



Table des matières

Dépôt direct de la paie	5
Retenues sur la paie	5
Période de paie	5
Absentéisme et retards	6
Jours fériés.....	7
Politique contre le harcèlement, la discrimination et les représailles.....	9
Politique sur la drogue et l'alcool	14
La violence au travail	16
Diversité et l'inclusion.....	17
Suspension et/ou licenciement	18
Cessation de l'emploi	19
Code vestimentaire	20





Notre succès repose sur notre équipe. Chez Solutions Fuze RH Inc. la culture se construit autour du **talent, du travail d'équipe, de l'ambition, de l'innovation et de l'engagement**. Ces valeurs sont ce dont nous avons besoin pour dépasser les attentes et accroître le succès de l'organisation.

Bienvenue

Bienvenue chez Solutions Fuze RH Inc !

Nous sommes ravis de vous accueillir au sein de notre organisation et de notre équipe. Nous croyons que nos employés sont la clé de notre succès et de la croissance continue de notre organisation. Lorsque vous vous joignez à nous, il est important de comprendre que votre fonction la plus importante est de devenir un membre actif de notre équipe, nous aidant tous à atteindre nos objectifs.

Notre mission :

- Offrir à nos clients un service de haute qualité, efficace, consultatif et honnête qui développe des relations à long terme tout en assurant la satisfaction totale de nos clients.
- Être fier de notre processus de recrutement et des candidats que nous représentons.
- Veiller à ce que notre engagement envers nos clients s'accompagne d'un engagement envers nos candidats.
- Identifier et développer de nouvelles pratiques de recrutement et innover dans notre approche.
- Diriger nos employés vers l'excellence, reconnaître leurs réalisations et leur donner l'occasion de développer leur carrière.
- Développer une culture qui favorise le travail d'équipe, l'apprentissage continu et le maintien d'un niveau élevé d'éducation et de formation de l'énergie et du plaisir.

Nos valeurs :

- Reconnaître et adopter la puissance du travail d'équipe dans la poursuite des objectifs individuels et commerciaux.
- Être honnête, éthique et ouvert ; établir des relations de confiance.
- Prendre les bonnes décisions en fonction de la situation, du candidat et du client.
- Partager des idées, de l'information et des curriculum vitae ; donner sans attendre quelque chose en retour.
- Écouter avec un esprit ouvert ; il y a toujours deux versions d'une histoire.
- Traiter les autres comme vous aimeriez être traité.
- Reconnaître et comprendre les différences individuelles ; chacun doit se sentir le bienvenu.

Au nom de l'équipe de direction et en mon nom personnel, je vous souhaite la bienvenue et j'espère que votre relation avec nous sera une expérience gratifiante!

Angelo Pino
Président

5

Dépôt direct de la paie

Fuze HR Solutions Inc. est heureux d'offrir la convenance du dépôt direct de votre chèque de paie. Cet avantage permet aux employés de Fuze HR Solutions Inc. d'avoir leurs chèques de paie déposés directement dans leur compte chaque jour de paie.

Retenues sur la paie

Fuze HR Solutions Inc. est tenue d'effectuer certaines retenues sur vos revenus. Les montants retenus peuvent varier en fonction de votre salaire et de vos allocations de retenue T4 désignées. Les retenues obligatoires comprennent des éléments tels que les taxes fédérales/provinciales, Assurances Emplois, RQAP et RRQ.

En plus des retenues salariales standard, Fuze HR Solutions Inc. est tenue par la loi de se conformer à certaines ordonnances judiciaires, privilèges ou cessions de salaire et d'effectuer des retenues sur salaire conformément à ces ordonnances.

Il est important que vous examiniez vos retenues salariales et, en cas d'erreur, que vous en informiez notre département de paie à l'adresse suivante payroll@fuzehr.com.

Période de paie



Les périodes de paie sont hebdomadaires et les paiements sont effectués chaque vendredi par dépôt direct / Les bulletins de paie sont envoyés électroniquement entre les Mercredis et les Jeudis de chaque semaine.

