

Politique de signalement et de traitement des manquements à l'éthique

	Responsable	Date(s)
Adoption :	Conseil d'administration d'Énergir (le « Conseil »)	23 septembre 2021
Modification(s) :	Conseil	13 mai 2024 12 février 2025 11 février 2026
Propriétaire :	Denise Dériger, Directrice exécutive, Affaires corporatives, gouvernance, Éthique et Secrétaire Corporatif	

1. Objectifs

Énergir s'engage à maintenir les plus hauts standards en matière d'éthique, d'intégrité et de gouvernance. La présente politique encadre le signalement des manquements à l'éthique, leur traitement, la conduite des enquêtes internes et la protection contre les représailles, dans le but de soutenir une culture organisationnelle fondée sur la confiance, la responsabilité et le respect.

Elle vise à :

- Favoriser un environnement où chacun peut s'exprimer librement, grâce à des mécanismes de signalement accessibles, confidentiels et bien encadrés;
- Assurer un traitement indépendant, rigoureux et équitable de toute dénonciation;
- Protéger toute personne qui, de bonne foi, signale un manquement ou participe à une enquête;
- Renforcer la culture d'intégrité au sein d'Énergir.

2. Portée

Cette politique s'applique à toute personne souhaitant signaler un manquement éthique lié à Énergir, incluant les employées, membres du conseil d'administration d'Énergir, fournisseurs, partenaires et membres du public.

Politique de signalement et de traitement des manquements à l'éthique

3. Situations pouvant être signalées

Toute personne en relation avec Énergir est encouragée à signaler rapidement tout manquement potentiel au Code d'éthique, aux politiques internes ou aux lois applicables. À titre d'exemples :

- Harcèlement, violence ou discrimination;
- Conflits d'intérêts;
- Usage abusif des ressources, des biens ou des technologies de l'information;
- Atteinte à la confidentialité ou à la sécurité des données;
- Fraude, corruption ou détournement d'actifs (vol de biens ou de temps);
- Irrégularités comptables;
- Pratiques commerciales déloyales;
- Représailles envers une personne ayant formulé un signalement ou ayant collaboré à une enquête;
- Toute autre conduite contraire aux lois, au Code d'éthique ou aux politiques d'Énergir.

3.1 Responsabilité de signalement

Énergir valorise une culture de vigilance et de responsabilité. Les employé.e.s ont l'obligation de signaler tout manquement éthique dont ils sont témoins ou informés. Ce devoir contribue à préserver un environnement de travail sain et intègre.

4. Mécanismes de signalement

Énergir offre plusieurs moyens pour permettre à toute personne de signaler une situation préoccupante, selon ce qui lui convient le mieux. Le choix du canal appartient entièrement à l'auteur du signalement.

4.1 Canaux internes

Les membres du personnel peuvent formuler une préoccupation, signaler une violation potentielle ou soumettre une plainte en s'adressant à :

- leur gestionnaire;

Politique de signalement et de traitement des manquements à l'éthique

- leur partenaire d'affaires ressources humaines (PARH);
- la Directrice exécutive, Affaires corporatives, gouvernance, éthique et secrétariat corporatif (« Directrice exécutive, Éthique »).

4.2 Ligne éthique confidentielle

Énergir met également à disposition de toute personne une ligne éthique confidentielle et anonyme, accessible en tout temps, par l'entremise du service sécurisé ALIAS :

- **En ligne** : <https://app.alias-solution.com/contact/fr/energir>
- **Téléphone** : 1 844 264-6268
- **Par la poste** : CP 47022 SUCC Saint-Jean, Lévis, Québec, G6Z 2L3

Les signalements reçus via ALIAS sont transmis à la Directrice exécutive, Éthique, qui procède à un examen préliminaire et assure le traitement selon la gouvernance établie.

5. Processus de traitement des signalements

La Directrice exécutive, Éthique est responsable de la gouvernance du processus d'enquête. Elle veille à l'intégrité, l'équité et la cohérence du traitement des signalements, et agit comme grande coordonnatrice du processus. Selon la nature du signalement et les expertises requises, elle peut mandater des partenaires internes ou des tiers indépendants pour assurer le traitement ou la conduite de l'enquête.

