

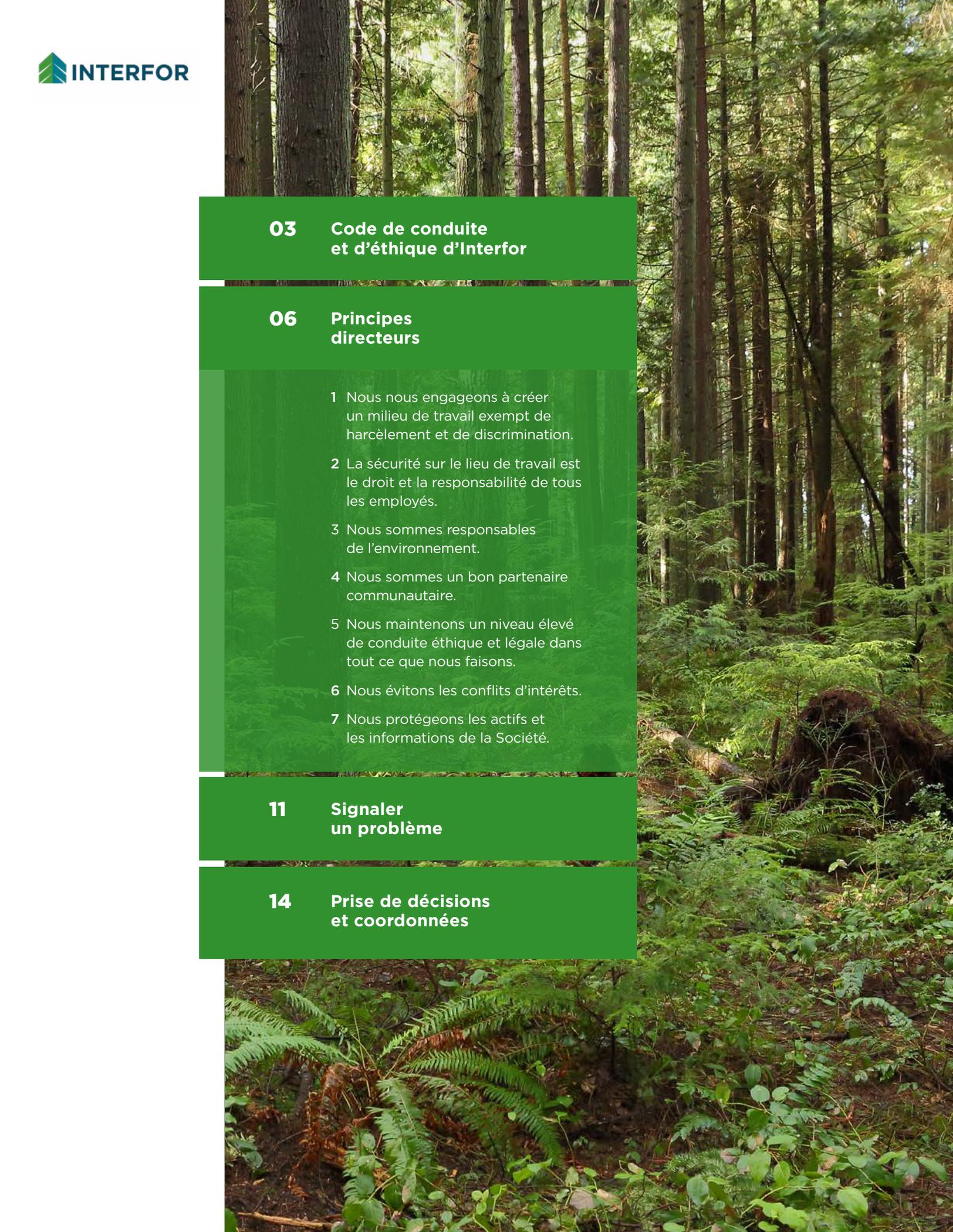


## CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE D'INTERFOR

**Nous sommes responsables  
de notre propre succès.**

---

*Ce Code de conduite et d'éthique (« Code ») et nos valeurs fondamentales définissent la manière dont nous menons nos activités. Ils explicitent l'intégrité de nos pratiques commerciales et la façon dont nous traitons les personnes. Ce Code est conçu pour nous aider à prendre les bonnes décisions et à agir de manière à refléter les normes éthiques élevées de notre entreprise.*



### **03 Code de conduite et d'éthique d'Interfor**

### **06 Principes directeurs**

- 1 Nous nous engageons à créer un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.
- 2 La sécurité sur le lieu de travail est le droit et la responsabilité de tous les employés.
- 3 Nous sommes responsables de l'environnement.
- 4 Nous sommes un bon partenaire communautaire.
- 5 Nous maintenons un niveau élevé de conduite éthique et légale dans tout ce que nous faisons.
- 6 Nous évitons les conflits d'intérêts.
- 7 Nous protégeons les actifs et les informations de la Société.

