



POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DE L'INTIMIDATION, DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL (LA « POLITIQUE »)

1. Énoncé de la Politique

La direction de Boralex Inc. (« **Boralex** ») est fermement engagée à proscrire toute forme de violence, d'intimidation ou de harcèlement de sorte à permettre que tous bénéficient d'un environnement de travail respectueux et sécuritaire, libre de toute forme de menace verbale, physique, psychologique ou sexuelle.

Boralex est engagée à prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer que tous ses employés soient traités avec respect, à promouvoir leur bien-être physique et psychologique et à mettre en place les mesures correctives nécessaires. Boralex est engagée à éliminer ou, si ce n'est pas raisonnablement possible, à contrôler les risques d'intimidation, de harcèlement et de violence.

2. Objectifs

Cette Politique vise à assurer que les employés de Boralex aient un environnement de travail libre d'intimidation, de violence ou de harcèlement de toute sorte. Boralex est déterminée à s'opposer à l'intimidation, au harcèlement et à la violence en encourageant le respect de la dignité humaine dans les relations professionnelles.

Cette Politique définit les attentes de Boralex et les mesures à prendre en milieu de travail pour prévenir ou, si nécessaire, corriger des situations d'intimidation, de harcèlement et de violence; pour sensibiliser et informer les employés de sorte à prévenir tout comportement harcelant ou violent et pour fournir le support requis, à travers des mécanismes d'aide et d'une procédure interne de plainte pour ceux croyant être victimes d'intimidation, de harcèlement ou de violence.

3. Champ d'application

Cette Politique s'applique à tous les employés de Boralex, quelle que soit la nature de la relation entre la personne qui adopte un comportement violent ou harcelant et la victime, que ce soit au travail ou pendant toute autre activité liée au travail. Cette Politique s'applique également aux relations entre les employés et les tiers.

4. Cadre juridique d'application

La présente Politique a été rédigée pour se conformer aux lois provinciales et fédérales applicables, le cas échéant.

5. Définition de l'intimidation et du harcèlement, leurs caractéristiques et manifestations

Intimidation et harcèlement

L'intimidation et le harcèlement sont des comportements vexatoires sous la forme de conduites répétitives et hostiles ou non sollicitées, de commentaires verbaux, d'actions ou de gestes qui atteignent la dignité d'un employé ou son intégrité psychologique ou physique et qui résultent en

un environnement de travail nocif pour l'employé. Pour plus de certitude, le harcèlement psychologique inclut de tels comportements sous forme de commentaires verbaux, d'actions ou de gestes de nature sexuelle. Le harcèlement en milieu de travail fait également référence au fait de faire une sollicitation sexuelle ou une avance lorsque la personne faisant la sollicitation ou l'avance est en position d'accorder ou de refuser un bénéfice ou un avancement au travailleur, et la personne sait ou aurait dû raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance n'est pas la bienvenue.

Généralement, le harcèlement fait référence à des actes répétés. Cependant, un cas unique grave de conduite désobligeante ou qui n'est pas la bienvenue, de commentaire, d'intimidation ou d'action que la personne sait ou aurait dû savoir va ou pourrait offenser ou humilier un travailleur, ou affecte négativement la santé et la sécurité du travailleur peut aussi être du harcèlement. Cela inclut une conduite, un commentaire, de l'intimidation ou une action en raison de la race, d'une croyance religieuse, de la couleur, d'un handicap physique, d'un handicap mental, de l'âge, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'état civil, de la source de rémunération, du statut familial, du genre, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle et de tout autre motif protégé sous la législation applicable en matière de droits humains. Dans certaines provinces, la seule incidence sérieuse d'un tel comportement doit avoir un impact nocif durable sur un employé pour constituer du harcèlement psychologique.

L'exercice normal des droits de gestion de Boralex ne doit pas être confondu avec du harcèlement psychologique, notamment, le droit d'assigner des tâches ou d'imposer des mesures disciplinaires, ainsi que tout changement organisationnel, mésententes, traits de caractère (par exemple, des sautes d'humeur), discussions animées ou évaluations de performance négatives, dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ses droits de manière abusive.

6. Définition de violence en milieu de travail

La violence en milieu de travail désigne l'exercice ou la tentative d'exercer par une personne de la force physique contre un travailleur dans un milieu de travail qui provoque ou pourrait provoquer une blessure physique ou psychologique au travailleur; ou une menace d'exercer de la force physique contre le travailleur, dans un milieu de travail, qui pourrait causer une blessure physique ou psychologique au travailleur. La violence en milieu de travail inclut les comportements menaçants (tels que serrer les poings, détruire des biens ou lancer des objets), les menaces verbales ou écrites, l'abus verbal et les attaques physiques.

