

OBJET : POLITIQUE SUR LA DÉNONCIATION

**POLITIQUE**  
**POLITIQUE SUR LA DÉNONCIATION**  
**DE L'ENTREPRISE**

Numéro de révision	Description du changement	Date d'entrée en vigueur	Auteur	Approbateur
00	Création initiale du document	1 décembre 2011	B. Swartz	Conseil d'administration
01	S.O.	1 juillet 2015	B. Swartz	Conseil d'administration
02	Révision des coordonnées	1 mars 2017	B. Swartz	Conseil d'administration
03	Mis à jour pour tenir compte de la nouvelle ligne de signalement d'Aecon exploitée par le fournisseur tiers Navex	25 février 2021	Y. Fushman	Conseil d'administration

OBJET : POLITIQUE SUR LA DÉNONCIATION

**TABLE DES MATIÈRES**

1. PORTÉE.....	3
2. OBJET.....	3
3. DÉFINITIONS.....	3
4. MISE EN ŒUVRE ET SURVEILLANCE .....	3
4.1 Comité d'audit.....	3
5. POLITIQUE .....	3
5.1 Quand soumettre une plainte .....	3
5.2 Traitement des plaintes.....	4
5.3 Protection des dénonciateurs.....	4
5.4 Agir de bonne foi.....	5
5.5 Comment déposer une plainte .....	5
5.6 Griefs personnels liés au travail .....	6
5.7 Conservation des dossiers.....	7
5.8 Violations .....	7
6. DOCUMENTS CONNEXES.....	7

OBJET : POLITIQUE SUR LA DÉNONCIATION

## 1. PORTÉE

La présente politique s'applique au Groupe Aecon Inc. (« AGI »), à ses divisions d'exploitation, à ses filiales et à ses coentreprises parrainées (collectivement appelées « Aecon » ou la « Société »).

## 2. OBJET

À Aecon, nous nous engageons à respecter les normes d'éthique et d'intégrité les plus élevées dans notre manière de mener nos activités. Nos valeurs fondamentales et notre Code de conduite et de déontologie guident notre conduite au quotidien. La présente politique de dénonciation est un outil important dans la détection des comportements illégaux, relevant de la corruption ou autrement indésirables, et elle expose la façon dont Aecon vous soutiendra afin que vous puissiez exprimer vos préoccupations en toute sécurité, savoir avec qui communiquer et connaître la manière de faire un signalement et les mesures de protection dont vous disposez.

La présente politique respecte les exigences juridiques pertinentes et les pratiques exemplaires existantes relatives à la préservation de l'anonymat des dénonciateurs, ainsi qu'à leur protection.

## 3. DÉFINITIONS

Une « **plainte** » est un signalement fait par une personne concernant toute activité qu'elle remarque et qui selon elle (i) va à l'encontre des valeurs d'Aecon, (ii) contrevient à la loi, (iii) enfreint notre Code de conduite et de déontologie ou toute autre politique de l'entreprise, ou (iv) crée un risque ou un danger pour l'entreprise ou ses employés. Aux fins de la présente politique, une plainte exclut les griefs personnels liés au travail, qui sont définis plus en détail à la section 5.6.

« **Représailles** » s'entend au sens qui lui est donné à la section 5.3 de la présente politique.

Un « **dénonciateur** » est une personne qui dépose une plainte en vertu de la présente politique. Il peut s'agir d'un employé ou d'un ancien employé, d'un directeur, d'un dirigeant, d'un fournisseur, d'un vendeur, d'un partenaire, d'un sous-traitant ou de toute autre partie prenante concernée.

## 4. MISE EN ŒUVRE ET SURVEILLANCE

### 4.1 Comité d'audit

La présente politique a été établie par le comité d'audit, qui la supervisera et en mesurera les progrès. Le comité d'audit, de concert avec d'autres comités du conseil d'administration ou l'ensemble du CA, s'il y a lieu, procédera à un examen annuel de la présente politique et rendra compte des progrès au CA chaque année.

