



## Politique de dénonciation

### **Objectif et étendue de la politique**

L'objectif primaire du Comité d'audit (« le Comité d'audit ») du Conseil d'administration (« Conseil d'administration ») d'Ecolomondo Corporation (« Ecolomondo » ou « la Compagnie ») est d'appuyer le Conseil d'administration à accomplir sa responsabilité de supervision financière en révisant les rapports financiers et autres informations financières fournies par la Compagnie aux autorités réglementaires et aux actionnaires, et les systèmes et procédures de contrôle interne de la Compagnie concernant les finances et la comptabilité, la vérification et les rapports financiers. L'intégrité de l'information financière de la Compagnie est très importante pour le Comité d'audit et pour le Conseil d'administration.

L'objectif de la présente politique de dénonciation (« Politique de dénonciation ») est de fournir à la direction et aux administrateurs, employés, contractants, sous-traitants, agents, membres du public ou partenaires d'Ecolomondo, présents et passés, concernant la confidentialité, la soumission anonyme de préoccupations que des employés peuvent avoir concernant des sujets financiers ou opérationnels ou tout autre sujet de préoccupation concernant Ecolomondo.

La présente Politique de dénonciation est directement liée au Code de conduite et d'éthique d'Ecolomondo. Comme l'administration du Code de conduite et d'éthique est de la responsabilité du Comité d'audit, la responsabilité de la présente Politique de dénonciation incombe au président du Comité d'audit.

Tous les employés sont encouragés à soumettre des préoccupations ou plaintes de bonne foi en regard de la précision ou l'intégrité de la comptabilité, vérification et rapports financiers, sans crainte de représailles quelconque. Si des employés ont des préoccupations concernant la comptabilité, la vérification, les contrôles internes ou les rapports financiers, qu'ils peuvent considérer questionnable, erroné, trompeur ou fraudeur, ils sont encouragés à dénoncer cette information, préoccupation ou plainte, sans égard au poste de la personne ou des personnes responsables de ladite préoccupation ou plainte.

Les employés peuvent dénoncer le sujet à leur supérieur ou au président du Comité d'audit.

### **Définitions**

“**Compagnie**” or “**Ecolomondo**” désigne Ecolomondo Corporation ou une de ses filiales, incluant Ecolomondo Environmental (Contrecoeur) Inc. et Ecolomondo Environmental (Hawkesbury) Inc.

“**Code**” désigne le Code de conduite et d'éthique adopté par le Conseil d'administration d'Ecolomondo Corporation et affiché sur son site web.

“**Dénonciateur**” désigne tout administrateur, employé, contractant, sous-traitant, agent, member du public ou partenaire de la Compagnie qui produit une dénonciation.

“**Événement de dénonciation**” désigne une préoccupation ou plainte liée à des sujets financiers ou opérationnels de la Compagnie. Pour plus de clarté, les événements de dénonciation incluent, entre autres :

- Transférer du travail d’un projet à un autre pour respecter le budget;
- Des ententes secrètes (« sous la table ») avec les contractants pour un bénéfice personnel;
- Recevoir des ristournes ou cadeaux (de valeur supérieure à \$75) de contractants ou sous-traitants, ce qui pourrait vicier le processus de sélection;
- L’enregistrement ou le rapport inapproprié de revenus ou d’absence de revenus;
- La classification inappropriée d’actifs ou de passifs;
- L’aveuglement volontaire de politiques de la Compagnie;
- L’appropriation illégale d’actifs de la Compagnie par un individu ou un groupe d’individus;
- Des événements inappropriés lors d’une rencontre de la Compagnie;
- Des projets inappropriés pour le bénéfice d’un propriétaire ou d’une entreprise, et pas nécessairement dans l’intérêt de la Compagnie;
- Une fraude ou fausse représentation en comptabilité, audit ou autre rapport financier;
- Le non-respect d’une loi fédérale ou provinciale qui pourrait résulter en pénalités ou dommages civils payables par Ecolomondo, ou qui pourrait autrement affecter significativement la réputation ou l’image de la Compagnie;
- Une conduite non-éthique en violation d’une politique d’Ecolomondo et/ou de son Code de conduite;
- Un danger à la santé, sécurité ou bien-être des employés, bénévoles et/ou public.

## **Contexte**

Ecolomondo a adopté un Code de conduite parce que tous ses partenaires ont l’obligation de maintenir son niveau éthique.