### **11 Signaler un problème**

### **14 Prise de décisions et coordonnées**



## NOTRE CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

## Notre code de conduite et d'éthique

### Qui nous sommes

Interfor est l'un des plus grands producteurs de bois d'œuvre au monde. Grâce à nos activités en Amérique du Nord et à nos clients dans le monde entier, nous avons un impact positif sur la vie des gens partout à travers le monde. Nous répondons aux besoins de nos clients, renforçons les économies locales et créons de la valeur pour nos actionnaires et nos employés («parties prenantes»).

### Valeurs fondamentales

Nos valeurs fondamentales nous unissent en tant qu'entreprise et en tant que communauté. Elles sont la base de notre succès et grâce à elles nos employés sont fiers de travailler pour Interfor.

- Nous nous conduisons avec honnêteté et intégrité.
- Nous respectons, valorisons et mobilisons nos employés.
- Nous adoptons des normes de sécurité et d'environnement qui sont parmi les meilleures dans le monde.
- Nous sommes stratégiques, proactifs et nous nous basons sur les faits.
- Nous nous efforçons d'atteindre l'excellence dans tout ce que nous faisons.

**Nous sommes responsables de notre propre succès.**

### Le cœur du sujet

Ce Code de conduite et d'éthique («Code») et nos valeurs fondamentales définissent la manière dont nous menons nos activités. Ils explicitent l'intégrité de nos pratiques commerciales et la façon dont nous traitons les personnes. Ce Code est conçu pour nous aider à prendre les bonnes décisions et à agir de manière à refléter les normes éthiques élevées de notre entreprise.

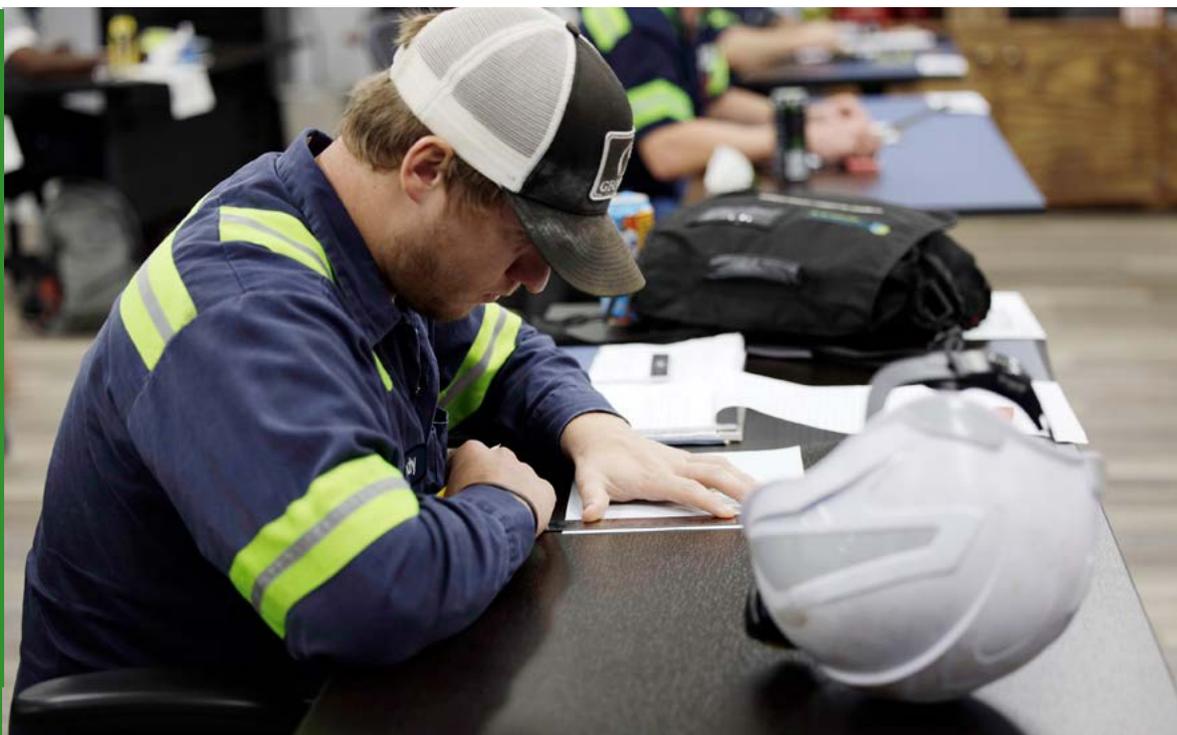
Nous sommes soumis aux lois et réglementations de tous les pays où nous vivons et travaillons, mais ce Code ne se limite pas au respect de la loi. Il traite également de nos relations avec les autres dans le cadre de nos activités internationales et de la façon dont notre respect mutuel régit notre conduite éthique au travail.

