

BORALEX

Au-delà

DES ÉNERGIES RENOUVELABLES



Politique pancanadienne sur la prévention de l'intimidation, du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Dernière mise à jour : 2025-07-14



1. Énoncé de la Politique

La direction de Boralex inc. (« **Boralex** ») est déterminée à permettre que tous bénéficient d'un environnement de travail respectueux et sécuritaire. À cette fin, Boralex ne tolère aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu de travail.

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

2. Objectifs

Veiller à ce que les employés aient un environnement de travail exempt d'intimidation, de harcèlement ou de violence et encourager le respect et la dignité dans toutes les relations de travail.

La présente politique définit les attentes de Boralex ainsi que les mesures et les procédures mises en place pour prévenir le harcèlement, l'intimidation et la violence en milieu de travail, intervenir lors de ceux-ci et enquêter sur ceux-ci. Ces mesures et procédures comprennent notamment les mécanismes d'aide disponibles et la procédure interne de règlement des plaintes.

3. Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les employés de Boralex au Canada, quelle que soit la nature de la relation entre l'auteur allégué et la victime, que ce soit pendant les heures normales de travail ou hors de celles-ci, ou pendant toute autre activité liée au travail, y compris pendant des activités sociales liées au travail. Elle s'applique également aux interactions entre les employés et les tiers, comme les sous-traitants, les entrepreneurs, les consultants, les clients, etc.

De plus, la présente politique s'applique aux communications interpersonnelles et électroniques, comme les courriels et la messagerie instantanée.

4. Cadre juridique

La présente politique vise à respecter les lois applicables.

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

Le **harcèlement en milieu de travail**¹ s'entend du fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail, y compris de façon virtuelle en utilisant des technologies de l'information et de la communication, lorsque la personne sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Il peut s'agir de paroles ou d'actes, ponctuels ou continus, qui sont connus ou qui devraient être connus comme étant offensants, embarrassants, humiliants, dégradants ou importuns. Le harcèlement en milieu de travail peut se manifester entre autres sous forme de blagues, de commentaires, de menaces ou d'autres comportements offensants et inopportuns.

Aux fins de la présente politique, le harcèlement en milieu de travail comprend l'intimidation ainsi que le harcèlement sexuel, le harcèlement psychologique et le harcèlement discriminatoire au travail.

¹ Aux fins de la présente politique, le « harcèlement en milieu de travail » désigne la présente définition ou la définition de « harcèlement psychologique » si le Québec est le territoire compétent à l'égard de l'employé.

Le **harcèlement psychologique**² s'entend d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte ou vise à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé, d'un gestionnaire, d'un dirigeant, d'un administrateur, d'un stagiaire ou d'un bénévole, et qui entraîne, pour cette personne, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée. Aux fins de la présente politique, le harcèlement psychologique comprend l'intimidation ainsi que le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire en milieu de travail.

Le **harcèlement discriminatoire** est fondé sur l'un ou l'autre des motifs prévus par la législation applicable en matière de droits de la personne, lesquels peuvent inclure : l'identité autochtone, la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, les convictions politiques, la religion, le sexe, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil (matrimonial), la situation de famille, la source de revenus, une condamnation au criminel, l'âge (sauf dans les cas prévus par la loi), la religion, les croyances, les convictions, l'affiliation ou les activités politiques, la langue, l'origine ethnique, nationale ou autochtone, la condition sociale, un handicap (physique ou mental) ou l'utilisation de tout moyen pour pallier un handicap.

Le **harcèlement sexuel en milieu de travail** désigne :

- a) le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail, y compris de façon virtuelle en utilisant des technologies de l'information et de la communication, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, lorsque la personne sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;
- b) le fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder à l'employé ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

L'**intimidation** est une forme grave de harcèlement. Il peut s'agir de tout acte, commentaire, contact physique ou comportement jugé répréhensible. L'intimidation comprend notamment :

- l'utilisation d'un langage abusif;
- l'intimidation physique (y compris des coups de poing sur les bureaux, le lancement d'objets, les menaces de violence physique);
- le fait d'ignorer ou d'exclure à répétition certains travailleurs;
- la dégradation délibérée d'un travailleur compétent en le surchargeant et/ou en le critiquant constamment;
- le ciblage d'une seule personne, lorsqu'un problème concerne plusieurs personnes;
- le fait de crier contre un travailleur ou d'humilier un travailleur devant d'autres ou en privé;
- l'envoi de courriels et de messages, en ligne ou par d'autres moyens, qui sont offensants, y compris l'utilisation agressive de majuscules, de polices et de couleurs, au sein de l'entreprise ou sur les médias sociaux.