6

Absentéisme et retards

Le fait de ne pas appeler un jour donné sera considéré comme une violation grave de cette politique.

Si vous devez être absent ou en retard au travail, vous êtes tenu d'en informer votre superviseur immédiat sur place et votre recruteur 24 heures avant votre quart de travail.

Les employés qui sont constamment en retard et/ou absents à plusieurs reprises peuvent faire l'objet d'un avertissement verbal et/ou écrit. S'ils ne font pas preuve d'une amélioration immédiate et significative après avoir reçu un avertissement, ils peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Un " no call, no show " au travail, ou toute autre violation grave de l'assiduité, peut entraîner un licenciement immédiat.

Vous devez informer votre superviseur immédiat sur place et votre recruteur si vous prévoyez de vous absenter à une certaine date, pour un rendez-vous ou des vacances. Vous pouvez le faire par téléphone, par courriel ou par message texte directement à la personne concernée.

Pour rappel, lorsque vous commencez un nouveau poste chez nous, ayez toujours les coordonnées (téléphone et courriel) de votre recruteur attitré afin de faciliter la communication.



7

Jours fériés

Tous les employés à temps plein en situation régulière sont admissibles aux jours fériés. Solutions Fuze RH Inc. reconnaît les jours fériés suivants comme jours fériés de l'entreprise :

JOUR FÉRIÉS	QC	ON	BC	AB	MB	NB	NL	NS	PE	SK	NT	NU	YU
Nouvel An	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2 janvier ¹	✓												
Jour de la famille ²		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			
Pâques (Vendredi saint) ³	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Journée nationale des patriotes ⁴	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓	✓
Journée nationale des peuples autochtones											✓		✓
Journée nationale du Québec ⁵	✓												
Jour de Canada ⁶	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jour férié ⁷		✓	✓			✓				✓	✓	✓	
Journée découverte													✓
Jour de travail	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Action de grâce	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓
Jour de souvenir								✓	✓	✓	✓	✓	✓
Noël	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lendemain de Noël		✓											

1. Au Québec, les employés de l'industrie du vêtement (mais pas ceux qui travaillent dans des magasins de vêtements) ont le droit de recevoir le 2 janvier comme jour férié. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation légale, il est devenu habituel d'accorder ce jour de congé aux membres de l'équipe.
2. Connue sous le nom de Journée Louis Riel au Manitoba, Journée du patrimoine en Nouvelle-Écosse et Journée des insulaires à l'Île-du-Prince-Édouard.
3. Au Québec, les employeurs peuvent choisir d'observer soit le Vendredi saint, soit le lundi de Pâques.
4. Les employés de l'industrie du vêtement (mais pas ceux qui travaillent dans des magasins de vêtements) reçoivent les deux.
5. Connue comme la Journée des patriotes au Québec Connue comme la Fête nationale du Québec
6. Connue sous le nom de Memorial Day à Terre-Neuve
7. Plusieurs juridictions observent ce jour comme un jour férié municipal, et non comme un jour de congé légal (par exemple, l'Ontario l'observe comme un jour municipal appelé Civic holiday ou Simcoe Day).

Pour savoir si vous avez droit à un congé payé, vous pouvez consulter les liens suivants qui s'appliquent à votre province :

QC: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges/jours-feries/liste-jours-feries>

ON : <https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/jours-feries#:~:text=l'employ%C3%A9%20a%20droit%20%C3%A0,au%20salaire%20pour%20jour%20f%C3%A9ri%C3%A9>

BC : <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/statutory-holidays/qualify-for-statutory-holiday-pay>

AB: <https://www.alberta.ca/general-holidays-pay.aspx>

NS: <https://novascotia.ca/lae/employmentrights/holidaypay.asp>

NB: https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/finance/human_resources/content/policies_and_guidelines/leave_policies/statutory_public_holidays.html

MB: <https://www.gov.mb.ca/labour/standards/doc.gen-holidays-after-april-30-07.factsheet.html>

PE: <https://www.princeedwardisland.ca/en/information/economic-growth-tourism-and-culture/paid-holidays>

SK: <https://www.saskatchewan.ca/business/employment-standards/public-statutory-holidays/paying-employees-for-public-holidays>

NL: <https://www.gov.nl.ca/exec/tbs/working-with-us/holidays/>

9

Politique contre le harcèlement, la discrimination et les représailles

Solutions Fuze RH Inc. s'engage à fournir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique, verbal et physique, ainsi que le harcèlement illégal et de toute forme de discrimination. Conformément à cet engagement, nous maintenons une politique stricte interdisant toute forme de harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel.

