



POLITIQUE DE CONDUITE EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE TRAITEMENT NON-DISCRIMINATOIRE ET D'ÉGALITÉ DES CHANCES

OBJECTIF

Cette politique vise à établir des normes de traitement non discriminatoire, d'égalité des chances et de conduite professionnelle sur le lieu de travail pour Aya Or & Argent Inc. et ses filiales (ci-après dénommées « **Aya** » ou la « **Société** ») tout au long du processus d'emploi.

CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, collaborateurs et collaboratrices de la Société, ainsi qu'à toute entité contrôlée ou gérée par la Société. Elle concerne également les travailleurs occasionnels, les fournisseurs, les entrepreneurs et autres partenaires de la Société. Elle s'applique à tous les sites et à toutes les phases du cycle de vie de la mine, y compris l'exploration, la conception, la construction, l'exploitation et la fermeture.

CONTENU

1. Traitement non discriminatoire

La Société s'engage à ne pas prendre de décisions d'emploi basées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences du poste, telles que le sexe, l'identité de genre, la race, la nationalité, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Des exceptions peuvent être faites pour se conformer à des objectifs légalement prescrits ou à des objectifs locaux pour l'emploi de résidents, s'ils sont justifiés publiquement.

La Société mettra en place des accommodements raisonnables en fonction du handicap d'un employé ou de toute autre catégorie protégée conformément aux lois applicables.

2. Égalité des chances

Chez Aya, nous sommes déterminés dans notre engagement à favoriser un lieu de travail qui promeut l'égalité des chances pour tous. Nous croyons fermement que la diversité est notre plus grande force, et nous nous engageons à créer un environnement inclusif où chaque individu, quelle que soit son origine, peut s'épanouir. Notre engagement va au-delà des mots : il est profondément ancré dans notre culture d'entreprise et nos pratiques. Nous promouvons activement la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de notre organisation, veillant à ce que notre main-d'œuvre représente un large éventail de perspectives, d'expériences et de talents. Grâce à une formation continue, des programmes de mentorat et des pratiques d'embauche équitables, nous nous efforçons de briser les barrières et d'habiliter nos employés à atteindre leur plein potentiel. Nous comprenons que notre succès collectif dépend de l'acceptation de la diversité, et nous continuerons à travailler sans relâche pour offrir des opportunités égales à tous nos précieux membres de l'équipe.

3. Attentes professionnelles en matière de comportement au travail

Les employés, entrepreneurs, fournisseurs et autres parties prenantes engagées par la Société doivent se conformer au Code de conduite des affaires et d'éthique, ainsi qu'aux politiques, normes et procédures applicables, aux lois et règlements en vigueur, y compris les règlements internes en matière de travail. Ils doivent faire preuve d'un comportement respectueux, approprié et professionnel sur le lieu de travail. La violation de ces attentes peut entraîner des mesures disciplinaires, allant jusqu'au congédiement ou à la résiliation du contrat de service, conformément à la loi applicable et aux contrats de travail.

La Société prendra les mesures appropriées, y compris le congédiement ou la résiliation du contrat de service, en cas de harcèlement, de discrimination, de violence ou d'intimidation au travail.

3.1 Harcèlement et discrimination

La Société s'engage à fournir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel, de harcèlement et de discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre, la race, la nationalité, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et autres catégories protégées par la loi. Même les comportements de harcèlement ou de discrimination qui ne sont pas illégaux peuvent violer les normes de la Société et entraîner des mesures disciplinaires, y compris le congédiement. La Société ne tolérera aucune forme de harcèlement basé sur les catégories susmentionnées, que ce soit sous forme de comportements, de discours, d'écrits, de photos, de dessins animés ou de messages électroniques (y compris sur les réseaux sociaux).

3.2 La violence au travail

La sécurité et le bien-être de tous les employés, entrepreneurs, fournisseurs et partenaires de la Société sont une priorité absolue. Par conséquent, la Société s'engage à créer un environnement de travail exempt de violence. Toute forme d'acte violent ou de menace physique est strictement interdite lors des activités de la Société, dans ses locaux ou lors des interactions avec des employés, des fournisseurs, des entrepreneurs ou d'autres partenaires.

Voici quelques exemples de comportements constituant des menaces ou des actes de violence, sans toutefois s'y limiter :

- Les menaces ou les agressions physiques dirigées contre une personne, sa famille, ses amis, ses associés ou ses biens.
- La destruction intentionnelle, la dégradation ou la menace de dégradation de la propriété de la Société ou des biens d'autrui.
- Le harcèlement ou les menaces par le biais d'appels téléphoniques ou de messages électroniques.
- Le harcèlement ou la traque.
- Les menaces anonymes de préjudice physique ou d'intimidation.
- Tout comportement constituant une infraction criminelle liée à la violence ou aux menaces de violence.

3.3 Intimidation

La Société s'engage pleinement à créer un environnement de travail exempt d'intimidation pour tous les employés, entrepreneurs, fournisseurs et autres partenaires. Nous interdisons formellement tous les actes ou les menaces d'intimidation, y compris ceux qui sont commis en ligne, lors des activités commerciales de la Société, dans nos locaux ou lors des interactions avec les employés, les fournisseurs, les entrepreneurs et d'autres partenaires.

Voici quelques exemples de comportements qui peuvent constituer de l'intimidation :

- Des actes d'agression ou d'intimidation qui sont généralement non physiques, mais qui causent un dommage psychologique ou physique important, tels que le harcèlement psychologique ou la violence verbale.
- Des paroles ou des déclarations verbales visant à menacer, humilier ou intimider.
- Des interférences ou du sabotage au travail qui empêchent l'accomplissement des tâches.

