



Énergie renouvelable.
Développement durable.

Politique pour un milieu de travail sans harcèlement, violence et intimidation

Innergex énergie renouvelable inc.

POLITIQUE POUR UN MILIEU DE TRAVAIL SANS HARCÈLEMENT, VIOLENCE ET INTIMIDATION

Innergex énergie renouvelable inc. et ses filiales (collectivement, « **Innergex** ») s'efforcent de créer et maintenir un environnement de travail dans lequel les gens sont exempts de toute forme de menaces, de harcèlement, de violence ou d'intimidation et sont traités avec dignité et respect. À ce titre, chaque employé·e a droit à un environnement de travail exempt de comportements inacceptables tels que le harcèlement, la violence et l'intimidation, et a l'obligation de traiter les autres de la même manière qu'il ou elle aimerait être traité·e.

Le Conseil d'administration d'Innergex est d'avis que la mise en place d'une politique relative au harcèlement, à la violence et à l'intimidation établit des règles claires définissant ce que constituent le harcèlement, la violence et l'intimidation, pour les plaintes et les procédures d'enquêtes applicables, en plus de promouvoir la conformité. Cette politique vise à assurer que les membres de l'équipe Innergex seront traité·e·s de manière juste et respectueuse. Aucune forme de harcèlement, de violence ou d'intimidation par ou visant un·e employé·e, actionnaire, membre du conseil, dirigeant·e, fournisseur·e, communauté hôte, partenaire, sous-traitant·e ou une autre partie prenante ne sera tolérée.

1. APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employé·e·s, dirigeant·e·s et membres du Conseil d'administration d'Innergex. Ceci inclut les employé·e·s permanent·e·s et temporaires, qu'ils ou elles travaillent à temps plein ou à temps partiel, et les consultant·e·s fournissant des services à Innergex, aux fournisseur·e·s et aux client·e·s (chacun·e un·e « **membre de l'équipe Innergex** » ou collectivement les « **membres de l'équipe Innergex** »).

Cette politique sera appliquée conjointement avec toutes les autres politiques d'Innergex, y compris sans s'y limiter, le Code de conduite d'Innergex et la Politique relative aux dénonciations. Rien dans cette politique ne vise à limiter les obligations, droits ou recours mis à la disposition d'Innergex ou des membres de l'équipe Innergex par la loi.

2. QU'ENTEND-ON PAR HARCÈLEMENT, VIOLENCE ET INTIMIDATION

Pour les fins de cette politique, le harcèlement, la violence et l'intimidation désignent :

- toute conduite vexatoire, sous forme de conduite hostile, répétée ou importune;
- des commentaires ou actions qui affectent ou peuvent affecter la dignité ou l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de l'équipe Innergex et qui crée un environnement de travail nocif, intimidant, hostile ou humiliant pour cette personne;

- le harcèlement sexuel, qui désigne un comportement indésirable, exprimé par des paroles ou gestes à connotation sexuelle qui, par leur nature, portent atteinte à la dignité d'une personne; et
- de la discrimination basée sur l'origine sociale, l'orientation sexuelle, le handicap, la race, la croyance religieuse, l'opinion politique, ou l'appartenance à un syndicat ou les activités syndicales.

Des exemples de comportements qui peuvent représenter du harcèlement, de la violence ou de l'intimidation :

- **Afficher ou faire circuler des photos ou du matériel offensant, que ce soit imprimé, par courriel ou par autre moyen électronique;**
- **Viser une personne avec des taquineries ou des blagues humiliantes ou dégradantes;**
- **Toute blague avec des connotations sexuelles; ou**
- **Des sollicitations ou avances sexuelles malvenues.**

3. PRÉVENTION

Innergex s'engage à protéger toute personne qui travaille chez ou pour Innergex et prendra les précautions raisonnables pour prévenir le harcèlement, la violence et l'intimidation dans le milieu de travail. Les membres de l'équipe Innergex pourraient être appelé·e·s à participer périodiquement à des sessions de formation ou des séminaires portant sur le sujet du harcèlement, de la violence et de l'intimidation en milieu de travail.