Le Code de conduite indique, entre autres, que:

- Si quelqu’un remarque un comportement qui le/la concerne ou qui peut représenter le non-respect du Code, il/elle doit le signaler dès que possible.
- Un signalement rapide devrait permettre à la Compagnie de traiter et régler le problème, idéalement avant qu’il ne devienne une violation de la loi ou un risque à la santé, sécurité ou réputation de la Compagnie.
- La Compagnie protégera toute personne qui dénonce une préoccupation honnêtement, mais consciemment faire une fausse dénonciation, mentir aux enquêteurs, interférer ou refuser de collaborer à une enquête sont des violations du Code.

- Une dénonciation honnête ne signifie pas que la personne doit avoir raison lorsqu'elle fait la dénonciation. Elle doit simplement croire que la dénonciation est juste et fondée.

## **Principes de la politique**

Ecolomondo s'engage à se conduire avec honnêteté et intégrité en tout temps, tel qu'indiqué au Code de conduite. Si, en tout temps, cet engagement n'est pas respecté ou semble ne pas l'être, Ecolomondo tentera d'identifier et de régler le problème.

En conséquence, c'est la politique d'Ecolomondo de s'assurer que lorsqu'un individu croit raisonnablement qu'un administrateur, employé, contractant, sous-traitant, agent ou partenaire de la Compagnie a commis ou est sur le point de commettre un événement de dénonciation :

- L'administrateur, employé, contractant, sous-traitant, agent, membre du public ou partenaire de la Compagnie peut révéler cette information;
- Le plaignant, ou dénonciateur, sera protégé de réprimandes;
- Toute partie à l'enquête sera traitée avec bonne foi et équitablement;
- La confidentialité sera maintenue le plus possible;
- Si un méfait est révélé, des mesures correctives et disciplinaires seront appliquées.

C'est la politique d'Ecolomondo que le dénonciateur doit communiquer un événement de dénonciation dès qu'il observe la situation. Les événements de dénonciation doivent être communiqués en utilisant la procédure adoptée par la Compagnie dans la présente Politique.

C'est la politique d'Ecolomondo que le dénonciateur ne sera pas démis, suspendu, menacé, harcelé ou discriminé d'aucune autre façon parce qu'il/elle a révélé un événement de dénonciation. Tout employé de la Compagnie trouvé en violation de la présente Politique s'expose à une action disciplinaire. Si la violation de cette Politique continue (par exemple, harcèlement continu du dénonciateur), l'employé peut être congédié.

La Compagnie ne protégera pas le dénonciateur qui fait une fausse dénonciation consciemment.

C'est la politique d'Ecolomondo de traiter tout rapport d'événement de dénonciation de façon confidentielle et sensible. De plus, le dénonciateur doit avoir la possibilité de rester anonyme.

## **Application**

La présente Politique s'applique aux administrateurs, employés, contractants, sous-traitants, agents ou partenaires de la Compagnie et aux membres du public.

## Procédure

### 1. Dénoncer une préoccupation

Tout dénonciateur peut communiquer avec, selon les circonstances :

- Son superviseur;
- L'avocat de la Compagnie;
- Tout officier ou administrateur, en particulier un membre du Comité d'audit; ou
- Le président du Comité d'audit.

Un événement de dénonciation peut être soumis par écrit à toute autorité mentionnée ci-dessus. La déclaration écrite doit inclure les informations suivantes:

- Description de l'événement;
- La date lorsque le dénonciateur a pris conscience de l'événement;
- Le nom de l'individu soupçonné de l'événement; et
- Les étapes prises (le cas échéant) avant de faire la plainte ou la dénonciation (par exemple, parler au superviseur).

Un dénonciateur peut rapporter un événement de dénonciation en utilisant le courriel [complaint@ecolomondocorp.com](mailto:complaint@ecolomondocorp.com) ou en envoyant les documents pertinents à l'adresse suivante :

**Ecolomondo Corporation**  
3435 Pitfield Boulevard,  
Saint-Laurent,  
Québec H4S 1H7

Un reçu de confirmation sera remis immédiatement au dénonciateur, s'il est identifié.

Tout dénonciateur peut demeurer anonyme. Si les circonstances obligent à révéler l'identité du dénonciateur, que ce soit à cause de la nature de l'événement ou à cause de l'enquête (par exemple, une enquête policière ou une procédure légale), la Compagnie doit prendre toute mesure raisonnable pour protéger le dénonciateur d'avoir rapporté un événement de dénonciation.

