

## **Politique droits humains et conditions de travail**

Le Groupe Protech s'engage à adopter des pratiques d'entreprise responsables dans le domaine des droits humains et des conditions de travail. Notre entreprise adhère aux principes énoncés par les conventions de l'Organisation internationale du travail, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et la Loi sur les normes du travail du Québec. Lorsque la législation nationale entre directement en conflit avec les normes internationales relatives aux droits de l'homme ou ne s'y conforme pas pleinement, Le Groupe Protech cherchera des moyens de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, tels que ceux inscrits dans les conventions mentionnées ci-dessus.

Les attentes du Groupe Protech en matière de droits de l'homme et de conditions de travail s'appliquent à l'ensemble de notre personnel, partenaires commerciaux et autres parties directement liées à nos opérations.

La direction à tous les niveaux est responsable de s'assurer que les personnes qui relèvent d'eux comprennent et respectent cette politique. Tous les employés doivent s'abstenir de s'engager dans toute action qui pourrait conduire à ou impliquer une violation de tout sujet abordé dans cette politique. Ils sont priés d'exprimer dès que possible toute préoccupation concernant un problème ou une suspicion dans tout aspect des activités de notre entreprise ou de la chaîne d'approvisionnement de nos fournisseurs.

### **Déclaration contre l'esclavage moderne**

L'esclavage moderne constitue un crime et une violation des droits humains fondamentaux. Il prend de nombreuses formes, notamment l'esclavage, la servitude, le travail forcé et obligatoire, le travail des enfants et la traite des êtres humains, qui impliquent tous la privation de liberté d'une personne par une autre afin de l'exploiter à des fins personnelles ou commerciales.

Au Groupe Protech, nous adoptons une approche de tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne et nous nous engageons à agir de manière éthique et avec intégrité dans toutes nos transactions et relations commerciales, ainsi que de mettre en œuvre des systèmes et de contrôles efficaces pour garantir que l'esclavage moderne n'existe nulle part dans notre entreprise.

Le Groupe Protech encourage ses fournisseurs à mettre en place les politiques, procédures, outils et indicateurs nécessaires pour assurer le respect des principes énumérés ci-dessus. De plus, les fournisseurs doivent gérer, surveiller et développer leurs propres chaînes d'approvisionnement de manière à garantir que les exigences de la déclaration de politique du groupe Protech sont respectées. Le respect de cet énoncé de politique est un critère important qui est pris en considération dans le processus de sélection des fournisseurs du Groupe Protech .

## **Salaires équitables et conditions de travail**

Comme l'affirme la Déclaration universelle des droits de l'homme, toute personne qui travaille a droit à une rémunération juste et satisfaisante lui assurant, ainsi qu'à sa famille, une existence digne de la dignité humaine, et complétée, si nécessaire, par d'autres moyens de protection sociale.

Les heures de travail, les pauses, les vacances et les périodes de congé seront établies conformément aux lois et accords locaux, et dans tous les cas, une semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence ou de situations inhabituelles. Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins un jour de congé tous les sept jours. Le Groupe Protech s'assurera que tous les employés reçoivent des contrats de travail écrits et sont libres de quitter leur travail après avoir donné un préavis raisonnable.

En outre, la rémunération versée aux travailleurs doit être conforme à toutes les lois salariales applicables localement, y compris celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages légalement mandatés. Les retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire ne sont pas autorisées. Pour chaque période de paie, les travailleurs doivent recevoir une déclaration de salaire opportune et compréhensible qui comprend suffisamment d'informations pour vérifier l'exactitude de la rémunération pour le travail effectué. Toute utilisation de main-d'œuvre temporaire, d'agence et de sous-traitance se fera dans les limites de la législation locale.