3.4 Ne sont pas considérés comme du harcèlement, de la discrimination ou de l'intimidation, les actions des superviseurs et des membres de la direction lorsqu'ils établissent des exigences de performance, des normes de conduite ou communiquent des attentes en matière de rendement, dans la mesure où cela est effectué de manière juste, transparente et non discriminatoire envers les employés.

4. Conformité légale

La Société s'engage à se conformer à toutes les lois applicables dans les régions où elle opère. Elle peut même établir des normes dépassant les exigences légales dans les pays où la législation nationale et/ou locale prévoit déjà l'interdiction de la discrimination, la lutte contre le harcèlement, l'absence d'intimidation et de violence au travail. Si les lois nationales ou locales ne mentionnent pas explicitement la non-discrimination, la lutte contre le harcèlement, l'intimidation et la violence au travail, la Société doit appliquer sa propre directive plus rigoureuse. Dans les cas où la législation nationale ou locale n'est pas conforme à la présente politique, la Société s'efforcera de la mettre en œuvre dans la mesure du possible, sans enfreindre les lois en vigueur.

5. Plaintes, enquête et absence de représailles

La Société met à disposition des employés, entrepreneurs, fournisseurs et tiers engagés en son nom plusieurs méthodes pour déposer des plaintes concernant le non-respect de cette politique, du Code de conduite des affaires et d'éthique, ainsi que des autres politiques, normes ou procédures de la Société. Ces méthodes incluent, sans s'y limiter, la communication avec les gestionnaires, les superviseurs, les ressources humaines, les représentants des travailleurs et les outils spécifiquement mis en place à cet effet. Toutes les plaintes de cette nature feront l'objet d'une enquête rapide et appropriée, et aucune personne ne subira de représailles pour avoir signalé une plainte de bonne foi.

Il est de la responsabilité de chacun de signaler immédiatement toute conduite qui pourrait violer cette norme, même si cette conduite n'est pas dirigée vers la personne qui en a connaissance ou qui en est témoin.

DÉFINITIONS

Intimidation : Est défini comme un mauvais traitement psychologique ou physique grave ou répété, constituant un traitement abusif d'une personne par un ou plusieurs agresseurs agissant avec malveillance. La malveillance désigne le désir de causer intentionnellement de la douleur, des blessures ou de la détresse à autrui, ou l'indifférence délibérée face à la douleur, aux blessures ou à la détresse infligées à autrui. Le préjudice psychologique se réfère à la détérioration significative de la santé mentale d'une personne, tandis que le préjudice physique correspond à une détérioration physique matérielle de la santé ou à une atteinte à l'intégrité corporelle.

Handicap : Une déficience physique ou mentale (ou une personne reconnue comme ayant une déficience physique ou mentale) qui limite substantiellement une ou plusieurs activités principales de la vie de cette personne. Toutefois, cette limitation doit être interprétée de manière à respecter les réglementations nationales applicables et les lois locales. Une personne handicapée doit être en mesure d'accomplir les fonctions essentielles du poste, sans quoi elle ne serait pas qualifiée pour le poste, et il ne serait pas considéré comme une violation de cette directive de prendre des décisions en matière d'emploi basées sur l'absence de qualifications.

Employé : Une personne qui fait directement partie de la main-d'œuvre de la Société ou de l'une de ses filiales.

Décision en matière d'emploi : Les actions prises par l'employeur qui ont une incidence significative sur la relation de travail, telle que l'embauche, le congédiement, les promotions, les réaffectations avec des responsabilités substantiellement différentes, les mesures disciplinaires, la rémunération, les avantages sociaux et les occasions de formation.

Expression de genre : L'expression de genre fait référence à l'expression extérieure du sexe d'une personne, qui peut être exprimée par une combinaison de vêtements, d'apparence physique, de comportement social et d'autres facteurs.

Identité de genre : L'identité de genre se réfère à la perception innée d'une personne quant à son propre sexe, en tant qu'homme, femme, une combinaison des deux, ou aucun, pouvant être identique ou différent du sexe qui est attribué à la naissance.

Bonne foi : Une croyance honnête, même si elle s'avère inexacte, qui est exempte de toute intention malveillante.

Comportement de harcèlement : Le harcèlement désigne un comportement offensant et non sollicité basé sur une ou plusieurs catégories protégées, créant ainsi un environnement de travail intimidant, hostile ou abusif.

Filiale : Une entité détenue majoritairement, contrôlée directement ou indirectement par la Société, ou gérée activement par une telle entité appartenant majoritairement à la Société.

Représailles : Les représailles consistent à punir ou à prendre une décision en matière d'emploi à l'encontre d'une personne pour avoir soumis une plainte de bonne foi ou pour sa participation à une enquête.

Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel désigne un harcèlement fondé sur le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'orientation sexuelle, et peut inclure des avances sexuelles non

désirées, des demandes de faveurs sexuelles, des contacts physiques non sollicités, des avances indésirables, des comportements offensants à connotation sexuelle soit de nature verbale, visuelle ou physique, des remarques suggestives ou obscènes, des contacts physiques indésirables tels que les câlins ou les attouchements, des blagues offensantes, ou du contenu explicite ou matériel sexuellement explicite soit visuel ou pornographique. Le harcèlement sexuel peut concerner une personne de tout sexe, identité de genre, ou expression de genre, envers une autre personne de tout genre, identité de genre ou expression de genre. Le harcèlement sexuel ne se limite pas aux interactions entre hommes et femmes, et ne se limite pas aux comportements à caractère sexuel, englobant tout comportement de harcèlement fondé sur le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'orientation sexuelle.

RÉFÉRENCES

- Politique sur la gestion des ressources humaines
- Code de conduite des affaires et d'éthique
- Directive sur l'emploi
- Directive sur la diversité, l'équité et l'inclusion
- Directive locale en matière d'approvisionnement et d'emploi