Notre politique de prévention du harcèlement sur le lieu de travail comprend le harcèlement qui a lieu sur le lieu de travail, par le biais des médias sociaux ou à tout endroit où les affaires de Fuze HR Solutions Inc. sont menées. La politique s'applique à tous les employés, gestionnaires et cadres, ainsi qu'aux interactions avec les clients, les candidats et les sous-traitants, le personnel à temps plein, à temps partiel ou occasionnel, temporaire ou permanent ; les candidats à un emploi ; les placements d'étudiants, les apprentis, les bénévoles, le travail sur site, sur place ou après les heures de travail ; les fonctions sociales liées au travail ; les conférences - où et quand le personnel peut se trouver dans le cadre de ses fonctions. Les conditions d'emploi qui se veulent contractuelles sont énoncées dans le contrat de travail écrit d'un employé. Tous les employés, responsables et partenaires commerciaux sont responsables de la prévention du harcèlement au travail dans un effort commun pour promouvoir un environnement de travail sain.

Le harcèlement au travail est défini comme un acte posé par une ou plusieurs personnes qui rend les autres autour mal à l'aise et vulnérables. Le harcèlement en milieu de travail peut résulter d'un comportement malveillant et malvenu, ou de l'utilisation répétitive de mots ou d'actes physiques perçus comme hostiles. Ce type de comportement affecte profondément l'intégrité psychologique et physique des personnes et conduit à un environnement de travail peu sûr et hostile.

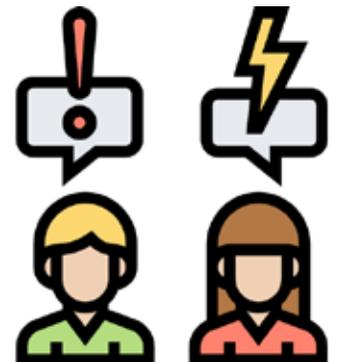
10

Les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal, physique ou visuel de nature sexuelle ou de harcèlement constituent du harcèlement illégal si :

- La soumission à une telle conduite constitue une condition d'emploi explicite ou implicite. - La soumission ou le rejet d'une telle conduite sert de fondement aux décisions d'emploi touchant une personne ou un groupe de personnes.
- Une telle conduite a pour but ou pour effet soit d'entraver de façon déraisonnable le rendement au travail d'une personne, soit de créer un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant.

Des exemples d'une telle conduite qui violent cette politique incluent, mais ne sont pas limités à :

- Flirtations, avances ou propositions sexuelles offensantes ou importunes.
- La violence verbale et l'abus verbal ou de nature sexuelle.
- Commentaires graphiques ou verbaux sur le corps d'une personne.
- Mots sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne.
- Blagues à connotation sexuelle ou littérature offensante.
- Toucher physiquement d'autres personnes de façon inopportune.



Solutions Fuze RH Inc. ne tolérera pas le harcèlement sexuel ou toute autre forme de harcèlement ou de discrimination fondée sur le sexe, la couleur, la religion, l'origine ethnique nationale, l'âge, l'état civil, le statut de vétéran ou le handicap.

Le harcèlement ou la discrimination sur le lieu de travail par tout employé entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Procédure : Si vous constatez, observez ou prenez connaissance d'un comportement que vous croyez être de nature harcelante ou discriminatoire, inapproprié ou offensant, ou qui vous met mal à l'aise ou met d'autres personnes mal à l'aise, vous devez en informer l'individu ou le groupe de mettre fin immédiatement à leurs actions. **Si le comportement persiste, vous avez l'obligation de le signaler immédiatement à votre Responsable ou recruteur assigné.** Toutes les informations recueillies dans le cadre de cette politique seront gardées aussi confidentielles que possible afin de vous protéger tout en permettant à Solutions Fuze RH Inc. de mener une enquête approfondie sur l'événement.