### Ce Code s'applique à chacun d'entre nous

Le présent Code s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés d'Interfor Corporation, de ses filiales et de ses entreprises affiliées contrôlées («Interfor» ou «Société»). Tous les administrateurs, dirigeants et employés sont tenus de lire, de connaître ce Code et de s'y conformer. Les agents et sous-traitants d'Interfor doivent également respecter toutes les dispositions applicables de ce Code et respecter nos valeurs fondamentales, lorsqu'ils fournissent des services pour Interfor ou représentent notre entreprise auprès du public.

Aucune disposition de ce Code ne fera l'objet d'une renonciation, à moins de circonstances exceptionnelles et que notre président-directeur général («PDG») ait approuvé la renonciation au préalable. Toute renonciation accordée aux dirigeants ou administrateurs d'Interfor doit

Nous agissons de manière à refléter les normes éthiques élevées de notre entreprise.



être approuvée à l'avance par notre Conseil d'administration («Conseil») et sera divulguée rapidement comme l'exige la loi ou la politique de bourse.

## Ressources et signalements

Ce Code contient des ressources destinées aux employés, agents et sous-traitants d'Interfor qui ont des questions éthiques ou qui souhaitent signaler une violation ou une préoccupation.

**Votre obligation** - Si vous avez des raisons de croire qu'une personne a enfreint ou pourrait violer une loi, le présent Code ou toute autre politique de la Société, vous devez immédiatement signaler ces informations à l'une des personnes suivantes :

- votre superviseur ou votre représentant des ressources humaines;
- notre PDG, notre avocat général, le président du comité de gouvernance et des nominations ou, pour les questions de comptabilité ou de vérification, le président du comité de vérification; ou
- en téléphonant à notre ligne confidentielle de dénonciation («**ligne directe**») (1 844 449-9988 sans frais en Amérique du Nord ou au +1 604 681-2175 dans le monde entier) puis en laissant un message vocal ou en envoyant un courriel à whistleblower@interfor.com, notre avocat général peut assurer un suivi sur les communications reçues.

## Notre engagement

Nous prenons tous les signalements de violations de ce Code au sérieux et nous étudierons minutieusement tout signalement. Ce Code et notre politique de dénonciation protègent ceux qui signalent une préoccupation ou une inconduite de bonne foi. Chaque fois que vous avez des doutes, la meilleure façon d'agir est de soulever votre

préoccupation. Nous avons tous l'obligation de nous exprimer, car c'est la bonne chose à faire et cela permet à la Société de résoudre rapidement les problèmes potentiels.

## Obtenir des conseils

Nous vous encourageons à demander conseil si vous avez des questions sur des problèmes liés à l'éthique, à la sécurité, à la qualité et à notre environnement de travail. Les ressources vous permettant de signaler un problème de conformité (sous «votre obligation» ci-dessus) sont également à votre disposition si vous désirez obtenir des conseils.

## Est-ce la bonne chose à faire ?

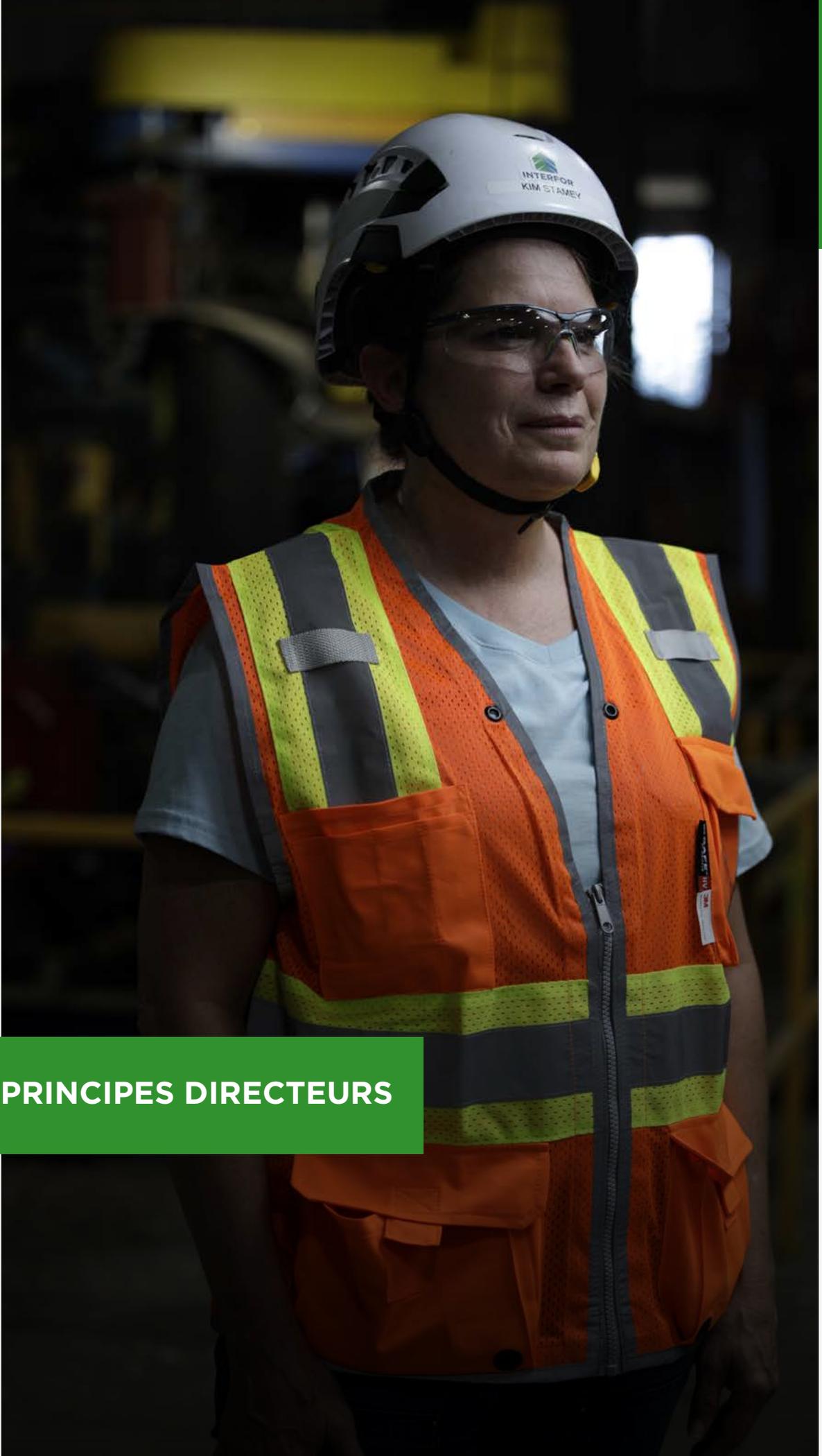
Bien que le Code énonce des règles générales qui englobent l'ensemble des situations, il ne peut pas traiter précisément de chaque situation potentielle. L'éthique se résume parfois à une décision personnelle. Pour vous aider à faire le bon choix, posez-vous les questions suivantes :

