

# POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION CONTRE LE HARCÈLEMENT

## 1. Introduction

Endeavour Mining plc (« **Endeavour** », avec ses filiales, le « **Groupe** ») s'efforce de créer et de préserver un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination, dans lequel les individus sont traités avec dignité, décence et respect.

L'environnement de travail du Groupe doit être placé sous le signe de la confiance mutuelle, ainsi que de l'absence d'intimidation, d'oppression et d'exploitation. Toute forme de discrimination ou de harcèlement illégale est strictement interdite et ne sera pas tolérée.

Cette Politique de prévention du harcèlement (la « **Politique** ») a été adoptée afin de protéger et de promouvoir les droits, la sécurité et le bien-être des Parties prenantes concernées du Groupe (telles que définies ci-après).

Elle doit être lue conjointement avec notre Politique en matière de diversité et les autres politiques du Groupe Endeavour, disponibles sur notre site Internet à cette adresse : [www.endeavourmining.com/esg/governance/our-policies/](http://www.endeavourmining.com/esg/governance/our-policies/)

## 2. Application de la Politique

La présente Politique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés, et agents (ensemble, désignés les « **Parties prenantes concernées** »). Elle concerne tous les sites détenus et gérés par Endeavour tout au long du cycle de vie d'une opération minière, de l'exploration et la découverte jusqu'à la réhabilitation, en passant par la construction, l'exploitation et la fermeture.

Les Parties prenantes concernées doivent faire preuve de courtoisie et de respect mutuel. Elles doivent en tout temps éviter les comportements sur le lieu de travail susceptibles de créer une atmosphère hostile ou intimidante. Cela s'applique à toutes les interactions, que ce soit avec les supérieurs hiérarchiques directs, les homologues ou les subordonnés, ainsi que dans toutes les situations liées au travail, y compris les voyages d'affaires.

Endeavour a mis en place un Code de conduite des fournisseurs (disponible sur le site internet du Groupe), qui prévoit notamment que les fournisseurs doivent se conformer à la présente Politique, ainsi qu'aux dispositions pertinentes connexes énoncées dans leurs contrats d'approvisionnement.

## 3. Champ d'application de la Politique

Le Groupe s'engage à maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination dans lequel la dignité de chacun est pleinement respectée. Aucune discrimination ni aucun harcèlement ne sera toléré fondé sur

l'âge, la race, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine nationale, ethnique ou sociale, ou tout autre facteur potentiel de différenciation.

### 3.1 Définition du harcèlement – Généralités

Le harcèlement est un comportement verbal ou physique indésirable qui perturbe de manière déraisonnable le travail ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Il peut survenir indépendamment de l'âge, de la race, de la religion, du genre, de l'orientation sexuelle, du handicap ou de l'origine nationale, ethnique ou sociale de l'auteur, et chaque situation doit être évaluée au regard des circonstances pertinentes. Il peut inclure, sans s'y limiter :

- des commentaires (oraux ou écrits), gestes ou actions physiques ;
- un seul incident ou un comportement répété et continu ;
- l'intimidation ou les comportements hostiles, par quelque moyen que ce soit ;
- un comportement qui diminue, rabaisse ou cause une humiliation ou une gêne personnelle ;
- un comportement visant une personne en particulier ou un certain nombre de personnes ;
- les comportements imputables aux collègues, aux supérieurs hiérarchiques directs ou aux personnes extérieures au Groupe ;
- les incidents survenus au travail ou au cours d'activités sociales liées au lieu de travail ; ou
- les préjugés quand un groupe de personnes fait l'objet d'une attention négative particulière.

Les comportements susceptibles de constituer des faits de harcèlement incluent notamment :

- les diatribes d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue, qu'elles soient publiques ou privées ;
- 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 insultes et stéréotypes raciaux, négatifs ou malveillants exprimés envers un individu ou un groupe directement ou indirectement (par exemple, diffusés par courrier électronique, écrits sur des murs) ; ou
- les plaintes pour mauvaise conduite malveillante et de mauvaise foi contre d'autres employés.



Nonobstant ce qui précède, une distinction doit être faite entre le harcèlement et l'exercice légitime de l'autorité managériale (par exemple, soulever une préoccupation légitime concernant la performance d'un individu ou un autre comportement lié au travail). La distinction essentielle réside dans la proportionnalité ou la légitimité de toute critique ou mesure disciplinaire jugée nécessaire par le gestionnaire, ainsi que dans le caractère raisonnable de cette décision en fonction des circonstances.