L'exercice normal des droits de gestion de Boralex, notamment le droit d'assigner des tâches ou d'imposer des mesures disciplinaires, ainsi que les changements organisationnels, les mécontentes ou les évaluations de rendement négatives, ne doit pas être confondu avec du harcèlement en milieu de travail aux fins de la présente politique, à condition que l'employeur n'exerce pas ces droits de manière abusive.

² Cette définition s'applique au Québec et comprend la définition de « harcèlement sexuel ».

6. Définitions de la violence en milieu de travail

La **violence en milieu de travail** comprend a) l'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel, b) une tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel, c) des propos ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

À titre d'exemple, la violence en milieu de travail comprend notamment ce qui suit :

- tous les comportements menaçants comme les gestes violents ou agressifs, les dommages matériels, le vandalisme, le sabotage, le lancement d'objets;
- toute forme d'expression d'une intention de causer un préjudice, comme des menaces verbales ou écrites;
- les abus verbaux tels que les jurons, les insultes ou les propos condescendants;
- toute agression physique comme frapper avec la main ou le pied, pousser, ou bousculer;
- tout acte de violence physique ou psychologique.

La violence en milieu de travail comprend aussi la violence sexuelle ainsi que la violence conjugale et familiale, lorsqu'il existe un lien entre la violence et le milieu de travail. Elle comprend également « une activité ou un comportement inapproprié », au sens attribué à cette expression dans la présente politique.

Une **activité** ou un **comportement inapproprié** s'entend a) de la tentative d'emploi ou de l'emploi, par un travailleur envers un autre travailleur, d'une force physique de façon à causer à ce dernier un préjudice corporel, y compris des propos ou un comportement menaçants qui donnent au travailleur un motif raisonnable de croire qu'il est à risque de subir un préjudice corporel³.

La **violence sexuelle** s'entend de toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.

La **violence familiale** comprend toute forme de violence introduite dans le milieu de travail par suite d'un acte de violence commis contre une personne par son conjoint ou un membre de sa famille.

La violence familiale peut se manifester de différentes manières, notamment :

- le harcèlement par téléphone, par courriel ou par texto;
- les intrusions fréquentes de l'agresseur sur le lieu de travail de la victime;
- les communications de l'agresseur à des collègues ou à l'employeur, etc.;
- le harcèlement ou la poursuite de la victime sur son lieu de travail ou à proximité.

7. Engagements et responsabilités

Il incombe à Boralex de faire ce qui suit :

- prendre des mesures de prévention raisonnables pour protéger les employés et les autres personnes se trouvant sur le lieu de travail contre le harcèlement et la violence en milieu de travail;
- dans les cas de violence familiale, prendre des mesures raisonnables pour assurer la protection de l'employé, lorsque Boralex, en tant qu'employeur, sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un employé est exposé à ce type de violence;
- veiller à ce qu'une évaluation des risques de violence en milieu de travail soit effectuée lorsque la loi l'exige;
- élaborer des mesures et des procédures afin de réduire les risques de violence en milieu de

³ Cette définition s'applique en Colombie-Britannique.

- travail cernés dans le cadre de l'évaluation des risques de violence en milieu de travail;
- s'assurer que tous les employés ont suivi une formation relativement à la présente politique ainsi qu'aux mesures et aux procédures mises en place pour les protéger contre la violence et le harcèlement;
- s'assurer que le processus de signalement, d'intervention et d'enquête se rapportant aux incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail est communiqué, maintenu et respecté selon ce qui est indiqué dans la présente politique et lorsque la loi l'exige.

De plus, Boralex met en œuvre des mesures visant à cerner, à contrôler et à éliminer les risques de harcèlement et de violence en milieu de travail, y compris le harcèlement psychologique et les comportements à caractère sexuel en faisant ce qui suit :

