
POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

1 INTRODUCTION ET OBJECTIF DE LA POLITIQUE

Endeavour Mining Corporation (la «**Société**») s'engage à maintenir un environnement de travail qui exige le respect de la dignité de chaque individu, indépendamment de son âge, de sa race, de sa religion, de son identité de genre, de son orientation sexuelle, de son handicap ou de son origine nationale ou ethnique. Tout type de harcèlement est considéré comme inacceptable et ne sera pas toléré.

Cette politique sur la prévention du harcèlement (la «**Politique**») est destinée et a été adoptée dans le but d'agir dans l'intérêt de nos parties prenantes. Nous estimons que les parties prenantes consistent en nos employés, nos sous-traitants, les communautés locales et les personnes qui vivent à proximité de nos sites d'activités.

Les parties prenantes doivent faire preuve de courtoisie et de respect mutuel. Elles doivent en tout temps éviter les comportements au lieu de travail susceptibles de créer une atmosphère hostile ou intimidante. Cela s'applique à toutes les interactions, que ce soit avec les superviseurs, les pairs ou les agents subordonnés, et aussi, dans toutes les situations liées au travail, y compris les voyages d'affaires.

2 DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

2.1 Harcèlement général

Le harcèlement est un comportement verbal ou physique importun qui perturbe de manière déraisonnable le travail ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement peut survenir indépendamment de l'âge, de la race, de la religion, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, d'un handicap ou de l'origine nationale ou ethnique de l'auteur du harcèlement, et peut inclure, mais n'est pas limité aux/à :

- commentaires (oraux, écrits), gestes ou actions physiques;
- un seul incident ou un comportement répété et continu;
- intimidation ou comportement hostile mené par quelque moyen que ce soit;
- comportement qui diminue, rabaisse ou cause une humiliation ou une gêne personnelle;
- comportement visant une personne en particulier ou un certain nombre de personnes;
- comportement adopté par un collègue, un superviseur ou une personne extérieure à la Société;
- les incidents survenus au travail ou au cours d'activités sociales liées au lieu de travail; ou
- des préjugés quand un groupe de personnes font l'objet d'une attention négative particulière.

Les comportements susceptibles de constituer du harcèlement incluent, sans toutefois s'y limiter:

- les tirades publiques ou privées d'un superviseur ou d'un collègue;
- les insultes graves ou répétées liées aux compétences personnelles ou professionnelles d'une personne;

- les commentaires menaçants ou insultants, oraux ou écrits, y compris ceux formulés par le biais de tous types de supports électroniques;
- la profanation volontaire de symboles religieux et / ou nationaux;
- les épithètes raciales, insultes et stéréotypes négatifs malveillants exprimés envers un individu ou un groupe directement ou indirectement (par exemple, diffusés par courrier électronique, écrits sur des murs); ou
- les plaintes malveillantes et fausses d'inconduite contre d'autres employés.

Nonobstant ce qui précède, une distinction doit être établie entre le harcèlement et l'exercice légitime, par exemple, d'un organe de gestion concernant une *réelle* préoccupation concernant l'exécution ou un autre aspect du travail d'un individu. La différence essentielle est la proportionnalité des critiques ou des mesures disciplinaires jugées nécessaires par le responsable en question et si celle-ci est raisonnable dans les circonstances.

2.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un comportement importun de nature sexuelle qui fait qu'une personne se sent offensée, humiliée et / ou intimidée. Le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes et peut se produire indépendamment de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle de l'auteur du harcèlement. Ce type de harcèlement peut impliquer des comportements tels que:

- des blagues ou des commentaires suggestifs ;
- des insultes ou des railleries de nature sexuelle;
- des avances inappropriées en personne ou sur des sites de réseaux sociaux; ou
- des images, affiches, économiseurs d'écran, courriels, tweets, messages de réseaux sociaux, SMS / textes sexuellement explicites.

Cela peut également impliquer un contact intrusif ou une conduite de nature suggestive par téléphone, SMS, courriel, médias sociaux ou en personne en dehors des heures de travail, y compris, mais sans s'y limiter:

- attouchement, étreinte ou baiser non sollicité par une personne;
- le fait de fixer ou dévisager;
- invitations non désirées de nature sexuelle ou demandes persistantes d'accepter un rendez-vous;
- comportement intimidant à connotation sexuelle de la part d'une personne en position d'autorité directe ou indirecte sur une autre;
- questions intrusives sur la vie privée ou sur le corps d'une autre personne;
- familiarité inutile, telle que frôler délibérément et à plusieurs reprises quelqu'un;
- navigation sur des sites Internet sexuellement explicites à l'aide d'un PC de travail ou d'ordinateurs portables; ou
- contrainte forçant une personne à une action sexuelle par quelque moyen que ce soit (y compris en raison de l'inégalité de la richesse ou du pouvoir);
- comportement qui constituerait également une infraction criminelle, comme les voies de fait, des gestes indécentes, une agression sexuelle, le harcèlement criminel ou des messages obscènes.