- Cela mettrait-il en danger la vie, la santé ou la sécurité de quiconque (y compris la vôtre)?
- Est-ce légal? Est-ce également la bonne chose à faire?
- Est-ce conforme à nos valeurs et à nos politiques fondamentales?
- Cela vous embarrasserait-il, vous ou Interfor?
- Est-ce dans l'intérêt d'Interfor, de vos collègues, de vos clients et des autres parties prenantes?
- Comment vous sentiriez-vous si cela apparaissait dans les médias, y compris les médias sociaux?

**L'éthique se résume parfois à un bon jugement personnel.**

Ce Code et notre politique de dénonciation protègent ceux qui signalent une préoccupation ou une inconduite de bonne foi.





**PRINCIPES DIRECTEURS**

## Principes directeurs

### 1. Nous nous engageons à créer un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.

- Nous nous traitons les uns les autres avec respect et nous agissons avec honnêteté et intégrité. Nous ne tolérerons pas de propos ou de comportement offensant, malhonnête, humiliant ou harcelant.
- Nous croyons que tous les employés ont le droit de poursuivre leur carrière chez Interfor sans discrimination fondée sur la race, la religion, le sexe, l'état civil, la langue, l'âge, un handicap ou tout autre motif interdit par la loi.
- Nous prenons les décisions d'embauche et de promotion sur la base du mérite. Ces décisions sont prises conformément aux conventions collectives et aux lois applicables en matière de droits de la personne.
- Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la politique relative aux droits de la personne et la politique de rémunération.

### 2. La sécurité sur le lieu de travail est le droit et la responsabilité sans compromis de tous les employés.

- Nous nous engageons à offrir un milieu de travail sûr et sain. Nous exploitons nos installations en conformité avec les réglementations en vigueur en matière de santé et de sécurité, les lois et nos propres politiques, qui peuvent être plus strictes.
- Nous assumons nos rôles et nos responsabilités quotidiens, la sécurité étant notre priorité absolue.
- Nous effectuons des rapports précis et opportuns sur les incidents liés à la sécurité, qu'un rapport soit requis conformément aux exigences réglementaires ou non.

- Il existe un programme de sécurité pour chaque opération d'Interfor. Nous concevons des procédures de travail et des politiques de la Société afin de protéger nos employés, nos opérations et la qualité de nos produits.
- Nous n'entrerons pas sur le lieu de travail si nous sommes sous l'influence de l'alcool, de médicaments sur ordonnance qui nuisent à la sécurité et au rendement ou de drogues illégales.
- Nous ne tolérons pas la violence. Nous ne tolérons pas non plus tout comportement verbal ou physique qui pourrait conduire à la violence.
- Le comité de l'environnement et de la sécurité de notre Conseil examine régulièrement les incidents et les problématiques liés à la sécurité, et tient la direction responsable de la mise en œuvre et de l'application de pratiques de travail sécuritaires.
- Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la politique sur la santé et la sécurité.