### 3.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel désigne tout comportement indésirable 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 des faits. Chaque situation doit être appréciée au regard des circonstances pertinentes, notamment du ressenti de la personne concernée et de la manière dont le comportement en cause pouvait raisonnablement être perçu.

Le harcèlement sexuel peut inclure, sans s'y limiter :

- des plaisanteries ou des commentaires à connotation sexuelle ;
- des insultes ou moqueries à caractère sexuel ;
- des avances non désirées ou inappropriées, que ce soit en personne ou via les réseaux sociaux ; ou
- des images, affiches, économiseurs d'écran, courriels, tweets, messages de réseaux sociaux, SMS/messages texte sexuellement explicites.

Il peut également s'agir de contacts intrusifs ou de comportements à caractère suggestif par téléphone, message texte, courriel, réseaux sociaux ou en personne, y compris, sans s'y limiter :

- les contacts physiques, étreintes ou baisers non souhaités ;
- le fait de fixer du regard ou lorgner ;
- les invitations non souhaitées à des rapports sexuels ou les demandes de rendez-vous persistantes ;
- les comportements intimidants à connotation ;

- les questions intrusives sur la vie privée ou sur le corps d'une autre personne ;
- la familiarité inutile, comme le fait de frôler une personne délibérément et à plusieurs reprises ;
- la consultation de sites Internet sexuellement explicites à partir d'ordinateurs de bureau ou portables professionnels ;
- le fait de contraindre par tout moyen (y compris l'inégalité économique ou de pouvoir) une personne à se livrer à un acte sexuel ; ou
- les comportements constituant une infraction pénale, tels que les agressions physiques, les attentats à la pudeur, les agressions sexuelles, le fait de traquer une personne ou les communications obscènes.

## 4. Prévention de la discrimination en matière d'Emploi

Endeavour s'engage également à favoriser un environnement de travail divers, inclusif et équitable, et encourage l'éradication de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice professionnel. Le Groupe ne traitera personne différemment, ou de manière moins favorable, du fait de caractéristiques sans lien avec ses mérites ou les exigences intrinsèques de la fonction.

### Recrutement :

- Nous avons mis en place une procédure de recrutement juste et équitable.
- Nous veillerons à ce que les processus de recrutement soient équitables, transparents et non discriminatoires.
- En matière de recrutement, la discrimination est interdite sur la base de caractéristiques protégées, telles que l'appartenance raciale ou ethnique, le genre, l'âge, la religion, le handicap ou l'orientation sexuelle.

### Affectation :

- Nous garantissons que les affectations sont basées sur les qualifications, les compétences et l'expérience, et non sur les caractéristiques individuelles.
- Nous interdisons toute forme de favoritisme ou de traitement inéquitable en matière de répartition des tâches, projets ou responsabilités.
- Nous assurons un accès égal aux opportunités pour tous les collaborateurs, indépendamment de leurs antécédents ou de leur identité.

### Promotion :

- Nous avons mis en place une procédure de promotion pour veiller à ce que les promotions soient basées sur le mérite et exemptes de discrimination.
- Nous offrons à tous les collaborateurs du Groupe des opportunités égales en matière d'avancement et de développement professionnel.

### Formation :

- Nous proposons une formation à la diversité à tous les collaborateurs, y compris les gestionnaires et superviseurs.
- Nous fournissons une éducation à l'identification et à la gestion du harcèlement et de la discrimination au travail.

## 5. Responsabilité de la direction

Il incombe aux cadres et superviseurs de surveiller leur environnement de travail et de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser les comportements de harcèlement.

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

Les cadres, en particulier, doivent être des exemples positifs. Dans leurs actions quotidiennes et leurs communications avec le personnel, ils doivent indiquer clairement que le harcèlement ne sera pas toléré.

## 6. Déterminer s'il y a eu harcèlement ou discrimination inéquitable

Toute demande portée à l'attention du Groupe fera sans délai l'objet d'une enquête qui sera confidentielle, afin de protéger la vie privée des personnes concernées. Au terme de l'enquête concernant une plainte, le Groupe communiquera ses conclusions et les mesures envisagées à l'auteur de la plainte et à l'auteur supposé des faits. En l'absence d'éléments de preuve suffisants et convaincants corroborant une accusation, le Groupe n'est pas tenu d'agir.

Dans les situations où il est établi qu'un harcèlement ou une discrimination injuste a eu lieu, les mesures prises dépendront notamment de la gravité des faits, du caractère répété et intentionnel du comportement, de l'existence d'un lien hiérarchique direct ou indirect entre les personnes concernées, ainsi que de tout autre facteur aggravant. Les mesures appropriées pourront consister notamment à contraindre l'auteur des faits à cesser le comportement en cause et à apporter un soutien au plaignant. Des mesures disciplinaires, adaptées à la gravité des faits, pourront également être prises, telles que l'orientation vers un accompagnement ou une formation, le refus d'une promotion, une réaffectation, une suspension temporaire sans rémunération, des sanctions financières, une mise à l'épreuve ou un licenciement.

