

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Corporation Aurifère Vior inc. (« **Corporation Aurifère Vior** » ou la « **Société** ») s'engage à offrir un environnement de travail dans lequel chaque individu est traité avec respect et dignité.

Le harcèlement au travail ne sera toléré de la part d'aucune personne sur le lieu de travail. Tous les membres du personnel doivent s'engager à prévenir le harcèlement au travail. Les directeurs, cadres, superviseurs, employés, consultants, visiteurs et sous-traitants sont tenus de respecter la présente Politique en matière de harcèlement au travail (la « **Politique** ») et seront tenus responsables par Corporation Aurifère Vior.

Le harcèlement au travail consiste à tenir des propos ou à adopter un comportement vexatoire à l'égard d'un employé sur le lieu de travail, sachant ou devant raisonnablement savoir que ces propos ou ce comportement sont importuns. Cette définition du harcèlement au travail est suffisamment large pour inclure le harcèlement interdit par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, le Code civil du Québec et la Loi sur les normes du travail du Québec, ainsi que le « harcèlement psychologique » ou le « harcèlement personnel ». Parmi les types de harcèlement que les employés peuvent subir sur leur lieu de travail, on peut citer le harcèlement sexuel, les taquineries, les blagues ou insinuations intimidantes ou offensantes, l'affichage ou la diffusion d'images ou de documents offensants, les appels téléphoniques importuns, offensants ou intimidants, ou l'intimidation. Les regards lubriques, les cadeaux ou attentions importuns, les gestes offensants ou la propagation de rumeurs peuvent également être considérés comme du harcèlement.

Le harcèlement peut également être lié à une forme de discrimination telle que définie dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, le Code civil du Québec et la Loi sur les normes du travail du Québec, mais ce n'est pas nécessairement le cas.

La présente Politique n'a pas pour but de limiter ou de restreindre l'exercice raisonnable des fonctions de gestion sur le lieu de travail.

Les employés sont encouragés à signaler tout incident de harcèlement sur le lieu de travail. En cas de harcèlement sur le lieu de travail ou de perception d'un tel harcèlement, les employés sont encouragés à en parler immédiatement à leur supérieur hiérarchique. Les employés doivent savoir qu'il n'y aura aucune conséquence négative pour les signalements faits de bonne foi.

Tout directeur, cadre ou supérieur hiérarchique qui a connaissance d'un acte susceptible de constituer une violation de la présente Politique est tenu de signaler cette violation par e-mail à l'adresse whistleblower@thetandmemteam.com. Si un incident impliquant un supérieur hiérarchique se produit, les employés sont également encouragés à signaler cette violation à whistleblower@thetandmemteam.com. Ces signalements seront traités avec sensibilité et sérieux, dans la plus stricte confidentialité et conformément à la présente Politique et à toutes les lois et réglementations applicables.

La direction enquêtera et traitera toutes les préoccupations, plaintes ou incidents de harcèlement au travail de manière équitable et rapide, tout en respectant autant que possible la vie privée des employés.

Le non-respect de la présente Politique entraînera des mesures correctives pouvant aller jusqu'au licenciement. Aucune disposition de la présente Politique n'empêche ou ne dissuade un employé de déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec dans un délai de 90 jours après le dernier incident. Un employé conserve également le droit d'exercer tout autre recours juridique à sa disposition.

Le Comité de gouvernance et de rémunération examinera la présente Politique périodiquement, selon qu'il le jugera approprié, et proposera les modifications recommandées au Conseil d'administration. Toutes les modifications seront portées à l'attention de chaque membre du personnel de Corporation Aurifère Vior dès leur entrée en vigueur.

Cette Politique a été adoptée par le Conseil d'administration le 13 août 2025 et amendée le 18 mars 2026.