- afficher la présente politique dans un endroit bien en vue sur le lieu de travail et/ou s'assurer qu'elle est accessible aux employés et aux tiers qui visitent le lieu de travail;
- examiner la présente politique au moins une fois par année et y apporter les modifications nécessaires;
- promouvoir le respect et informer les employés des diverses formes de violence et de harcèlement en milieu de travail, y compris les comportements qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;
- informer les employés de leurs rôles et responsabilités en matière de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail;
- effectuer un suivi continu des risques et des facteurs de risque susceptibles d'entraîner des situations d'intimidation, de violence ou de harcèlement en milieu de travail;
- avoir un processus de signalement et d'enquête visant les incidents de harcèlement, d'intimidation et de violence en milieu de travail et prendre des mesures correctives au besoin;
- mettre en œuvre une formation afin de sensibiliser pour les employés et les Personnes désignées nommées dans la présente politique, notamment :
 - *Un aperçu des politiques actuelles du milieu de travail, avec des modules spécifiques sur : a) la reconnaissance et la prévention de l'intimidation, du harcèlement et de la violence en milieu de travail; b) les interventions appropriées en cas de violence et de harcèlement, y compris les procédures pour obtenir de l'aide; et c) les procédures de signalement, d'enquête et de consignation visant les plaintes et les incidents de violence et de harcèlement. Cette formation est donnée à l'ensemble des nouveaux employés lorsqu'ils se joignent à Boralex.*
 - *Un module supplémentaire est présenté aux gestionnaires et aux Personnes désignées pour décrire leurs rôles et responsabilités, ainsi que la procédure de réception et de gestion des plaintes et des signalements.*
 - *De plus, les employés sont tenus de suivre une formation annuelle sur le Code d'éthique, qui met l'accent sur les valeurs de Boralex et sur la responsabilité des employés de se comporter d'une manière conforme à ces valeurs et souligne notre engagement à maintenir un environnement sain et sécuritaire.*

Il incombe aux gestionnaires de faire ce qui suit :

- comprendre et respecter les exigences de la présente politique;
- communiquer la présente politique aux employés qu'ils supervisent ou dirigent, et la revoir avec eux;
- s'assurer que les employés aient suivi les formations relatives aux procédures qui portent sur les risques de violence et de harcèlement en milieu de travail et qui s'appliquent aux employés;
- encourager les employés à signaler les plaintes ou les incidents de harcèlement, d'intimidation et de violence en milieu de travail;
- répondre à l'ensemble des plaintes ou des incidents de harcèlement, d'intimidation et de violence en milieu de travail de façon professionnelle;
- signaler sans délai à une Personne désignée nommée dans la présente politique l'ensemble des

plaintes qu'ils reçoivent ou des incidents de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu de travail dont ils sont témoins;

- informer immédiatement un employé de toute menace proférée contre lui ou sa famille et lui conseiller d'aviser la police. S'il n'est pas possible de communiquer avec l'employé en question, aviser un membre de sa famille afin que les précautions appropriées puissent être prises;
- conseiller à tout employé signalant un préjudice corporel ou un symptôme indésirable à la suite d'un incident de violence en milieu de travail de consulter un médecin de son choix afin d'obtenir un traitement ou une demande de consultation.

Il incombe aux employés (y compris aux gestionnaires) de faire ce qui suit :

- se conformer à la présente politique en tout temps;
- se comporter avec respect et civisme en tout temps, y compris lors d'événements sociaux liés au travail;
- aviser immédiatement leur gestionnaire ou une Personne désignée directement de tout incident de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu de travail, peu importe que l'employé qui signale l'incident soit la victime ou non. Si le gestionnaire est avisé, il doit immédiatement signaler la situation à une Personne désignée.
- participer à une formation sur la présente politique et sur les procédures visant les risques de harcèlement et de violence en milieu de travail;
- collaborer entièrement à toute enquête relative aux plaintes ou aux incidents d'intimidation, de harcèlement et de violence en milieu de travail ou aux manquements à la présente politique.

8. Intervention en cas de menaces de violence en milieu de travail

Borex dispose d'une procédure d'« intervention immédiate » pour toute personne qui court ou pourrait courir un risque immédiat de subir de la violence en milieu de travail. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour connaître les étapes à suivre en pareille situation.

Tout employé qui subit de la violence à l'extérieur du lieu de travail (par exemple, de la violence conjugale ou familiale) susceptible de représenter un danger pour lui-même ou pour d'autres personnes sur le lieu de travail est encouragé à signaler l'incident ou le comportement en question afin que Borex puisse prendre des mesures préventives raisonnables pour appuyer l'employé et les autres personnes sur le lieu de travail, selon le cas.

9. Procédures de signalement d'un incident ou d'une plainte

En cas d'incident en cours ou imminent ou de plainte de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu de travail, les employés doivent aviser une Personne désignée (**se reporter à la liste des Personnes désignées à l'annexe B**) dès que possible pour obtenir de l'aide, doivent informer leur gestionnaire ou doivent utiliser la ligne d'alerte éthique.