3 RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION

La Société vise à créer un lieu de travail productif, exempt de harcèlement et de discrimination, dans lequel la dignité de chaque personne est pleinement respectée.

Les gestionnaires et les superviseurs ont la responsabilité de surveiller leur environnement de travail et doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et cesser les comportements harcelants.

Les gestionnaires doivent se mettre à la disposition des employés qui souhaitent exprimer leurs préoccupations en toute confidentialité et les traiter de manière impartiale et sensible.

Les gestionnaires ont la responsabilité particulière de démontrer des exemples positifs. Dans leurs actions quotidiennes et leurs communications avec le personnel, ils doivent indiquer clairement que les comportements harcelants ne seront pas tolérés.

4 PLAINTES OU DÉCLARATIONS DE HARCÈLEMENT ALLÉGUÉ

La Société encourage le signalement de tous les incidents de harcèlement, peu importe l'identité du contrevenant ou le poste occupé au sein de l'entreprise. Les parties prenantes qui estiment qu'elles-mêmes ou une autre personne peuvent être victimes de harcèlement doivent tout d'abord contacter le superviseur approprié ou le service des ressources humaines. Si une partie prenante ne se sent pas à l'aise pour adresser une plainte de harcèlement à son superviseur ou au service des ressources humaines, par exemple, parce que le superviseur est le harceleur présumé ou a un lien familial ou social avec le harceleur présumé, l'employé doit signaler le harcèlement à la ligne directe externe de dénonciation qui a été mise en place pour permettre le traitement confidentiel de ces problèmes via le numéro international suivant (à frais renversé) : +1 604-921-6875; ou par courriel à endeavourmining@whistleblowersecurity.com. Des boîtes de soumission anonymes sont également disponibles sur chaque site minier pour faciliter le signalement des problèmes/infractions.

4.1 AUCUNE CONSÉQUENCE NÉGATIVE

Le signalement d'un présumé harcèlement n'aura aucun impact sur le poste actuel d'une partie prenante, ni sur un poste futur ou sur ses perspectives de promotion au sein de l'entreprise. La partie prenante sera protégée contre toutes représailles de la part du harceleur présumé ou de tout autre représentant de la Société.

La Société prendra toutes les mesures appropriées pour minimiser le risque de victimisation ou de représailles contre le plaignant ou le harceleur présumé. Elle veillera à ce que tout le personnel, y compris le personnel de direction et de supervision, soit informé que l'entreprise ne tolérera ni victimisation ni représailles. Si la direction prend connaissance d'une victimisation, de représailles ou de menaces de ce type sur le lieu de travail à la suite d'une plainte, les services d'assistance appropriés doivent être mis à la disposition du plaignant. Les mesures disciplinaires doivent être prises conformément aux procédures habituelles de la Société en cas d'infraction à une politique de la Société et peuvent inclure le renvoi. Les lois applicables peuvent également jouer un rôle dans la détermination du résultat d'une allégation de harcèlement.

4.2 FAUSSES ACCUSATIONS

La Société reconnaît que de fausses accusations de harcèlement peuvent avoir de graves conséquences sur des personnes innocentes. Si, après l'enquête, il est constaté que le plaignant a malicieusement ou de manière irréfléchie porté une fausse accusation, il sera passible des sanctions appropriées. Une fausse accusation qui aura été faite avec malveillance ou mépris de la vérité sera traitée avec le même degré de gravité et de sérieux que l'allégation de harcèlement.

5 POUR DÉTERMINER SI LE HARCÈLEMENT EST SURVENU

Toute plainte portée à l'attention de la Société fera rapidement l'objet d'une enquête confidentielle afin de protéger la vie privée des personnes impliquées. À la fin de l'enquête sur une plainte de harcèlement, l'entreprise communiquera ses conclusions et les mesures envisagées au plaignant et au harceleur présumé. La Société n'est pas tenue d'agir en l'absence de preuves convaincantes suffisantes pour corroborer une accusation.

Dans les situations où il est déterminé qu'il y a eu harcèlement, puis, en fonction de la gravité de l'incident, de la persistance et du caractère délibéré d'un comportement reproché, et de la présence de tout autre facteur aggravant, le dénouement approprié peut consister à faire cesser au harceleur son comportement de harcèlement et à fournir un soutien au plaignant. Les mesures disciplinaires jugées appropriées compte tenu de la gravité du harcèlement peuvent inclure le renvoi à des services de conseil ou de formation, le refus d'une promotion, la réaffectation, une suspension temporaire sans traitement, des sanctions financières, une probation, une cessation d'emploi, etc.

6 RÉVISION DE LA POLITIQUE

Nous veillerons à ce que cette politique soit disponible publiquement sur chaque site minier et sur le site Web de la Société, accessible à toutes les parties prenantes internes et externes concernées et révisée chaque année par le Comité sur les nominations et la gouvernance de la Société pour s'assurer qu'elle fonctionne efficacement.

Plus récente approbation : 5 mars 2020

Approuvée par : Comité sur les nominations et la gouvernance de
l'entreprise
Conseil d'administration