## 5. POLITIQUE

### 5.1 Quand soumettre une plainte

Une plainte doit être soumise lorsque :

OBJET : POLITIQUE SUR LA DÉNONCIATION

- i. Quelqu'un croit détenir des renseignements indiquant qu'Aecon enfreint les exigences applicables ou éprouve des problèmes de conformité liés à l'une ou l'autre des questions suivantes :
  - a. Le Code de conduite et de déontologie (politique 1.00);
  - b. La politique sur la concurrence et la lutte contre la corruption (politique 1.03);
  - c. La conservation des renseignements et des documents;
  - d. Les politiques et procédures comptables;
  - e. Les états financiers et l'information communiquée au public;
  - f. Les questions relatives à l'audit; ou
  - g. L'efficacité des règles internes en matière de contrôle comptable et de divulgation; et
- ii. L'identification et la communication de tels renseignements au moyen des canaux de communication habituels ne sont pas possibles ou ne reçoivent pas une attention appropriée.

Cette liste ne doit pas être considérée comme étant exhaustive. Il incombe à tous les dirigeants, administrateurs et employés de respecter toutes les politiques d'Aecon et de signaler, selon le cas, toute infraction ou infraction présumée selon les dispositions de la présente politique.

## 5.2 Traitement des plaintes

Les plaintes peuvent être déposées de manière confidentielle ou anonyme en vertu des dispositions de la section 5.5 ci-dessous. Dans la mesure du possible, les plaintes formulées seront traitées en toute confidentialité, conformément aux impératifs nécessaires à une investigation adéquate de toute plainte par la Société.

Les plaintes feront l'objet d'un accusé de réception en temps opportun (lorsque la plainte n'est pas anonyme) par le chef des affaires juridiques ou la présidente du comité d'audit. Toutes les plaintes feront rapidement l'objet d'une enquête et des mesures correctives appropriées seront prises si l'investigation en démontre la pertinence.

## 5.3 Protection des dénonciateurs

Les dénonciateurs peuvent choisir (mais ils n'y sont pas obligés) de s'identifier quand ils soumettent une plainte, ainsi que la documentation pertinente, à la présidente du comité d'audit ou au chef des affaires juridiques.

Aecon reconnaît que lorsque des personnes formulent de bonne foi une préoccupation ou un problème lié aux dispositions de la présente politique, elles servent les intérêts généraux de la Société, aidant ainsi à protéger l'intégrité financière, la culture d'entreprise fondée sur l'éthique et la réputation d'Aecon. Par conséquent, Aecon interdit formellement toute forme de discrimination, de représailles ou de harcèlement

OBJET : POLITIQUE SUR LA DÉNONCIATION

(collectivement appelés « **représailles** ») à l'endroit de toute personne qui formule une plainte en vertu de la présente politique. De plus, toute forme de représailles à l'encontre de toute personne qui participe à l'investigation d'une plainte est strictement interdite. Toute apparence d'implication d'un gestionnaire, d'un superviseur ou d'un employé dans des actes de représailles provoquera une investigation poussée et des mesures disciplinaires appropriées seront prises.

#### 5.4 Agir de bonne foi

Toute personne déposant une plainte doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que les renseignements divulgués indiquent une infraction à la loi (y compris dans les pays et territoires en dehors du Canada où Aecon exerce des activités) ou aux politiques de la Société. Toute allégation s'avérant sans fondement et faite dans un but malicieux ou en sachant qu'elle est fautive sera considérée comme une grave infraction disciplinaire.

Les dénonciateurs qui formulent des plaintes en vertu de la présente politique sur la dénonciation peuvent être et continueront d'être assujettis aux normes générales sur le rendement d'Aecon. Par conséquent, il est strictement interdit pour un employé d'évoquer notre politique sur la dénonciation comme moyen de défense contre des mesures légitimes de la Société lorsqu'il est l'objet de mesures défavorables, mais légitimes liées à l'emploi, ou pourrait être l'objet de telles mesures pour des motifs autres que des représailles, d'ailleurs interdites, par exemple, un piètre rendement ou une inconduite.

#### 5.5 Comment déposer une plainte

Vous pouvez utiliser l'une des méthodes suivantes pour faire un signalement.