Tout travail doit être volontaire et les travailleurs doivent être libres de quitter le travail ou de mettre fin à leur emploi à tout moment. L'employeur ne peut pas détenir ou autrement détruire, dissimuler, confisquer ou refuser l'accès des employés à leurs documents d'identité ou d'immigration, tels que les pièces d'identité émises par le gouvernement, les passeports ou les permis de travail, à moins que ces détentions ne soient requises par la loi. Les travailleurs ne seront pas tenus de payer les frais de recrutement des employeurs ou des agents ou d'autres frais connexes pour leur emploi.

## **Discrimination**

La discrimination est toute action ou attitude négative envers quelqu'un en raison de caractéristiques protégées telles que :

- Âge
- Sexe
- Orientation sexuelle
- État civil
- Grossesse
- Identité ou expression de genre
- Religion
- Langue
- Race
- Origine ethnique ou nationalité
- Couleur
- Handicap
- Condition Sociale
- Convictions politiques

Le Groupe Protech ne tolérera aucune forme de discrimination créant un environnement hostile, désagréable ou une situation injuste pour les candidats à un poste, les employés, sous-traitants, visiteurs, clients ou fournisseurs. Les employés qui ne se conforment pas à cette politique seront soumis à notre processus disciplinaire et pourront être réprimandés, rétrogradés ou licenciés selon la gravité de leur infraction.

Le Groupe Protech reconnaît que la discrimination est parfois involontaire, car nous pouvons tous avoir des préjugés inconscients qui pourraient être difficiles à identifier et à surmonter. Si nous concluons qu'un employé fait inconsciemment de la discrimination, nous le soutiendrons par le biais de formations et de conseils et mettrons en œuvre des processus qui atténuent les préjugés. Si cette personne ne veut pas changer son comportement, nous pouvons la rétrograder ou la licencier.

Il est entendu que certaines exigences professionnelles spécifiques pourraient ne pas être considérées comme une pratique discriminatoire. Pour s'assurer que notre conduite et nos processus sont justes et légaux, Le Groupe Protech :

- Utilise un langage inclusif dans les offres d'emploi et inclue des déclarations d'égalité d'accès à l'emploi.
- Définit des critères formels liés à l'emploi pour embaucher, promouvoir et récompenser les membres de l'équipe.
- Offre une rémunération et des avantages en fonction du poste, de l'ancienneté, des qualifications et des performances, et non selon des caractéristiques protégées.
- Accommode les personnes handicapées.
- Exige que les gestionnaires conservent des enregistrements de leurs décisions concernant les membres de leur équipe et les candidats à un emploi.

## **Diversité et inclusion**

En tant qu'entreprise mondiale, le Groupe Protech valorise une main-d'œuvre diversifiée et une culture inclusive comme fondements de sa performance et de son engagement envers les communautés où il opère. Nous tirons profit du rassemblement de personnes de genres, d'origines ethniques et culturelles, d'âges et d'expériences variés en leur donnant l'occasion de mettre à profit leurs compétences, perspectives et talents diversifiés.

Nous nous engageons donc à attirer, développer et retenir des talents de tous horizons, et à offrir un milieu où chaque employé est respecté, entendu et soutenu dans la réalisation de son plein potentiel. La diversité des perspectives, des expériences et des idées est essentielle à notre capacité d'innover et de répondre aux besoins de nos clients et partenaires.

Notre politique repose sur des principes clairs : un traitement équitable et respectueux pour tous, l'absence de discrimination ou de harcèlement, des décisions fondées sur les compétences et le rendement, et la reconnaissance des cultures locales. Nous encourageons chacun à contribuer à un environnement inclusif et à signaler toute situation contraire à ces valeurs. Le Groupe Protech s'engage à traiter toutes les préoccupations de manière équitable, confidentielle et diligente.

## **Santé et sécurité**

Le Groupe Protech est pleinement engagé envers la santé et la sécurité de ses travailleurs. La protection des travailleurs contre les accidents ou les maladies professionnelles est un objectif permanent important. Le Groupe Protech mettra tout en œuvre pour offrir un environnement de travail sain et sécuritaire. Tout le personnel est dédié à l'amélioration continue de tous les aspects de la sécurité avec l'objectif de zéro blessure ou maladie professionnelle.