Québec: [cliquez ici](#)

Nouveau-Brunswick: [cliquez ici](#)

Ontario: [cliquez ici](#)

Manitoba: [cliquez ici](#)

Colombie-Britannique: [cliquez ici](#)

Île-du-Prince-Édouard: [cliquez ici](#)

Alberta: [cliquez ici](#)

Saskatchewan: [cliquez ici](#)

Nouvelle-Écosse: [cliquez ici](#)

Terre-Neuve: [cliquez ici](#)

12

Si le harcèlement a conduit à une lésion psychologique attestée par un médecin, la travailleuse ou le travailleur pourrait être indemnisé par la CNESST à la suite de l'analyse de son dossier. Dans ce cas, il est recommandé de faire une réclamation pour un accident du travail et de déposer une plainte en matière de normes du travail : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/quoi-faire-si-vous-avez-un-accident-travail>

Si la plainte concerne une conduite à caractère discriminatoire, une plainte peut aussi être déposée auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : <https://www.cdpcj.qc.ca/fr>

Étapes d'une enquête :

1. Qui mènera l'enquête ?

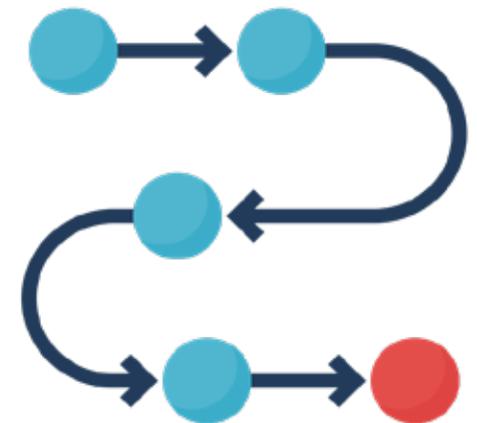
Le département des Ressources Humaines déterminera la ou les personnes les plus appropriées pour mener l'enquête, par exemple, selon les circonstances, le département des Ressources Humaines, le département des Ressources Humaines ainsi que les directeurs ou gestionnaires des RH, ou des enquêteurs externes, peuvent mener l'enquête.

2. La date de l'enquête :

3. L'enquête sera terminée en temps opportun et généralement dans un délai de 90 jours ou moins, à moins que des circonstances atténuantes (p. ex. maladie, enquête complexe) nécessitent une enquête plus longue.

4. Processus d'enquête :

A) L'enquêteur doit s'assurer que l'enquête demeure confidentielle et que les renseignements identificateurs ne sont pas divulgués à moins que cela ne soit nécessaire pour mener l'enquête, l'enquêteur doit rappeler à toutes les parties que l'enquête est confidentielle dès le début de l'enquête.



13

B) L'enquêteur doit interroger en profondeur l'employeur qui aurait été victime de harcèlement au travail et tous les auteurs présumés de harcèlement, s'il s'agit de travailleurs de l'employeur, sinon leur représentant respectif des RH sera amené à participer à l'enquête pour collaborer aux entrevues.

C) L'auteur présumé du harcèlement doit avoir la possibilité d'expliquer et de répondre à toute allégation soulevée par l'accusateur(trice).

D) L'enquêteur doit interroger tous les témoins pertinents qui travaillent pour l'employeur et prendre les mesures nécessaires pour interroger d'autres témoins par des efforts raisonnables.

E) L'enquêteur doit recueillir et examiner tous les documents pertinents, prendre les notes et les déclarations appropriées pendant les entrevues avec les employés qui auraient été victimes de harcèlement au travail, l'auteur présumé du harcèlement et tout témoin.