*Présidente du comité d'audit ou chef des affaires juridiques*

Les plaintes peuvent être soumises en toute confidentialité par messagerie vocale, par courriel ou par la poste régulière à la présidente du comité d'audit ou au chef des affaires juridiques, de la façon indiquée ci-dessous. Les plaintes doivent comprendre autant de faits pertinents que possible, notamment, le cas échéant :

- i. La ou les date(s) importante(s) en relation avec le problème signalé;
- ii. Le nom de toutes les personnes impliquées dans l'activité signalée;
- iii. Les faits précis à l'origine des préoccupations exprimées; et
- iv. Des suggestions pour résoudre les problèmes et les questions qui ont été soulevés ou pour y donner suite.

OBJET : POLITIQUE SUR LA DÉNONCIATION

**Coordonnées :****Présidente du comité d'audit**

Debbie Stein  
20, Carlson Court, bureau 105  
Toronto (Ontario) M9W 7K6  
Courriel : boardofdirectors@aecon.com

**Chef des affaires juridiques**

Yonni Fushman  
20, Carlson Court, bureau 105  
Toronto (Ontario) M9W 7K6  
Tél. : 416 297-2617  
Courriel : yfushman@aecon.com

**Ligne de signalement d'Aecon**

Toutes les plaintes peuvent également être soumises au moyen de la ligne de signalement d'Aecon, que ce soit en ligne ou par téléphone. Cette ligne gérée par une tierce partie indépendante est accessible en tout temps et vous offre la possibilité d'effectuer un signalement de façon anonyme. Si vous choisissez de faire une déclaration anonyme au moyen de la ligne de signalement, votre anonymat sera protégé dans la mesure du possible.

Vous pouvez utiliser la ligne de signalement :

- En ligne :
  - Visitez la page <http://aecon.ethicspoint.com> sur votre ordinateur ou votre portable;
  - Balayez le code QR ci-dessous ou en visitant le <http://aecon.navexone.com> avec votre appareil mobile; ou



- Téléphonnez au **1 844 980-2967**, numéro sans frais au Canada et aux États-Unis.

**Superviseur, services des ressources humaines ou des affaires juridiques**

Toute préoccupation liée à l'emploi doit continuer d'être signalée au moyen de vos canaux de communication habituels comme votre superviseur, votre représentant local des ressources humaines, ou encore le président, le chef des ressources humaines ou des affaires juridiques. Vous pouvez aussi faire un signalement au moyen de la ligne de signalement mentionnée ci-dessus.

**5.6 Griefs personnels liés au travail**

Par « grief personnel lié au travail », on entend le signalement d'un comportement qui a des répercussions sur le dénonciateur lui-même, mais qui n'a pas de conséquence importante pour Aecon. Par exemple, il peut s'agir (i) d'un conflit interpersonnel entre vous et un autre employé ou (ii) d'une décision relative à vos activités professionnelles, comme une mutation,

N° DU DOCUMENT	1.01
N° DE RÉVISION	01
DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	25 FÉVRIER 2021
PAGE	Page 7 de 7

OBJET : POLITIQUE SUR LA DÉNONCIATION

une promotion ou une mesure disciplinaire. Les griefs personnels liés au travail doivent être exposés à votre gestionnaire ou à votre représentant des ressources humaines.

### 5.7 Conservation des dossiers

Tous les documents liés au signalement, à l'investigation et à l'application de mesures à la suite d'une plainte formulée en vertu de la présente politique devront être conservés selon la politique de conservation des dossiers d'Aecon (politique 1.90).

### 5.8 Violations

Les politiques et les pratiques de la Société ont été conçues de manière à guider nos responsabilités juridiques et éthiques afin de respecter les plus hautes normes commerciales et de protéger les intérêts de nos parties prenantes. Par conséquent, chaque employé doit comprendre que toute infraction à la présente politique, incluant des représailles contre une personne qui effectue une enquête sur une plainte ou qui y participe, exposera l'employé à des mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat. La présente politique sur la dénonciation vise à inciter les employés et autres personnes à exprimer d'importantes préoccupations à l'interne avant de chercher une solution à l'extérieur de la Société et à leur donner la capacité de le faire.

## 6. DOCUMENTS CONNEXES

- Code de conduite et de déontologie
- Politique sur la concurrence et la lutte contre la corruption