- **Ligne d'alerte éthique - Signalement en ligne : [Borex SAS | Accueil](#)
Signalement par téléphone :**
Canada : +1 (289) 401-9198
France : +33 1 87 21 22 91
Royaume-Uni : +44 20 38 85 00 64
États-Unis : +1 (213) 279-1015

Dès qu'ils ont connaissance d'un incident, d'une inquiétude ou d'une plainte, les gestionnaires sont tenus d'intervenir de façon appropriée ou de porter l'inquiétude ou la plainte à l'attention d'une Personne désignée pour que celle-ci y donne suite.

Si un employé a besoin de soutien, de counseling ou de conseils supplémentaires, il peut communiquer avec le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF), [Dialogue](#).

S'il y a lieu, les employés qui croient avoir été victimes d'une conduite contraire à la présente politique peuvent informer la personne que sa conduite est importune et demander qu'elle cesse.

L'ensemble des incidents et des plaintes doivent être consignés. Le signalement doit être aussi détaillé que possible et comprendre au moins les détails de l'incident ou de la plainte, le nom des personnes concernées, y compris les témoins, ainsi que la date ou les dates et le lieu de l'incident.

Si un signalement est fait verbalement, la personne-ressource chargée du signalement ainsi que la personne qui signale l'incident ou la plainte (la « **personne plaignante** ») doivent s'assurer que les renseignements susmentionnés sont consignés et portés à l'attention d'une Personne désignée.

Bien qu'il n'y ait pas de délai fixe pour déposer une plainte, les employés sont fortement encouragés à le faire dès que possible de façon à ce qu'une enquête puisse être ouverte et que des mesures correctives, au besoin, puissent être prises rapidement et de manière efficace.

10. Réponse aux plaintes et intervention en cas d'incident

L'ensemble des incidents en cours ou imminents ou des plaintes de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu de travail seront traités sérieusement et des mesures seront prises rapidement.

À la réception d'une plainte, la Personne désignée l'examinera afin de déterminer si les allégations, en supposant qu'elles soient vraies, constitueraient raisonnablement du harcèlement, de l'intimidation ou de la violence en milieu de travail au sens de la présente politique. L'analyse est également effectuée pour déterminer s'il y a suffisamment de renseignements pour enquêter sur la plainte. Les plaintes vagues ou insuffisamment détaillées peuvent ne pas pouvoir faire l'objet d'une enquête complète.

La Personne désignée demandera des renseignements supplémentaires ou des précisions sur les allégations à la personne plaignante, s'il y a lieu.

Les plaintes qui semblent entachées de mauvaise foi ou manifestement non fondées, frivoles ou vexatoires seront traitées conformément à la présente politique.

Le cas échéant, la personne plaignante sera informée des décisions concernant l'irrecevabilité d'une plainte.

En plus de ce qui précède, la Personne désignée fera ce qui suit à la réception d'une plainte, selon ce qui convient dans les circonstances :

- aider la personne plaignante à documenter l'incident ou la plainte, au besoin;
- communiquer avec chaque personne nommée dans le signalement ou la plainte (la « **personne mise en cause** ») afin de l'informer qu'une plainte a été déposée contre elle et de lui fournir des renseignements sur la nature des allégations;
- fournir à la personne plaignante et à la personne mise en cause des renseignements sur le processus de règlement ou d'enquête prévu dans la présente politique;
- fournir à la personne plaignante ou à la personne mise en cause les ressources nécessaires en matière de soutien ou de counseling, y compris les coordonnées pour avoir accès aux mesures de soutien disponibles (PAE, CLSC, etc.);
- s'il y a lieu, offrir aux parties des options de règlement de la plainte (par exemple, la médiation).

La Personne désignée doit agir de manière impartiale, diligente et confidentielle en tout temps.

Si l'incident ou la plainte concerne un membre de la haute direction, de la direction ou du conseil d'administration, ou dans toute autre circonstance qui le justifie, une personne externe qualifiée pour mener des enquêtes en milieu de travail et connaissant les lois applicables peut être retenue pour aider au traitement d'une plainte, notamment pour analyser la recevabilité d'une plainte et/ou pour mener une enquête (la « **ressource externe** »).

