

## 1. Engagement de l'entreprise

Rematek Énergie inc. s'engage à offrir un milieu de travail inclusif, équitable et respectueux, où chaque personne est traitée avec dignité, sans discrimination liée au genre, à l'âge, à l'origine, à la religion, au handicap, à l'orientation sexuelle ou à toute autre caractéristique protégée.

Cette politique s'applique à tous les employés, gestionnaires, consultants, visiteurs, fournisseurs et partenaires.

## 2. Principes directeurs

### 2.1 Équité

- ❖ Garantir l'équité dans les pratiques de sélection, recrutement, promotion et formation.
- ❖ Assurer une évaluation juste et factuelle des compétences et du rendement.
- ❖ Offrir l'égalité d'accès aux opportunités de développement.

### 2.2 Diversité

- ❖ Valoriser la diversité des compétences, des idées et des parcours professionnels.
- ❖ Encourager un environnement où chacun contribue selon ses forces.
- ❖ Rechercher activement des partenariats et des talents variés dans l'ensemble du marché.

### 2.3 Inclusion

- ❖ Maintenir un climat exempt de harcèlement, intimidation ou discrimination.
- ❖ Mettre en place un environnement propice à l'expression, à la collaboration et à la participation de tous.
- ❖ Adapter les conditions de travail lorsqu'un employé a des besoins particuliers.

### **3. Comportements attendus**

Chaque personne agissant pour ou au nom de Rematek Énergie inc. doit :

- ❖ traiter les autres avec respect;
- ❖ signaler tout comportement inapproprié ou discriminatoire;
- ❖ collaborer à l'établissement d'un milieu de travail sain et sécuritaire;
- ❖ respecter l'ensemble des politiques internes, incluant le Code de conduite et d'éthique.

### **4. Mécanisme de signalement**

Toute situation de harcèlement, discrimination ou manque d'équité doit être rapportée immédiatement à la direction.

Les signalements sont traités de façon confidentielle, impartiale et sans représailles.

### **5. Engagement de la direction**

La direction s'engage à :

- ❖ appliquer cette politique de manière cohérente et continue;
- ❖ offrir les ressources nécessaires pour maintenir un milieu inclusif;
- ❖ corriger toute situation non conforme;
- ❖ revoir la politique annuellement et l'améliorer au besoin.

#### **Approuvée par :**

Marco Deblois

Directeur – Rematek Énergie inc.

Signature : 