### 3. Nous sommes responsables de l'environnement.

- Le respect des normes parmi les plus rigoureuses au monde en matière de responsabilité environnementale fait partie des valeurs fondamentales d'Interfor.
- Nous nous conformons à toutes les lois et à tous les règlements applicables en matière d'environnement dans l'exercice de nos activités commerciales.
- Le comité de l'environnement et de la sécurité de notre Conseil examine régulièrement les incidents et les problématiques liés à l'environnement et tient la direction responsable de la mise en œuvre et de l'application de pratiques de travail environnementales saines.
- Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la politique sur l'environnement.

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail sûr et sain.



#### 4. Nous sommes un bon partenaire communautaire.

- Nous comprenons l'interdépendance entre nos opérations et les collectivités où nous travaillons et où nous vivons. Contribuer à une économie et à un environnement sains est un élément clé de notre philosophie ainsi que de nos pratiques commerciales.
- Nous appuyons les organisations et les événements civiques, éducatifs, culturels, de bienfaisance et politiques dans les communautés où nous exerçons nos activités. Les dons non politiques doivent être approuvés par le directeur de l'usine, le directeur général ou le vice-président concerné et tout don politique doit être approuvé à l'avance par notre PDG.
- Nous sommes encouragés à participer à des activités qui appuient nos communautés. Les activités susceptibles d'entrer en conflit avec les responsabilités quotidiennes de la Société doivent être approuvées par le directeur de l'usine, le directeur général ou le vice-président concerné.
- Nous ne nous engageons pas dans des activités et ne parlons pas publiquement de sujets problématiques pouvant être perçus comme une représentation officielle de la Société, à moins que cela ne soit autorisé en vertu de la politique de divulgation de la Société.

#### 5. Nous maintenons un niveau élevé de conduite éthique et légale dans tout ce que nous faisons.

- Nos activités dépendent des relations solides avec nos parties prenantes. Nous maintenons ces relations en étant éthiques et licites dans notre conduite.
- Nous menons nos activités commerciales d'une manière qui protège et améliore la réputation de la Société.

Le risque de porter atteinte à notre réputation est un facteur clé dans l'évaluation ou la participation

à toute relation d'affaires, transaction ou activité. Le directeur de l'usine, le directeur général ou le vice-président concerné sera alerté si une situation a le potentiel de nuire à notre réputation.

- Nous suivons nos normes d'entreprise en matière de conduite éthique tout en appréciant les cultures et les coutumes commerciales des pays et des communautés dans lesquels nous sommes présents. Nous nous assurons du respect des lois, des règles et des réglementations applicables. Nous ne commettons ni ne tolérons d'actes illégaux et nous ne demandons jamais à quiconque d'agir ainsi au nom de la Société.
- Nous n'offrons pas de pots-de-vin ni de ristournes et n'employons pas de pratique contraire à l'éthique pour obtenir un avantage commercial. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la politique anticorruption.
- Le fait de donner ou de recevoir des cadeaux de valeur nominale et d'hospitalité est généralement jugé acceptable dans le cours normal des affaires. La valeur nominale fait généralement référence à des cadeaux relativement peu coûteux, donnés ouvertement et de manière transparente, n'impliquant pas d'espèce ou d'instruments négociables et est peu susceptible d'être perçue comme influençant indûment le destinataire. Les membres de notre famille immédiate et nous-mêmes n'acceptons pas de cadeaux ou de divertissements d'une valeur supérieure à la valeur nominale de la part de tout fournisseur, sous-traitant ou client d'Interfor, sauf si :
  - l'échange est conforme aux pratiques commerciales locales acceptées (telles que les cultures étrangères);
  - un but commercial clair et légitime a été identifié pour l'échange;
  - l'approbation préalable a été obtenue auprès du directeur de l'usine, du directeur général ou du vice-président concerné.

Nous respectons la loi et menons nos activités commerciales d'une manière qui protège et améliore la réputation de notre entreprise.