Malgré le précédent paragraphe, cette Politique encourage les employés de la Compagnie à s'identifier lors d'une dénonciation; autrement, il pourrait être impossible de faire un suivi ou effectuer une enquête appropriée si la source de l'information n'est pas identifiée. Les dénonciations anonymes seront enquêtées, mais les éléments suivants devront d'abord être évalués :

- Le sérieux de la dénonciation;

- La crédibilité de la dénonciation;
- La probabilité de confirmer la dénonciation en utilisant des sources fiables.

## 2. Enquête

Chaque plainte sera traitée aussi confidentiellement que possible et avec le plus grand respect, discrétion et privauté, sujet au besoin de la Compagnie d'enquêter pleinement le dossier tel que permis par la loi. Les superviseurs, gestionnaires et administrateurs qui reçoivent les rapports doivent agir rapidement pour enquêter ou régler le problème.

Le sujet sera enquêté confidentiellement. L'officier ou la personne qui reçoit la plainte doit impliquer les employés, avocat, comptable ou autre conseiller selon les besoins. Le niveau de communication entre le dénonciateur et le groupe d'enquête dépendra de la nature du dossier et de la clarté de l'information fournie. Le groupe d'enquête peut demander plus d'information de la part du dénonciateur, si possible.

## 3. Rapport et action

Un rapport sera préparé et toute mesure légale ou autre appropriée sera appliquée.

Si le Code de conduite ou autre loi applicable n'a pas été respecté, une mesure corrective appropriée sera mise en place. La Compagnie s'efforce d'imposer une discipline adaptée à la nature et aux circonstances de chaque violation du Code. Une violation sérieuse peut résulter en la suspension sans rémunération, perte ou réduction de la bonification, ou congédiement. Lorsque qu'un officier ou employé de la Compagnie est pris en violation du Code, la décision finale et une copie de la réprimande sera placée dans son dossier personnel permanent.

Les crimes contre la personne ou les biens, tel que voie de fait, viol, vol, etc. doivent immédiatement être rapportés aux forces de loi.

Les résultats de l'enquête seront partagés avec le dénonciateur dans la mesure du possible et dans les dix jours ouvrables.

Si l'enquête faite de bonne foi par du personnel interne n'est pas à la satisfaction du dénonciateur, il/elle peut rapporter l'incident à l'agence légale ou d'enquête appropriée.

Un dénonciateur qui rapporte un incident ne le fait pas de bonne foi est sujet à une mesure de discipline, qui peut inclure la fin du statut d'administrateur ou du lien contractuel, ou autre moyen légal pour protéger l'image et la réputation de la Compagnie et de ses administrateurs et employés.

Tout incident soulevé par un dénonciateur doit être rapporté au Comité d'audit, avec les résultats de l'enquête et, le cas échéant, les mesures correctives appliquées. Le Comité d'audit doit inclure toute information pertinente à ces sujets dans son rapport annuel.

Les personnes blâmées pour violation du Code de conduite peuvent demander une révision de la décision et des mesures correctives au Comité d'audit.

Toute renonciation au Code de conduite pour un administrateur ou un officier doit être approuvée par le Conseil d'administration.

### **Protection de l'employé(e)**

La Compagnie valorise l'apport des dénonciateurs. Tous les employés sont assurés qu'une représailles contre un employé dénonciateur est une violation du Code de conduite et qu'aucune représailles n'est permise contre une dénonciation ou plainte faite de bonne foi. Si le dénonciateur est un employé qui a fait la dénonciation de bonne foi, ou qui a participé à une enquête, il/elle ne peut être sujet à une action négative, incluant la fin contractuelle, rétrogradation, suspension, perte de bénéfices, menaces, harcèlement ou discrimination d'aucune sorte. Aucun employé ne sera négativement affecté parce qu'il/elle refuse d'exécuter un ordre ou une politique qui constitue, en fait, une fraude corporative ou une violation de loi fédérale ou provinciale.

### **Registres**

Le Comité d'audit maintiendra en ses registres toute dénonciation ou plainte pour une période minimale de sept années. Le Comité d'audit maintiendra une copie papier de tout rapport ou enquête et préparera un rapport trimestriel sur toute enquête en cours, incluant les mesures prises pour satisfaire toute telle plainte ou dénonciation.

La présente Politique est affichée sur le site web de la Compagnie: <https://www.ecolomondo.com/about/governance/>

Les questions relatives à cette Politique de dénonciation doivent être dirigées au président du Comité d'audit de Ecolomondo Corporation.