5.1 Tableau de gouvernance du traitement

PERSONNE VISÉE	NATURE DU SIGNALEMENT	RESPONSABLE DU TRAITEMENT
Membre du personnel	Harcèlement, violence, incivilité, respect au travail	Personne désignée dans la Politique sur le Respect, civilité et prévention du harcèlement et de la violence au travail, et au besoin, accompagnée d'une personne nommée par la Directrice exécutive, Éthique

Politique de signalement et de traitement des manquements à l'éthique

PERSONNE VISÉE	NATURE DU SIGNALEMENT	RESPONSABLE DU TRAITEMENT
Membre du personnel	Renseignements personnels	Personne désignée dans la Politique sur la protection des renseignements personnels
Membre du personnel	Autre sujet	Directrice exécutive, Éthique ou toute personne qu'elle désigne selon l'expertise requise
Directrice exécutive, Éthique	Tout sujet	Réception par ALIAS sans communication à la Directrice exécutive, Éthique; transmission à deux membres du CGÉE*, dont son président, qui déterminent le traitement approprié
Membre de la haute direction	Tout sujet	Directrice exécutive, Éthique ou toute personne qu'elle désigne; avis au président et chef de la direction et au président du CGÉE
Président et chef de la direction	Tout sujet	Directrice exécutive, Éthique ou toute personne qu'elle désigne; avis au président du CGÉE
Administrateur (incluant le président du CGÉE)	Tout sujet	Directrice exécutive, Éthique ou toute personne qu'elle désigne; avis au président et chef de la direction et au président du Conseil

* CGÉE : Comité de gouvernance, éthique et environnement du conseil d'administration d'Énergir.

5.2 Analyse de recevabilité

Dès réception d'un signalement, la Directrice exécutive, Éthique procède à une analyse préliminaire pour déterminer sa recevabilité, c'est-à-dire évaluer si les comportements, les propos et les gestes rapportés, lorsque tenus pour avérés, constituent un ou des manquements.

Politique de signalement et de traitement des manquements à l'éthique

5.3 Traitement

Si le signalement est jugé recevable, il est orienté vers le traitement approprié selon la gouvernance établie. Cela peut inclure une enquête menée à l'interne ou réalisée par un tiers indépendant selon la nature du dossier.

5.4 Suivi auprès des personnes concernées

L'auteur du signalement est informé que son signalement a été pris en charge. Des suivis peuvent être effectués à certaines étapes clés. La personne mise en cause est informée de manière confidentielle si une enquête est déclenchée et est appelée à présenter sa version des faits.

6. Mesures correctives et disciplinaires

Toute personne qui commet un manquement éthique, qui cause une situation de harcèlement ou de violence jugée fondée à la suite d'une enquête, qui exerce des représailles ou qui contrevient à la présente politique s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement avec cause. Dans certains cas, elle pourrait également faire l'objet de poursuites judiciaires, civiles, pénales ou criminelles.

Les mesures sont déterminées en fonction de la gravité des faits, du Code d'éthique, des politiques internes, ainsi que des lois, règlements et ententes en vigueur applicables aux conditions de travail.

7. Protection contre les représailles

Aucunes représailles ni mesure disciplinaire ne seront tolérées à l'égard d'une personne qui rapporte ou signale de bonne foi une situation de manquement au Code d'éthique, aux politiques internes, ainsi qu'aux lois et règlements, même si celle-ci s'avère non fondée. Cette protection s'étend également aux personnes qui participent de bonne foi à une enquête.

Les représailles incluent notamment le congédiement, la rétrogradation, le harcèlement, la discrimination ou la résiliation injustifiée d'un contrat. Toute

Politique de signalement et de traitement des manquements à l'éthique

tentative de représailles doit être signalée et fera l'objet d'une enquête confidentielle.

8. Confidentialité et anonymat

L'identité de l'auteur du signalement demeure confidentielle, sauf si une obligation légale impose sa divulgation ou si un consentement explicite est donné. Les informations liées au signalement sont partagées uniquement selon le principe du besoin de savoir, c'est-à-dire qu'elles ne sont accessibles qu'aux personnes directement impliquées dans le traitement ou l'enquête.

Les signalements anonymes sont acceptés et peuvent favoriser la prise de parole dans des situations sensibles. Toutefois, ils présentent certaines limites :

- L'enquête peut être plus difficile à mener, faute de précisions ou de possibilité de poser des questions complémentaires;
- Le suivi auprès de l'auteur du signalement est restreint, notamment au stade des conclusions, puisqu'il n'est pas possible de communiquer directement avec elle.

9. Reddition de comptes

La Directrice exécutive, Éthique présente périodiquement une reddition de comptes au CGÉE, relativement à l'ensemble des signalements reçus.

En tout temps, l'anonymat des personnes ayant formulé un signalement ou collaboré à une enquête est préservé, même une fois le processus terminé.

10. Révision

La Politique est revue régulièrement, au minimum tous les trois (3) ans. Elle est présentée au CGÉE, qui la recommande ensuite au Conseil pour approbation.