4. QUE FAIRE LORSQUE LE HARCÈLEMENT, LA VIOLENCE OU L'INTIMIDATION SURVIENT

Lorsqu'une urgence se produit ou lors de circonstances dans lesquelles la sécurité immédiate d'une personne est à risque, les membres de l'équipe Innergex doivent communiquer avec les services d'urgence locaux.

Les membres de l'équipe Innergex sont encouragé·e·s à prendre la parole et signaler les incidents de harcèlement, de violence ou d'intimidation. Tout·e membre de l'équipe Innergex qui prend

connaissance d'un incident ou qui croit avoir subi d'une forme de harcèlement, de violence ou d'intimidation (le ou la « **plaignant·e** ») est encouragé·e à faire part de ses préoccupations, dès que possible, auprès du ou de l'auteur·e ou des auteur·e·s d'un tel comportement ou commentaire (le ou la « **répondant·e** ») et, lorsqu'approprié et sécuritaire de le faire, de demander au ou à la répondant·e de cesser le comportement offensant.

Ne pas signaler un incident limite la capacité d'Innergex d'enquêter et de prendre les mesures appropriées.

Dans tous les cas et lorsqu'une telle discussion est inappropriée, dangereuse ou infructueuse, le ou la plaignant·e devrait immédiatement signaler l'incident à son gestionnaire, au Département des ressources humaines ou au Département légal.

Le ou la plaignant·e peut également communiquer, en tout temps, avec la LigneÉthique d'Innergex afin de signaler de bonne foi une inconduite ou une inconduite perçue. Les signalements rapportés sur la LigneÉthique d'Innergex peuvent être faits anonymement. La LigneÉthique d'Innergex est gérée par un fournisseur de service indépendant 24 heures par jour, sept jours par semaine. Leurs opérateur·rice·s pourront vous répondre et documenter le signalement en français, en anglais et en espagnol. Les rapports logés seront soumis au ou à la Chef de la direction des affaires juridiques et Secrétaire et à la ou le Chef de la direction des Ressources humaines, afin d'assurer un suivi et une enquête de la plainte.

Pour rejoindre la LigneÉthique d'Innergex, vous pouvez :
Composer sans frais :

Au Canada et aux États-Unis : 1 (844) 809-9450
En France : +44 20 8939 1650
Au Chili : Telmex : 800-225-288
Telefonica : 800-800-288
ENTEL : 800-360-312

Ou suivre le lien suivant : www.innergex.ethicspoint.com

En particulier, si le ou la répondant·e allégué·e est le ou la gestionnaire du ou de la plaignant·e, le ou la membre de l'équipe Innergex devrait utiliser la LigneÉthique d'Innergex.

Innergex enquêtera les plaintes rapidement et pourrait mener des enquêtes de sa propre initiative.

5. PROCÉDURE D'ENQUÊTE

Selon les circonstances applicables, le ou la Chef de la direction des affaires juridiques et Secrétaire ou la ou le Chef de la direction des Ressources humaines désignera un·e ou plusieurs membres du Département des ressources humaines ou du Département légal ou une tierce partie compétente pour mener promptement une enquête impartiale de la plainte. L'individu ou les individus désigné(s) comme responsable(s) de l'enquête ne seront, en aucun cas, sous le contrôle direct du répondant allégué.

Les étapes d'une enquête plus complexe pourraient inclure :

- Une révision des détails de l'incident ou de la plainte, y compris les documents d'une ou des entrevue(s) avec l'employé·e alléguant le harcèlement;
- Une ou des entrevue(s) avec l'harceleur·euse allégué·e;
- Des entrevues individuelles avec des témoins pertinents;
- L'examen de documents pertinents ou autres preuves pertinentes à l'enquête (telles que des courriels, notes, photographies ou vidéos);
- Une décision quant à savoir si la plainte ou l'incident est du harcèlement en milieu de travail; et
- La préparation d'un rapport résumant l'incident ou la plainte, les mesures mises en place pendant l'enquête, la preuve recueillie et les résultats.

