnels à certaines fins commerciales, comme le marketing, exige beaucoup de soin et des garanties procédurales. Pour des directives concernant la confidentialité des données ou si vous soupçonnez une violation des contrôles de sécurité des données, reportez-vous à la politique applicable et communiquez avec le Service juridique.

D. COMMUNICATIONS DE L'ENTREPRISE

Lorsque nous parlons au nom de TrueBlue, nous transmettons un message cohérent d'une seule voix et par l'entremise d'une autorité appropriée.

Le service des Communications de l'Entreprise est le principal responsable de s'adresser au monde extérieur pour le compte de TrueBlue et de gérer notre réputation publique. Cette responsabilité inclut fournir de l'information aux médias et interagir avec eux concernant les activités de l'Entreprise. Seul un porte-parole désigné de l'Entreprise peut parler aux médias. Les demandes de renseignements des médias, comme les radiodiffuseurs nationaux, les stations locales de télévision et de radio, les journaux, les médias numériques, tels que les sites Web et les blogues, et les organisations similaires, doivent être immédiatement acheminées au service des Communications de l'Entreprise. Elles détermineront la réponse appropriée.

E. RÉSEAUX SOCIAUX

Nous faisons preuve de jugement.

Nous reconnaissons que les réseaux sociaux peuvent constituer un moyen amusant et gratifiant de partager votre vie et de diffuser vos opinions au sein de votre famille, de votre cercle d'amis et de groupes de collègues de travail dans le monde entier. Toutefois, vous êtes entièrement responsable de ce que vous publiez en ligne pendant votre temps libre. Votre contenu publié en ligne doit être respectueux, honnête et véridique, sans jamais divulguer la moindre information confidentielle de l'Entreprise. Une conduite qui affecte négativement votre rendement au travail, vos collègues, ou l'Entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Pour plus de détails, consultez votre politique locale sur les réseaux sociaux.

ENGAGEMENTS ENVERS NOS COLLECTIVITÉS

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Nous jouons en permanence un rôle actif dans la vie de centaines de milliers de personnes et nous sommes conscients de l'importance de nos actes pour nos Employés et les communautés où nous sommes implantés. Nous encourageons nos Employés à répondre aux besoins particuliers de nos voisins grâce à une participation communautaire appropriée. De plus, nous nous engageons à être de bons gardiens de l'environnement et à déployer des efforts pour établir des pratiques durables qui réduisent l'impact environnemental de notre entreprise.

Faire une différence dans la collectivité

> Aujourd'hui, j'ai remis à l'un de mes partenaires communautaires les plus appréciés une subvention de 1000 $ dans le cadre d'un fonds de lancement Community Groundworks. Je fais du bénévolat dans le service d'emploi à l'interne pour créer des ateliers de rédaction de CV, de préparation aux entrevues et d'étiquette professionnelle. Ensuite, je fais du recrutement après ces ateliers qui a réussi à placer les candidats dans des affectations de travail hebdomadaires. C'est un sentiment formidable de travailler pour une organisation qui reflète mes valeurs et qui soutient la communauté avec des programmes importants.
>
> LaShann Simms, recruteur chez PeopleReady

PARTICIPATION POLITIQUE ET CONTRIBUTIONS CHARITABLES

Lorsque nos Employés participent à des activités civiques et politiques, ils doivent le faire uniquement à titre personnel et non à titre de représentant de l'Entreprise. Étant donné que les contributions politiques et charitables sont hautement réglementées, les Employés ne doivent pas offrir de contributions, de services ou d'autres biens directs ou indirects au nom de TrueBlue à un candidat à une fonction publique, à un parti politique ou à toute autre organisation politique, à moins d'en avoir reçu l'autorisation spécifique du directeur en chef de l'éthique et de la conformité ou du directeur juridique. De même, nous interdisons le lobbying au nom de TrueBlue, sauf par l'équipe des affaires gouvernementales de TrueBlue. Exercer ou tenter d'exercer une influence indue sur le gouvernement d'un pays afin de produire un résultat favorable à notre Entreprise constitue une infraction au présent Code.

RESSOURCES

Traductions : Outre l'anglais, le Code est publié dans les langues suivantes : français canadien, polonais et espagnol.

Public visé : le Code s'applique au conseil d'administration, aux dirigeants, aux employés, aux partenaires et aux entrepreneurs indépendants de TrueBlue.

Accès au Code : notre Entreprise encourage ses Employés à accéder au site intranet Éthique et conformité de TrueBlue pour obtenir la version la plus récente du Code à l'adresse https://www.1strongteam.com/Legal-Compliance. Notre Entreprise tient également une version du Code à jour sur le site Web externe de TrueBlue à l'adresse http://www.trueblue.com/code-of-ethics.

Accès aux Politiques de l'Entreprise : pour connaître la version la plus récente des Politiques de l'Entreprise, les Employés sont invités à consulter les Politiques de l'Entreprise (My Company Policies) sur le site des ressources en matière d'éthique et de conformité de TrueBlue à l'adresse https://www.1strongteam.com/My-Company-Policies. Les politiques peuvent changer sans préavis.

Processus d'examen : nous passons régulièrement le Code en revue pour déterminer si des révisions sont nécessaires en raison des modifications apportées à la loi ou aux règlements, à nos activités ou au contexte opérationnel. Le directeur en chef de l'éthique et de la conformité et, s'il y a lieu, le directeur juridique et le Conseil d'administration doivent approuver les modifications apportées au présent Code.

Avertissement : l'information présentée dans le Code n'est ni un contrat ni une offre de contrat. Les dispositions du Code portant sur les relations d'emploi sont mises en œuvre à l'entière discrétion de TrueBlue et peuvent être supprimées ou modifiées en tout temps, avec ou sans préavis.

EXEMPTIONS : toute exemption au Code pour les cadres de direction ou les administrateurs de TrueBlue, Inc., ne peut être donnée que par le conseil d'administration (ou un de ses comités) et peut être rendue publique si les lois, règles ou règlements applicables l'exigent. En général, TrueBlue ne donne pas d'exemption au Code.

Exceptions concernant la ligne d'assistance ComplianceAlert :

Au Royaume-Uni et dans l'Union européenne, nous vous encourageons fortement à vous identifier lorsque vous signalez une préoccupation par l'entremise de ComplianceAlert. Lorsque la loi de votre pays le permet, vos signalements peuvent être effectués anonymement ou directement à votre direction locale. Vos renseignements personnels seront protégés conformément aux lois de votre pays et aux lois de protection des données de l'Union européenne applicables. Lorsque vous signalez une préoccupation, nous vous encourageons à présenter tous les détails pertinents. La ligne d'assistance ComplianceAlert n'est pas censée être une ligne générale de traitement des plaintes ou un endroit pour signaler des problèmes opérationnels. Au Royaume-Uni, ComplianceAlert complète la procédure normale de règlement des griefs et constitue une autre option pour les Employés qui souhaitent signaler des violations du Code ou d'autres préoccupations.

TrueBlue, Inc. 1015 A Street Tacoma WA 98402

© 2005-2022, TrueBlue Inc. Tous droits réservés.