7. Engagements et responsabilités

Boralex est responsable de la mise en œuvre de cette Politique et exige que ses gestionnaires, superviseurs et employés l'appliquent. Les situations de violence et de harcèlement en milieu de travail sont traitées avec impartialité, équité et confidentialité, et les plaignants, les dénonciateurs et les témoins ne doivent pas faire l'objet de préjudices ou de représailles. Nous nous attendons à ce que tous les employés participent à des activités de sensibilisation et à la prévention de situations de violence et de harcèlement.

Si les circonstances s'y prêtent, les employés croyant être victimes de harcèlement devraient exprimer clairement leur désapprobation au harceleur présumé et lui demander de mettre un terme à son comportement. Si la situation n'est pas résolue ou s'il n'est pas opportun de confronter le harceleur présumé, l'employé doit notifier son superviseur ou son Responsable des ressources humaines dès que possible en pratique et déposer une plainte, si nécessaire.

Les employés qui vivent ou qui sont témoins d'un incident de violence doivent rapporter l'incident aux Ressources humaines immédiatement. Les employés peuvent également obtenir une assistance immédiate en appelant le 9-1-1 ou l'Équipe de sécurité locale le cas échéant, pour de l'assistance. Boralex va contacter les autorités appropriées et/ou agences pour rapporter un incident grave, une blessure ou un décès en milieu de travail.

8. Assistance pour le plaignant et la procédure de plaintes

Une personne qui croit être victime de violence ou de harcèlement en milieu de travail peut le rapporter à la ressource appropriée de sorte à chercher des solutions au problème. À cette fin, vous pouvez contacter votre Représentant des ressources humaines. Si votre Représentant des ressources humaines est la personne se livrant à du harcèlement ou à de la violence en milieu de travail, contactez le vice-président et chef des affaires juridiques. Cette personne va recevoir et accompagner le plaignant jusqu'à ce que le problème soit résolu ou qu'une plainte officielle soit déposée.

Si l'incident ou la plainte implique un membre de l'exécutif, de la direction ou du conseil d'administration, ou pour toutes autres circonstances le justifiant, une personne externe qualifiée pour mener une enquête en milieu de travail sera retenue pour mener l'enquête.

À cette fin, la personne-ressource doit:

- Agir de manière impartiale, avec diligence et dans la plus grande confidentialité
- Recevoir et accompagner le plaignant
- Analyser la situation de sorte à adéquatement identifier la nature du problème rencontré
- Offrir du support au plaignant dans la rédaction d'une plainte écrite formelle et fournir de l'assistance pour exprimer sa version des faits, si nécessaire
- Informer le plaignant des mesures de support disponibles (PAE, CLSC, etc.)
- Rencontrer la personne présumée violente ou harcelante afin de l'informer de la situation et pour lui fournir de l'assistance pour rédiger sa version des faits, si nécessaire
- Offrir aux personnes concernées des solutions possibles (modes alternatifs de médiation ou de résolution de problèmes, etc.)
- Prendre note des éléments globaux des situations de harcèlement ou de violence rapportées
- Assurer un accompagnement et un support au plaignant
- Fournir toutes les informations pertinentes au plaignant, particulièrement en ce qui a trait à la mise en œuvre de la Politique, et aux étapes d'une plainte formelle

Aucun employé ne subira de représailles ou de mesures disciplinaires pour avoir déposé une plainte pour harcèlement ou violence en milieu de travail ou pour avoir participé à une enquête dans le cadre d'une plainte de harcèlement ou de violence en milieu de travail.

9. Procédures et mécanismes de recours

Une personne qui croit être victime d'intimidation, de harcèlement ou de violence peut déposer une plainte ou entreprendre un recours sans préjudice ni crainte de représailles. Un employé qui croit faire l'objet d'intimidation, de harcèlement ou de violence en milieu de travail doit contacter son Représentant des ressources humaines (ou un contact alternatif pour la déclaration) et formuler une plainte. La plainte doit être faite par écrit. Elle est signée par la personne qui dépose la plainte et autorise sa divulgation à la personne faisant l'objet de la plainte. La plainte devrait inclure les détails de l'incident, les noms des employés et des autres individus impliqués ainsi que des témoins de l'incident, et la date (ou les dates) de l'incident. Toute plainte relative à une accusation de harcèlement ou de violence doit être signalée aussi rapidement que possible en pratique.