- Nous sommes assujettis aux lois antitrust et aux lois sur la concurrence dans de nombreuses juridictions. En règle générale, ces lois interdisent les discussions, les accords ou les ententes entre les concurrents en matière de prix, de clients, de produits, de services, de marchés ou de toute autre question sensible sur le plan de la concurrence. Si des informations sensibles sont soulevées par un concurrent en votre présence, vous devez mettre fin à la conversation et signaler rapidement l'incident à notre avocat général. Avant de participer à un échange d'informations avec des concurrents, y compris toute enquête statistique, demandez conseil à notre avocat général.
- Nous traitons toutes les personnes avec lesquelles nous faisons affaire dans le cadre de nos fonctions et de nos responsabilités au quotidien de façon équitable, professionnelle et respectueuse. Nous représentons la Société de manière positive dans nos relations avec nos clients actuels et potentiels ainsi que dans toutes nos activités commerciales.
- Nous nous engageons à faire preuve d'honnêteté et de franchise dans toutes nos communications, y compris celles avec les actionnaires, les clients, les fournisseurs, les médias, les organismes de réglementation, le gouvernement et le public. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la politique de divulgation.
- Nous évitons toute interaction, relation ou situation pouvant potentiellement donner lieu à un conflit d'intérêts ou à l'apparence d'un conflit d'intérêts.
- Nous n'investirons pas et ne détiendrons pas de participation auprès d'un fournisseur, d'un client, d'un concurrent, d'un entrepreneur ou de toute autre entreprise qui pourrait nuire à notre capacité de prendre des décisions objectives au nom de la Société.
- Nous n'utilisons pas nos fonctions de façon inappropriée pour obtenir des avantages personnels, des avantages personnels pour d'autres employés d'Interfor ou nos proches, ou au détriment de la Société.
- Nous nous engageons envers la Société et y consacrons les efforts appropriés, en fonction de la nature de notre poste au sein de celle-ci.
- Nous évitons d'endosser des obligations supplémentaires, comme occuper un deuxième emploi, diriger une entreprise ou agir à titre de dirigeant ou de directeur d'une autre organisation, si ces obligations interfèrent avec notre capacité à remplir pleinement et efficacement nos fonctions au sein de la Société.
- Ce que nous ne ferons pas : (a) Tirer profit des opportunités découvertes par l'utilisation de biens, d'informations ou notre poste au sein de la Société; (b) Utiliser les biens, les informations ou notre poste au sein de la Société à des fins personnelles; ou (c) Entrer en concurrence avec la Société. Nous avons le devoir envers la Société de faire valoir ses intérêts légitimes lorsque l'occasion de le faire se présente.
- Si un conflit d'intérêts survient, il sera divulgué au directeur de l'usine, au directeur général ou au vice-président concerné et, le cas échéant, les personnes en conflit se récuseront et prendront les mesures appropriées pour remédier au conflit d'intérêts.

## 6. Nous évitons les conflits d'intérêts.

- Un conflit d'intérêts survient lorsque l'intérêt fondamental de la Société et nos intérêts personnels ne sont pas alignés, par exemple toute transaction ou entente de la Société pour lesquelles nous recevons un avantage ou avons un intérêt personnel. Les conflits d'intérêts portent atteinte à la confiance entre nous, la Société et nos parties prenantes.

Nous ne permettons pas à des obligations extérieures à la Société d'interférer avec notre capacité à remplir pleinement et efficacement les fonctions de la Société.



## 7. Nous protégeons les actifs et les informations de la Société.

- Dans le cadre de ses activités habituelles, Interfor recueille une quantité importante de renseignements personnels sur ses employés, les candidats à un emploi, ses clients, ses fournisseurs de services et ses représentants. Nous conservons ces informations de manière sécurisée et confidentielle et nous les utilisons uniquement aux fins pour lesquelles elles ont été collectées. Elles ne peuvent être divulguées qu'aux personnes qui y ont droit ou lorsque la loi l'exige.
- Les informations et les actifs (y compris la marque et les ressources informatiques) que nous recevons, produisons ou développons dans le cadre de notre emploi au sein de la Société sont réputés être la propriété exclusive de la Société. Nous ne détournons aucune information ni aucun actif de la Société à des fins personnelles. Nous n'emporterons aucune information ni aucun actif d'Interfor avec nous après la fin de notre emploi au sein de la Société. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la politique d'utilisation de la marque, la politique d'utilisation des technologies de l'information et la politique relative aux médias sociaux.
- Nous détenons tous les renseignements de la Société dans la plus stricte confidentialité. Nous faisons preuve de discrétion lorsque nous discutons des affaires de la Société dans des lieux publics, tels que des restaurants et des avions, ainsi que lorsque nous utilisons un cellulaire ou Internet. Nous avons le devoir de protéger les renseignements de la Société pendant et après notre emploi au sein de celle-ci. L'autorisation du directeur de l'usine, du directeur général ou du vice-président concerné devra être obtenue avant de divulguer des informations confidentielles à toute personne extérieure à la Société. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la politique de divulgation.
- Nous ne négocions pas les titres d'Interfor lorsque nous sommes en possession d'informations importantes qui n'ont pas été divulguées au grand public. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la Politique sur les délits d'initiés et la Politique de divulgation.
- Nous nous assurons que nos dossiers, nos systèmes et nos pratiques ainsi que nos communications financières soient exacts, complets et conformes aux normes internationales d'information financière ainsi qu'aux lois et règlements applicables. Tous les livres, rapports financiers, allocations de dépenses, feuilles de temps, dossiers administratifs et documents similaires de la Société sont remplis avec précision, honnêteté et conformément aux procédures de la Société. Nous ne faisons pas d'entrées fausses, fictives ou inappropriées à l'égard d'une transaction de la Société ou de la disposition de ses actifs. Nous sommes responsables de l'exactitude et de l'exhaustivité de tous les rapports ou dossiers que nous créons ou conservons et nous nous conformons à toutes les politiques et procédures internes conçues pour protéger l'intégrité des dossiers de la Société. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la politique d'information financière et la politique de divulgation.