5. Résultats de l'enquête :

Dans les 10 jours suivant la fin de l'enquête, toutes les parties concernées par le cas d'harcèlement (employeur et auteur présumé du harcèlement) recevront les résultats de l'enquête et toute mesure corrective prise ou qui sera prise par l'employeur pour remédier au harcèlement au travail.

6. Tenue de registres :

L'employeur tiendra un dossier complet de l'enquête, y compris les mesures correctives prises.

Vous serez à l'abri des représailles si vous faites un rapport ou participez à une enquête en vertu de la présente politique. Toute personne qui exerce des représailles contre une personne qui demande une révision en vertu de la présente politique sera considérée comme une violation de la présente politique et entraînera des mesures correctives graves pouvant aller jusqu'au congédiement.

Date de création : 9 mai 2007

Date de révision annuelle : 9 mai 2007 Annuelle

14

Politique sur la drogue et l'alcool

Solutions Fuze RH Inc. reconnaît sa responsabilité de fournir un environnement de travail sûr et productif à tous ses employés. À cette fin, Solutions Fuze RH Inc. se préoccupe de la consommation de substances et/ou de l'abus de substances, car cela peut affecter la productivité et l'efficacité d'un employé, compromettre la sécurité des autres et nuire à la capacité de prise de décision ou à la réputation de notre organisation. Pour ces raisons, nous avons développé cette politique afin d'assurer la sécurité de tous nos employés en ce qui concerne les dangers de la consommation de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail.

Compte tenu des changements récents apportés à la Loi sur la réglementation du cannabis, nous aimerions confirmer que notre politique de tolérance zéro à l'égard de la drogue et de l'alcool s'applique également à l'usage ou à la possession de cannabis.

La possession, la consommation, l'achat ou la vente d'alcool ou d'une drogue illégale, y compris le cannabis légalisé, dans les locaux de Solutions Fuze RH Inc. est interdite. De plus, aucun employé ne doit être sous l'influence de l'alcool, d'une drogue illégale ou du cannabis lorsqu'il se trouve dans les locaux de Solutions Fuze RH Inc., lorsqu'il utilise de l'équipement ou lorsqu'il règle des affaires hors des locaux de Solutions Fuze RH Inc. Une "drogue illégale" est une drogue ou une substance contrôlée qui (1) n'est pas légalement accessible, ou (2) est légalement accessible, mais n'est pas obtenue ou utilisée d'une manière légale.



15

Nous aimerions rappeler à nos employés quelques lignes directrices générales concernant les récents changements apportés à la Loi sur la réglementation du cannabis :

Possession ou consommation de cannabis interdite dans les cas suivants :

- Sur les terrains, dans les locaux ou dans les bâtiments des lieux de travail, à moins que le lieu de travail ne soit situé dans une résidence privée.
- Il est interdit de conduire un véhicule routier ou d'avoir la garde ou le contrôle d'un véhicule routier s'il y a une présence décelable de cannabis ou d'une autre drogue dans la salive de la personne.
- Sur le terrain, dans les locaux ou dans les bâtiments situés à la disposition d'un établissement d'enseignement offrant des services d'éducation préscolaire, des services d'enseignement primaire et secondaire, des services d'enseignement en formation professionnelle ou des services d'enseignement aux adultes en éducation générale
- Sur les lieux ou dans les bâtiments d'un établissement d'enseignement collégial, à l'exception des résidences d'étudiants
- Sur le terrain et dans les installations d'une garderie, ainsi que sur le terrain, dans les locaux ou dans les bâtiments utilisés.
- Des précisions ont été apportées à la Loi sur la santé et la sécurité du travail afin de préciser les responsabilités des employeurs et des travailleurs à l'égard de l'exécution du travail lorsque l'état du travailleur représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son bien-être physique ou celui d'autres personnes sur le lieu de travail ou à proximité, notamment en raison d'un état d'ébriété par l'alcool, la drogue, notamment le cannabis ou toute substance semblable.
- L'employeur doit veiller à ce qu'un travailleur n'effectue pas ce travail si tel est son état.