Boralex va enquêter sur tout incident d'intimidation, de harcèlement ou de violence et prendre des mesures correctives pour faire face aux incidents. Le Représentant des ressources humaines doit traiter la plainte dans un délai raisonnable et, dans la mesure du possible, immédiatement. L'enquête peut comprendre les éléments suivants :

- (i) informer le répondant de la plainte et des allégations faites contre lui et lui fournir une opportunité de répondre;
- (ii) s'entretenir avec le plaignant, le répondant, tout témoin le cas échéant et toute personne impliquée dans l'incident ou avec une connaissance sur l'incident ou tout incident similaire;
- (iii) compiler et réviser tout document pertinent et tout autre élément de preuve; et
- (iv) préparer un rapport écrit. Ce rapport est confidentiel, dans certains cas il peut être privilégié et ne sera pas publié durant ou après l'enquête, à moins que ce soit requis par la loi ou fasse partie d'une procédure devant une cour, devant un tribunal, ou soit requis dans le cadre d'un processus administratif ou d'une procédure réglementaire.

À la suite de l'enquête, Boralex prendra les mesures correctives appropriées dans les circonstances, ce qui peut inclure les éléments suivants :

- (i) rejet de la plainte, si elle s'est avérée être sans mérite ou sans fondement;
- (ii) prise de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à et incluant le congédiement pour cause;
- (iii) toute autre mesure réparatrice ou procédure judiciaire indiquée dans les circonstances (telles que, transfert à un autre département ou suspension sans solde).

Suivant l'enquête, Boralex informera par écrit les individus impliqués dans l'incident de harcèlement ou de violence des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective ayant été prise ou qui sera prise suivant l'enquête.

Toute information relative à la plainte ainsi que l'identité des individus impliqués est traitée de manière confidentielle par toutes les parties impliquées, à moins que l'information soit nécessaire pour l'enquête, le traitement de la plainte ou l'imposition de mesures administratives ou

disciplinaires. Boralex ne divulguera pas les circonstances liées à un incident de harcèlement ou de violence, ni les noms du plaignant, de la personne présumée avoir commis le harcèlement ou la violence, ni de tout témoin, excepté (i) lorsque nécessaire pour enquêter sur l'incident ou pour prendre une mesure corrective, ou pour informer les parties impliquées dans l'incident des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective à prendre pour adresser l'incident, (ii) lorsque nécessaire pour informer les travailleurs d'une menace spécifique ou générale de violence ou de violence potentielle, ou (iii) conformément à la loi. Boralex divulguera uniquement les informations personnelles minimalement nécessaires pour informer les travailleurs d'une menace spécifique ou générale de violence ou de violence potentielle.

Aucune information ne sera inscrite dans le dossier personnel de la personne croyant faire l'objet de harcèlement. Dans le cas de la personne accusée de harcèlement, de l'information sera uniquement inscrite dans son dossier si une décision administrative ou disciplinaire est prise.

Les employés qui ont souffert d'une blessure ou d'un symptôme indésirable résultant de l'incident d'intimidation, de harcèlement ou de violence seront conseillés de consulter un professionnel de la santé de leur choix ou d'accéder aux services du programme d'assistance pour employés et pour leurs familles fournis par la compagnie.

Rien dans cette Politique ne vise à décourager un employé d'exercer ses droits sous toute autre loi, incluant la législation applicable en matière de droits de la personne.

10. Évaluation et contrôle des risques

En support à cette Politique, Boralex a mis en place des procédures de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail pour protéger ses employés de l'intimidation, du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Là où des risques seront identifiés, Boralex prendra des mesures pour contrôler ces risques. Ces mesures peuvent inclure, mais ne se limitent pas à :

- créer des procédures pour assurer un environnement de travail sécuritaire;
- communiquer de l'information sur la nature et l'étendue des risques;
- concevoir des procédures d'urgence pertinentes pour les incidents de harcèlement ou de violence.

Tous les employés sont tenus de lire et signer la politique sur la prévention du harcèlement, de l'intimidation et de la violence en milieu de travail.

Signé ou Approuvé par:

Date:

RECONNAISSANCE

Je, _____, confirme avoir reçu une copie de la *Politique sur la prévention de l'intimidation, du harcèlement et de la violence en milieu de travail* (la « Politique »), l'avoir lue et comprise. Je confirme que je vais me conformer à cette Politique et que

pour toute question sur cette Politique ou son application, je vais contacter le Service des ressources humaines.

Je confirme avoir requis que la Politique sur l'intimidation, le harcèlement et la violence au travail me soit remise dans la langue française. I confirm having requested that the Policy be given to me in the French language.

NOM

DATE