Mesures préventives temporaires

À la réception d'un signalement ou d'une plainte, la Personne désignée peut recommander à la direction la mise en œuvre de mesures préventives temporaires, notamment :

- modifier l'horaire de travail de la personne plaignante ou de la personne mise en cause;
- muter la personne plaignante ou la personne mise en cause dans un autre service ou dans un autre lieu de travail;
- suspendre la personne mise en cause, avec ou sans salaire, selon les circonstances;
- prendre toute autre mesure raisonnable qui pourrait s'avérer nécessaire dans les circonstances.

11. Procédures de tenue d'enquête

Borex mènera une enquête, appropriée dans les circonstances, dès qu'elle sera informée d'un incident ou d'une plainte de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu de travail. La Personne désignée ou la ressource externe, selon le cas (ci-après l'« **Enquêteur** »), s'efforcera de terminer l'enquête rapidement et généralement dans un délai de 90 jours ouvrables ou moins, à moins de circonstances particulières (enquête complexe, disponibilité des témoins) qui pourraient justifier ou nécessiter une enquête plus longue.

L'enquête comprendra les étapes suivantes :

- (i) examiner la plainte et les allégations;
- (ii) s'entretenir avec la personne plaignante, la personne mise en cause, les témoins, le cas échéant, et toute autre personne impliquée dans l'incident ou ayant eu connaissance de l'incident, et prendre des notes appropriées;
- (iii) recueillir et réviser tout document pertinent et tout autre élément de preuve;
- (iv) préparer un rapport écrit résumant les mesures prises durant l'enquête, les détails de l'incident ou de la plainte, les allégations et les éléments de preuve de la personne plaignante, de la personne mise en cause et des témoins. Le rapport présentera les faits tirés de l'enquête et une conclusion établissant si une violation de la politique a été constatée ou non.

12. Mesures correctives

Selon les conclusions, Borex pourrait prendre des mesures correctives, y compris des mesures administratives ou disciplinaires, selon les circonstances, notamment les suivantes :

- (i) des excuses officielles à la partie concernée;
- (ii) la participation à une ou plusieurs séances de formation, notamment sur les comportements appropriés au travail;
- (iii) des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif sérieux;
- (iv) une mutation ou une rétrogradation;

- (v) toute autre mesure disciplinaire ou administrative appropriée dans les circonstances.

De même, le fait de refuser ou de négliger de se soumettre aux mesures correctives ou de collaborer à l'enquête peut constituer, en soi, une violation de la présente politique et donner ouverture à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

À la suite de l'enquête, Boralex informera par écrit la personne plaignante et la personne mise en cause (si celle-ci est employée par Boralex) des résultats de l'enquête.

Les employés qui ont subi un préjudice corporel ou souffert de symptômes indésirables à la suite d'un incident d'intimidation, de harcèlement ou de violence se verront conseiller 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 l'entreprise. [Dialogue](#) : Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF).

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

13. Confidentialité et conservation de la documentation

Boralex ne divulguera pas les circonstances liées à un incident de harcèlement ou de violence en milieu de travail, ni les noms de la ou des personnes plaignantes, de la ou des personnes mises en cause, 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 régler l'incident, (ii) lorsque nécessaire pour informer les travailleurs d'une menace particulière ou générale de violence ou de violence potentielle, ou (iii) conformément à la loi. Boralex divulguera uniquement les renseignements personnels minimalement nécessaires pour informer les travailleurs d'une menace particulière ou générale de violence ou de violence potentielle.

Les employés qui ne respectent pas cette obligation de confidentialité s'exposent à des mesures disciplinaires.

Les renseignements relatifs à un incident ou à une plainte de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu de travail seront conservés dans un dossier distinct du dossier d'employé de l'employé, à l'exception des mesures disciplinaires, qui seront conservées dans le dossier de l'employé, conformément aux procédures de tenue des dossiers de Boralex.

14. Tenue des dossiers

Les renseignements et les éléments de preuve relatifs à l'intervention ou à l'enquête dans le cadre d'un incident ou d'une plainte seront conservés pendant une période minimale de deux (2) ans. Les documents concernant les mesures correctives imposées seront conservés dans le dossier de l'employé. S'il s'avère que la plainte n'est pas fondée, les renseignements et les éléments de preuve concernant la plainte seront détruits après l'expiration de la période de deux (2) ans. Si une plainte s'avère fautive, malveillante, frivole ou vexatoire, les documents qui y sont associés seront conservés dans le dossier d'employé de la personne plaignante.