Nous faisons preuve de discrétion lorsque nous discutons des activités de la Société dans les lieux publics.





**SIGNALER UN PROBLÈME**

## Signaler un problème

La politique de dénonciation est en place pour nous permettre de résoudre les problèmes au sein de la Société plutôt qu'à l'extérieur. Ce Code et notre politique de dénonciation protègent ceux qui font part d'une préoccupation ou d'une inconduite de bonne foi. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la politique de dénonciation.

Nous fournissons une ligne d'assistance téléphonique confidentielle et une adresse courriel de dénonciation pour les employés, les sous-traitants, les fournisseurs et le grand public afin de soulever des préoccupations liées à des violations potentielles de ce Code, de toute politique de la Société ou de la loi. Notre avocat général a accès exclusif à la messagerie vocale de la ligne d'assistance et à l'adresse courriel de dénonciation. Il peut assurer le suivi des communications reçues. Si un rapport de dénonciation est destiné au président du comité de gouvernance et de nomination ou au président du comité d'audit, notre avocat général transmettra ce rapport au président concerné. Pour les employés, la ligne d'assistance et l'adresse courriel de dénonciation sont conçues pour compléter les canaux de signalement existants et non pour les remplacer.

### Comment effectuer un signalement –

Si vous avez des raisons de croire qu'une personne a enfreint ou pourrait violer une loi, le présent Code ou toute autre politique de la Société, vous devez immédiatement signaler ces informations à l'une des personnes suivantes :

- votre superviseur ou votre représentant des ressources humaines;
- notre PDG, notre avocat général, le président du comité de gouvernance et des nominations ou, pour les questions de comptabilité ou de vérification, le président du comité de vérification; ou
- en appelant notre **ligne d'assistance confidentielle** (1 844 449-9988 sans frais en Amérique du Nord ou 1 604 681-2175 dans le monde entier),

puis en laissant un message vocal ou en envoyant un courriel à [whistleblower@interfor.com](mailto:whistleblower@interfor.com) et notre avocat général peut assurer un suivi sur les communications reçues. Vous pouvez transmettre vos commentaires en votre nom ou le faire de manière anonyme. Si vous choisissez de rester anonyme, il est important de décrire clairement la situation et de fournir suffisamment de détails pour que votre préoccupation soit prise en compte.

### Quand faire un rapport ?

Dans l'idéal, vous devriez faire part de vos préoccupations avant que les problèmes ne surviennent. Il est de votre responsabilité, en tant qu'employé, d'intervenir et de soulever les préoccupations éthiques dont vous avez connaissance. C'est également la bonne chose à faire.

### Aucunes conséquences ni représailles

Si vous faites un signalement de bonne foi, vous pouvez le faire sans crainte de conséquences, de représailles ou d'effets négatifs sur votre travail. Interfor ne tolérera aucunes représailles. C'est la promesse que nous vous faisons. Toute personne exerçant des représailles contre un individu qui a signalé une violation ou une violation présumée du Code sera passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