Les superviseurs seront tenus responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs sous leur surveillance. Les superviseurs sont assujettis à diverses tâches sur le lieu de travail, y compris le devoir de s'assurer que les machines et l'équipement sont sûrs et que les travailleurs travaillent conformément aux pratiques et procédures de travail sécuritaires établies.

Chaque travailleur doit protéger sa santé et sa sécurité en travaillant conformément avec la loi et avec les pratiques et procédures de travail sécuritaires établies par Le Groupe Protech. Les travailleurs recevront des informations, une formation et une supervision compétente dans leurs tâches de travail spécifiques afin de protéger leur santé et leur sécurité.

## **Liberté d'association**

Le Groupe Protech respecte les principes de la Convention de l'OIT sur la liberté d'association et la protection du droit syndical. Tous les travailleurs sont libres de constituer et de s'affilier à des groupements pour la promotion et la défense de leurs intérêts. Les représentants des travailleurs sont libres d'exercer leurs fonctions de représentation en milieu de travail conformément aux Normes du travail du Québec et aux lois locales applicables.

## **Mécanisme de réclamation**

Tout problème concernant cette politique peut être signalé directement au bureau du Président où il sera traité rapidement et des commentaires seront fournis aux personnes concernées, sans aucune représailles. Les employés de tiers peuvent également signaler des préoccupations.

## **Environnement**

Le Groupe Protech reconnaît la nécessité de minimiser l'impact environnemental de ses activités et de ses produits. Nous coopérons avec toutes les autorités concernées afin de nous assurer de rencontrer ou même de surpasser les normes environnementales en vigueur.

Tous nos sites s'emploient à augmenter leur efficacité opérationnelle et leur performance environnementale en mettant en œuvre des initiatives de réduction des déchets, en réduisant leurs émissions de gaz à effet de serre et en utilisant l'énergie de manière responsable. Nous encourageons la recherche et l'innovation afin de réaliser nos activités avec la meilleure technologie disponible et de créer des produits les plus écoresponsables possibles.

## **Minerais de conflits**

En juillet 2010, le Président Obama a promulgué la loi intitulée « Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Financial Protection Act » (« loi Dodd-Frank »), qui cherche à empêcher le financement, par des groupes armés, de conflits au sein de la République Démocratique du Congo au travers de la vente de certains minerais extraits dans cette région.

En août 2012, la SEC (Securities and Exchange Commission) a adopté une règle pour obliger les entreprises à divulguer publiquement leur utilisation de minerais de conflit originaires de la République démocratique du Congo (RDC) ou d'un pays voisin tel que mandaté par la loi Dodd-Frank. La SEC impose à certaines sociétés cotées de divulguer leur utilisation de « minerais de conflit » (définis comme : « l'étain, le tungstène, le tantale l'or et les dérivés de colombo-tantalite, cassitérite ou wolframite) dès lors qu'un produit final contient un « minerai de conflit » qui est nécessaire à la fonctionnalité ou à la production du produit même si le « minerai de conflit » est présent dans le produit final en quantité infime.

Le Groupe Protech n'est pas légalement tenu de faire ce type de déclarations et n'achète pas directement de « minerais de conflit » tel que ceux identifiés par la SEC. Néanmoins, nous avons une politique d'approvisionnement responsable et si nous devons acheter des produits contenant des « minerais de conflit » auprès de nos fournisseurs, nous exigeons

de ces fournisseurs qu'ils nous informent sur la provenance de ces minerais. Nous nous efforçons d'éviter d'acheter des produits contenant des matières premières provenant de zones de conflits à moins qu'elles soient certifiées « libres de conflit ».

De plus nous nous engageons à aider nos clients à se conformer à la loi Dodd-Frank. Nous répondons aux demandes envoyées par nos clients nous demandant de préciser si nos produits contiennent des « minerais de conflit » tels que définis par la loi Dodd-Frank.