Une telle enquête sera entreprise promptement et avec diligence, et sera aussi complète que nécessaire compte tenu des circonstances. De plus, l'enquête sera juste et impartiale. Son but sera de découvrir les faits et la preuve pertinente à l'incident en question, tout en assurant que le ou la plaignant·e et le ou la répondant·e reçoivent un traitement égal et obtiennent l'opportunité d'adresser individuellement la preuve et les allégations relatives à la plainte.

Tous les membres de l'équipe Innergex sont tenu·e·s de coopérer avec les enquêtes menées selon cette politique. Ils ou elles doivent conserver toute documentation, communication écrite ou autre preuve relative à un incident de harcèlement, de violence ou d'intimidation. Les enquêtes portant sur de telles plaintes sont de nature délicate et peuvent mettre en cause des sujets privés, personnels et pouvant affecter la réputation de certains. Les parties et les participant·e·s à une enquête seront donc invité·e·s à préserver le caractère confidentiel de l'objet de l'enquête.

6. AUCUNE REPRÉSAILLE

Aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre un·e membre de l'équipe Innergex parce qu'il ou elle signale un incident ou coopère de bonne foi avec une enquête. Le ou la plaignant·e fera l'objet des mesures et protections accordés en vertu de la Politique relative aux dénonciations d'Innergex. La Société s'efforcera d'assurer la confidentialité et de protéger les intérêts de toute personne qui signale une violation de bonne foi ou qui coopère avec une enquête menée selon cette politique. Pendant l'enquête, Innergex peut prendre toute mesure préventive appropriée, qui pourrait être requise pour éviter que le harcèlement, la violence ou l'intimidation ne continue ou s'aggrave.

7. RECTIFICATION ET MESURES DISCIPLINAIRES

Une fois l'enquête terminée, un rapport écrit détaillant les conclusions de celle-ci et faisant état des faits, de l'information et des sources sur lesquels ces conclusions sont fondées, sera préparé par l'individu ou les individus responsable(s) de l'exécution de l'enquête. S'appuyant sur

ce rapport, Innergex prendra toute mesure corrective jugée adéquate pour donner effet à cette politique. Cela pourrait comprendre des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement. Innergex peut également prendre toute mesure additionnelle jugée appropriée afin d'assurer la réinsertion convenable d'un plaignant, ayant été jugé victime de harcèlement, de violence ou d'intimidation.

Une enquête peut également prendre fin par une résolution informelle de la plainte, telle que la décision par les deux parties de participer à une médiation ou si elles s'entendent sur des mesures correctives ou préventives à mettre en place.

Le ou la Chef de la direction des affaires juridiques et Secrétaire ou la ou le Chef de la direction des Ressources humaines devra signaler toutes enquêtes et leurs résultats au conseil d'administration d'Innergex, au moins une fois par année.

Toute documentation, communication et rapport relatif à la plainte sera conservée par Innergex en conformité avec sa Politique de gestion et de conservation des documents.

Suite à chaque incident allégué de harcèlement, de violence ou d'intimidation, les membres du Département des ressources humaines ou du Département des affaires juridiques réviseront les résultats des enquêtes respectives, dans le but d'en tirer des enseignements et d'éviter des incidents futurs.

8. RÉVISION ANNUELLE

Cette politique sera révisée annuellement par le conseil d'administration d'Innergex.

Cette politique est disponible :

- sur Vision au lien <https://ingxinfra.sharepoint.com/sites/visionApp>; ou
- sur l'intranet au lien <https://ingxinfra.sharepoint.com/sites/connect>; ou
- sur notre site web au lien www.innergex.com; ou
- du bureau du Secrétaire corporatif ou du service des Ressources humaines.