15. Protection contre les représailles

Aucun employé ne subira de représailles ou de mesures disciplinaires pour avoir fait un signalement ou déposé une plainte de bonne foi ou pour avoir participé à une enquête dans le cadre d'une plainte de harcèlement ou de violence en milieu de travail. Boralex ne tolérera aucune forme de représailles contre une personne qui signale, de bonne foi, une violation de la présente politique ou qui a participé à une enquête, peu importe l'issue de la plainte. Les personnes qui prennent de telles mesures feront l'objet

de mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

16. Plaintes faites de mauvaise foi

Un employé qui fait un signalement ou dépose une plainte de mauvaise foi ou qui accuse faussement quelqu'un d'une conduite contraire à la politique fera l'objet de mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

17. Évaluation et contrôle des risques

En appui à la présente 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. Des mesures appropriées seront mises en œuvre pour gérer les risques signalés. Là où des risques seront identifiés, Boralex prendra des mesures pour contrôler ces risques. Ces mesures peuvent comprendre, notamment, les mesures suivantes :

- créer des procédures pour assurer un environnement de travail sécuritaire;
- communiquer des renseignements sur la nature et l'étendue du risque de harcèlement, d'intimidation et de violence en milieu de travail, y compris des renseignements sur les menaces de violence ou de harcèlement particulières ou générales qui existent ou peuvent exister;
- mettre en place des procédures d'urgence.

Signée ou approuvée par : Marie-Josée Arsenault



Date : 16 juillet 2025

ANNEXE A

Procédure d'intervention immédiate en cas de violence en milieu de travail

En cas d'incident de violence en milieu de travail qui constitue une menace sérieuse ou présente un danger imminent :

- Se rendre à un endroit sécuritaire au lieu de travail;
- Appeler le 9-1-1;
- Se référer au [plan de mesures d'urgence](#) pour des directives plus spécifiques (alerte à la bombe, tireur actif, etc.), à la suite de l'appel au 9-1-1 si la situation présente une menace immédiate potentielle pour les autres travailleurs à l'intérieur du bâtiment.

Lorsque la situation s'est stabilisée, une Personne désignée doit être contactée pour obtenir un compte rendu des personnes directement ou indirectement visées par l'incident, au besoin. Si les policiers n'ont pas été appelés, Boralex peut décider qu'il est nécessaire de signaler un incident de violence en milieu de travail à la police.

Dans les situations où le gestionnaire a connaissance d'un incident de violence en milieu de travail, au sens attribué à ce terme dans la présente politique, le gestionnaire doit signaler la situation conformément aux exigences énoncées dans la politique.

Lorsqu'un employé exprime des inquiétudes concernant sa sécurité au travail pour cause de violence familiale, ou lorsque Boralex est au courant de la situation ou devrait raisonnablement l'être, le gestionnaire doit travailler en collaboration avec l'employé et le représentant des ressources humaines afin d'élaborer un plan de sécurité sur le lieu de travail pour cet employé et prendre toute autre précaution raisonnable pour protéger ses travailleurs.

Au besoin, les employés recevront des soins médicaux appropriés dans les circonstances, y compris le transport vers un établissement médical.

Si un employé est blessé à la suite d'un incident de violence en milieu de travail, les procédures provinciales applicables à la déclaration d'un préjudice corporel, d'un incident ou d'un accident au travail, selon le cas, doivent être suivies.

ANNEXE B

Coordonnées des Personnes désignées devant intervenir lors d'un signalement ou d'une plainte dans chaque territoire

Nom(s) de la Personne désignée	Portefeuille de clients	Titre	Coordonnées
Audrey Vigneault	Fonctions corporatives	Gestionnaire, ressources humaines	audrey.vigneault@boralex.com +1 819 352 6347
Carlin Smith	Unité d'affaires Amérique du Nord	Gestionnaire, ressources humaines	carlin.smith@boralex.com +1 251 406 7818
Chantal Auger	Fonctions corporatives	Directrice principale, ressources humaines et conformité	chantal.auger@boralex.com +1 514 235 7631
Marie-Josée Arsenault	Boralex	Première vice-présidente et cheffe talents et culture	marie-josée.arsenault@boralex.com +1 819 350 8595
Pascal Hurtubise	Boralex	Premier vice-président et chef des affaires juridiques	pascal.hurtubise@boralex.com +1 514 969 3824
Stéphanie Légaré	Unité d'affaires Amérique du Nord	Gestionnaire, ressources humaines	stephanie.legare@boralex.com +1 438 468 0662
Vincent Lemieux	Unité d'affaires Amérique du Nord	Vice-président ressources humaines, santé et sécurité, Amérique du Nord	vincent.lemieux@boralex.com +1 514 773 4053