Toutefois, les employés qui prennent l'initiative d'aviser leur supérieur immédiat ou les Ressources humaines avant que des problèmes de santé liés à la consommation d'alcool ou de drogues ne surviennent en milieu de travail et qui démontrent leur engagement à prendre les mesures correctives nécessaires peuvent être admissibles à un congé de maladie à cette fin et ne feront pas l'objet de mesures disciplinaires pour prendre ce congé.

La violence au travail

Solutions Fuze RH Inc. s'engage à fournir un environnement de travail sûr et sain pour les employés, les clients et les visiteurs. Par conséquent, la violence au travail ne sera pas tolérée.

Solutions Fuze RH Inc. a une tolérance zéro pour la violence. Si vous démontrez de la violence au travail ou si vous menacez de le faire, vous ferez l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Parler de violence ou faire des blagues sur la violence ne sera pas toléré. Nous vous encourageons à signaler confidentiellement tout incident violent potentiel ou réel immédiatement à votre Responsable ou au département des ressources humaines.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Notre mission:

Nous savons qu'une équipe non homogène est synonyme d'opérations commerciales plus intelligentes. Les statistiques ont prouvé qu'une équipe diversifiée est synonyme d'une entreprise plus prospère. Travailler avec des personnes de cultures et de milieux différents permet d'apporter des idées différentes et d'améliorer les performances globales d'une organisation.



Notre vision:

Nous croyons au traitement équitable et à l'égalité d'accès aux opportunités. Chez Fuze HR, nous misons sur le travail d'équipe et la collaboration, en mettant l'accent sur l'innovation et la créativité. La preuve de l'engagement de notre direction envers la diversité est représentée à tous les niveaux de l'organisation.

“ Nous comprenons l'importance d'une équipe diversifiée pour les entreprises ”

Nos valeurs fondamentales

- **Le service** : Nous nous engageons à fournir un service exceptionnel à nos candidats et à nos clients.
- **L'excellence** : Nous recherchons l'excellence dans tous les aspects de la réalisation de notre mission, de notre vision et de nos objectifs commerciaux.
- **L'intégrité** : Notre culture est claire : être honnête, être éthique et être ouvert. Établir des relations de confiance.
- **La coopération** : Nous reconnaissons et adoptons le pouvoir du travail d'équipe dans la poursuite des objectifs individuels et professionnels.

Notre engagement

En fin de compte, la pratique de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail doit rester fluide et flexible pour s'adapter aux développements et aux améliorations continues.

18

Suspension et/ou licenciement



Bien que Fuze HR Solutions ne puisse pas énumérer tous les domaines possibles de conduite inacceptable, les exemples ci-dessous sont des exemples de conduite qui ne seraient pas acceptables dans l'environnement de travail et dans le cas d'une conduite grave, peut entraîner une suspension immédiate ou la résiliation de la première infraction. Si la suspension est de nature disciplinaire considérée une conduite grave, elle peut être sans solde, si c'est à des fins administratives, elle sera payée. Solutions Fuze RH

Rendement au travail - Inconduite grave :

- Qualité ou quantité de travail inférieure à la moyenne
- Absentéisme excessif ou retard
- Insubordination
- Non-respect de la politique ou des procédures de sécurité
- Malhonnêteté
- L'impolitesse ou le manque de coopération avec les employés, les clients ou les fournisseurs
- Vol de biens de l'entreprise ou de biens personnels d'autrui
- Falsifier ou modifier les dossiers de Solutions Fuze RH, y compris les demandes d'emploi, les feuilles de temps ou les documents médicaux
- Altercations, bagarres, menaces ou intimidations
- Solliciter les employés internes vers d'autres possibilités d'emploi, que ce soit pour un concurrent, un client ou tout autre employeur
- Violation de la politique de Solutions Fuze RH contre la discrimination et le harcèlement