## 7. Signalement de faits de harcèlement allégués et plaintes

Le Groupe encourage le signalement de tous faits de harcèlement, indépendamment de l'identité de leur auteur ou de ses fonctions au sein du Groupe. 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 concernée ne souhaite pas faire part à son supérieur hiérarchique direct ou au Département des ressources humaines d'une plainte pour harcèlement, par exemple, parce que le supérieur hiérarchique en question est l'auteur des faits de harcèlement allégués, ou parce que qu'il est apparenté à celui-ci, ou encore, parce qu'il existe des liens familiaux/communautaire avec lui, elle doit signaler le harcèlement au moyen du numéro externe, indépendant, bilingue, accessible 24h/24, 7j/7, prévu à cet effet.

Endeavour a recours aux services d'un prestataire indépendant de gestion d'alerte, disponible 24h/24, 7j/7, Integrity Counts, chargé de recevoir des signalements anonymes et confidentiels, **téléphoniques et par Internet, en anglais ou en français.**

Toute personne désireuse de soumettre une plainte sur une base confidentielle est encouragée à envoyer un courrier électronique à l'adresse suivante : [endeavourmining@integritycounts.ca](mailto:endeavourmining@integritycounts.ca), ou à composer le numéro en PCV/gratuit suivant : +1 (604)-922-5953.

Alternativement, toute personne prenant connaissance d'actes concernant le Groupe susceptibles de constituer une violation de la présente Politique est également tenue d'en aviser le directeur général de la mine pertinente, Vice-Présidente Risk et Assurance, tout membre du comité de direction, ou tout Champion de la conformité, ou en écrivant à :

### Endeavour Mining plc

Attention : Président du Comité d'audit et de gestion des risques, 5 Young Street, London, Royaume-Uni W8 5EH

### 7.1 Absence de conséquence négative

Le signalement de faits allégués de harcèlement ou de discrimination inéquitable sera sans incidence sur l'emploi actuel de l'auteur du signalement, de même que sur ses perspectives d'emploi ou de promotion futurs au sein du Groupe. L'auteur du signalement sera protégé contre toutes représailles de l'auteur allégué des faits de harcèlement ou de tout autre représentant du Groupe.

Le Groupe prendra toutes mesures adéquates pour minimiser le risque de victimisation ou de représailles contre l'auteur de la plainte ou la personne accusée du harcèlement allégué. Il veillera à ce que l'ensemble du personnel, y compris les cadres et superviseurs, sache que le Groupe ne tolère ni la victimisation ni les représailles. Si la direction est informée d'actes de victimisation ou de représailles, ou de menaces de tels actes au travail en conséquence du dépôt d'une plainte, des services de soutien adéquats seront mis à disposition de l'auteur de la plainte. Les mesures disciplinaires doivent être prises conformément aux procédures habituelles du Groupe en cas de violation à une politique du Groupe. Celles-ci peuvent aller jusqu'au licenciement. Les lois applicables peuvent également jouer un rôle dans la détermination du résultat d'une allégation de harcèlement.

### 7.2 Fausses accusations

Le Groupe reconnaît que de fausses accusations de harcèlement ou de discrimination inéquitable peuvent avoir de graves répercussions pour des personnes innocentes. Si, après l'enquête, il est constaté que le plaignant a, avec l'intention de nuire ou de manière irréfléchie, porté une fausse accusation, il sera passible des sanctions appropriées. Une fausse accusation dont il aura été établi qu'elle a été portée avec l'intention de nuire ou avec un mépris dangereux pour la vérité, sera considérée comme aussi grave, et traitée aussi sévèrement, qu'une allégation de harcèlement ou de discrimination inéquitable.

## 8. Mise en œuvre

Il incombe au Conseil d'administration de veiller à la mise en œuvre de la présente Politique. Le Conseil d'administration a délégué la supervision et l'application de cette Politique à la direction générale d'Endeavour et à la fonction de conformité du Groupe.

## 9. Révision et modification de la Politique

Le Comité de la gouvernance d'entreprise et des nominations d'Endeavour étudiera et évaluera annuellement cette Politique pour en déterminer l'efficacité.

**Dernière approbation :** 4 mars 2026

**Approuvée par :** Comité de la gouvernance d'entreprise et des nominations, Conseil d'administration d'Endeavour Mining plc