### Confidentialité

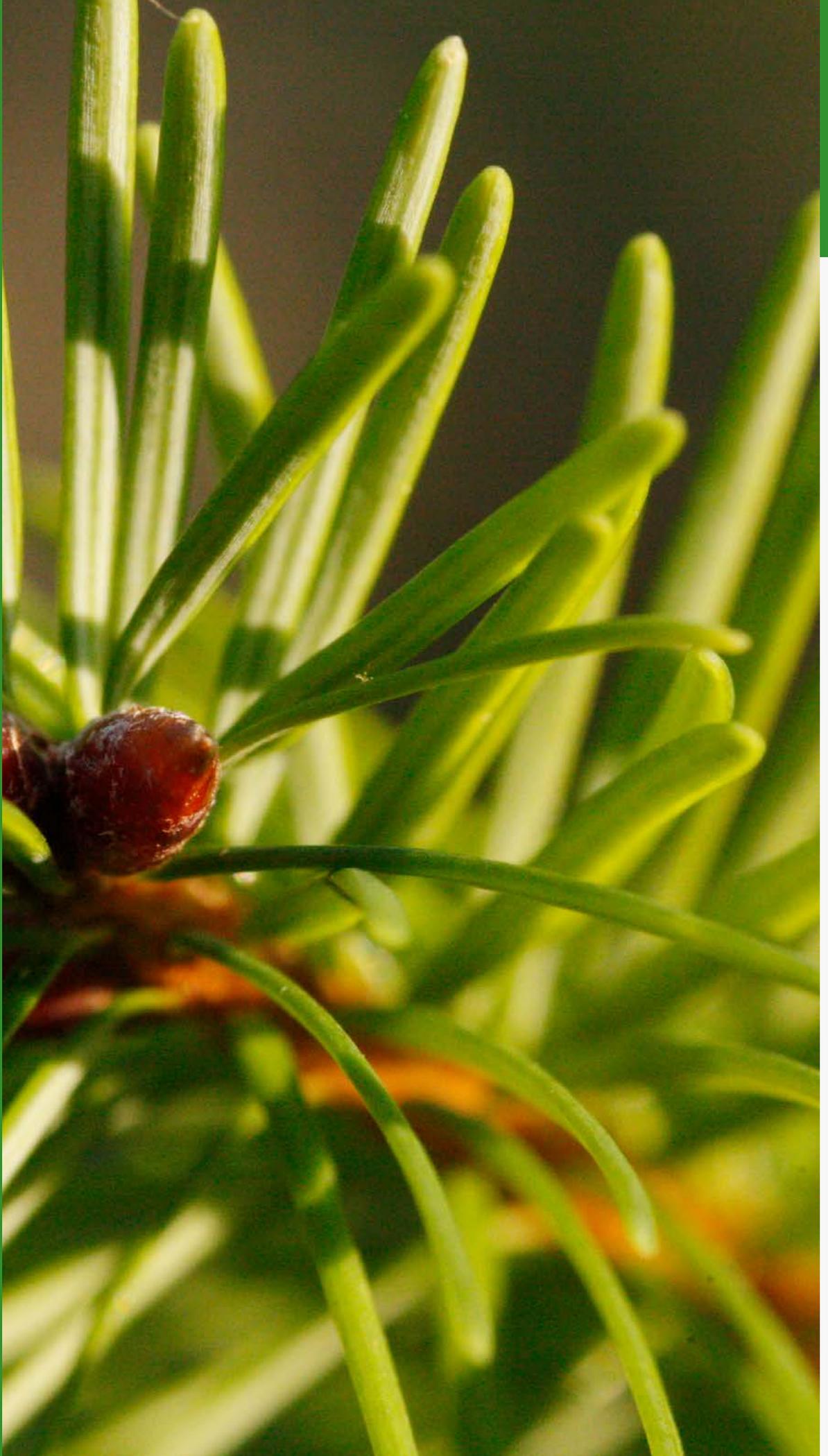
Les violations réelles ou présumées du Code peuvent être soumises de manière confidentielle ou anonyme. La Société traitera toutes les communications de manière confidentielle, sauf dans la mesure nécessaire pour mener une enquête complète et équitable.

### Agir de bonne foi

Toute personne qui dépose un signalement concernant une violation réelle ou présumée du Code doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que les informations divulguées indiquent une violation. Toute allégation qui s'avère avoir été faite de manière malveillante ou sciemment fausse peut entraîner des mesures disciplinaires.

### Aide et conseils

Notre avocat général est toujours disponible pour répondre à toute question ou pour discuter de toute préoccupation que vous pourriez avoir concernant l'un des sujets couverts par ce Code ou toute autre politique de la Société.



Ce Code et notre politique de dénonciation protègent ceux qui signalent une préoccupation ou une inconduite de bonne foi.



**PRENDRE DES DÉCISIONS**

## Prendre des décisions

### Vous avez le pouvoir

Vous pouvez tenir nos promesses en sachant qu'Interfor vous aide à faire ce qu'il faut et à travailler avec intégrité.

### Vous avez des responsabilités

Vous jouez un rôle essentiel en veillant à ce qu'Interfor offre un excellent environnement de travail et en protégeant notre culture, notre réputation et notre marque.

### Vous avez une voix

Lorsque vous pensez que quelque chose ne va pas, vous pouvez parler en sachant que nous vous protégerons.

### Vous n'êtes pas seul

Nous avons des ressources qui peuvent vous aider si vous ne savez pas quoi faire dans une situation donnée, y compris ce Code et la Politique de dénonciation.

#### COORDONNÉES

##### Ligne d'assistance :

1-844-449-9988 sans frais en Amérique du Nord ou  
1 604 681-2175 dans le monde entier

##### Courriel :

whistleblower@interfor.com

##### Avocat-conseil :

+1-604-689-6864

## Identifier le problème éthique

### Que pourriez-vous faire ?



Énumérez les solutions possibles et les défis.

### Qui devriez-vous consulter ?



Demandez conseil, s'il y a lieu.

### Que devriez-vous faire ?

Quelques questions pour déterminer la meilleure approche :



Cela mettrait-il en danger la vie, la santé ou la sécurité de quiconque ? Est-ce légal et est-ce la bonne chose à faire ?



Est-ce conforme à nos valeurs et à nos politiques fondamentales ?



Cela vous embarrasserait-il, vous ou Interfor ?



Est-ce dans l'intérêt d'Interfor et de ses parties prenantes ?



Comment vous sentiriez-vous si cela apparaissait dans les médias ?

### Que se passe-t-il si vous n'êtes pas sûr ?



Demandez conseil si vous êtes incertain.



**Suivez votre approche.**



*Suivez-nous sur  
Facebook, Instagram,  
YouTube et LinkedIn.*