- Des représailles contre tout employé qui dépose une plainte ou participe à une enquête relative à la politique de Solutions Fuze RH contre la discrimination et le harcèlement
- Violation de la politique contre la violence au travail
- Le fait d'être sous l'influence, d'utiliser, de posséder ou de vendre de l'alcool ou des substances contrôlées illégales sur la propriété de Solutions Fuze RH ou de celle du client.
- Parier sur la propriété de Solutions Fuze RH ou de celle du client.
- Dormir pendant les heures de travail
- Possession d'une arme à feu ou d'autres armes dangereuses sur la propriété de Fuze RH Solutions ou de celle du client.
- Être reconnu coupable d'un crime qui indique une inaptitude au travail ou qui constitue une menace pour la sécurité ou le bien-être des autres employés
- Divulgence d'informations confidentielles ou exclusives de l'entreprise à des personnes non autorisées
- Le fait de ne pas se présenter, de ne pas appeler au travail ou de commettre toute autre infraction grave à l'assiduité peut entraîner la cessation immédiate de l'emploi
- Ne pas suivre les politiques documentées de l'entreprise telles que les instructions ou procédures d'exploitation de Fuze HR Solutions
- L'énumération des domaines possibles de conduite inacceptable ne change pas la nature " volontaire " de l'emploi

Cessation de l'emploi

Pendant la période d'essai initiale, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin au contrat de travail sans préavis ni motif. Après la période d'essai, la résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties doit être conforme aux normes d'emploi provinciales.

Si l'entreprise vous a fourni des biens de l'entreprise, y compris, mais sans s'y limiter, un ordinateur portable, des manuels de formation exclusifs, un laissez-passer et/ou des clés d'immeuble, un laissez-passer de stationnement ou un téléphone cellulaire, etc.

Si vous décidez de démissionner de votre emploi, nous vous demandons de suivre les procédures suivantes.

Avis écrit de cessation d'emploi :

Après la période de probation, si vous souhaitez démissionner de votre emploi chez Fuze Solutions RH inc. vous acceptez de nous donner le préavis légal requis en fonction de votre province et de vos années de service, auquel Fuze Solutions RH inc. peut renoncer en tout ou en partie à sa seule discrétion.

Retour des biens de l'entreprise :

Vous êtes tenu de rendre tous les biens de l'entreprise comme indiqué ci-dessus. Ceci doit être coordonné avec votre recruteur assigné avant votre dernier jour de travail.

20 Code vestimentaire

Ce que vous devriez porter :

Chandails à manches courtes



Chandails à manches longues



Pantalons longs



🚫 ****Pas des pantalons courts****



21

Seulement des chaussures de sécurité.

Votre équipement de sécurité **DOIT** contenir un ou plusieurs des symboles de sécurité suivants, conformément aux exigences des normes nord-américaines.



SAFETY STANDARDS FOR SHOES SIMPLIFIED



Green triangle

Class 1 toe cap shoe with a puncture resistant grade 1 sole, which is suitable for jobs in the heavy industries, construction and others with a protection of 125 joules of impact for the toes



Yellow triangle

Class 2 toe cap shoe with a grade 2 puncture resistant sole, suitable for the light industries and up to 90 joules of impact protection for the toes.



Orange ohm symbol on white background

The soles offer electrical protection, so the shoes are suitable for environments where there is a danger of live electrical conductivity.



Green "SD" letters on yellow background

The shoes have been approved for anti-static protection and their soles dissipate electrostatic charge in a controlled manner, so they are suitable for environments with a risk of static discharge.



Black "C" and a grounding symbol on red background

The soles of the shoes are electrically conductive and thus can be used in environments where there is a hazard of low electrical charges.



Green fir tree on a white background

The shoe offers protection against chain-saws, thus are suitable for forestry workers and loggers who use hand chainsaws and other cutting equipment.



White "R" with a blue background

The shoe offers Grade 1 toe protection but no sole puncture protection.



Black "R" with a grey background

The shoe has Grade 2 toe protection (90 joules) and no sole puncture protection.

Source: <http://www.ccohs.ca/oshanswers/prevention/ppe/footwear.html>

© MyBootprint <http://mybootprint.com>

Employee Handbook
Fuze HR Solutions Inc.