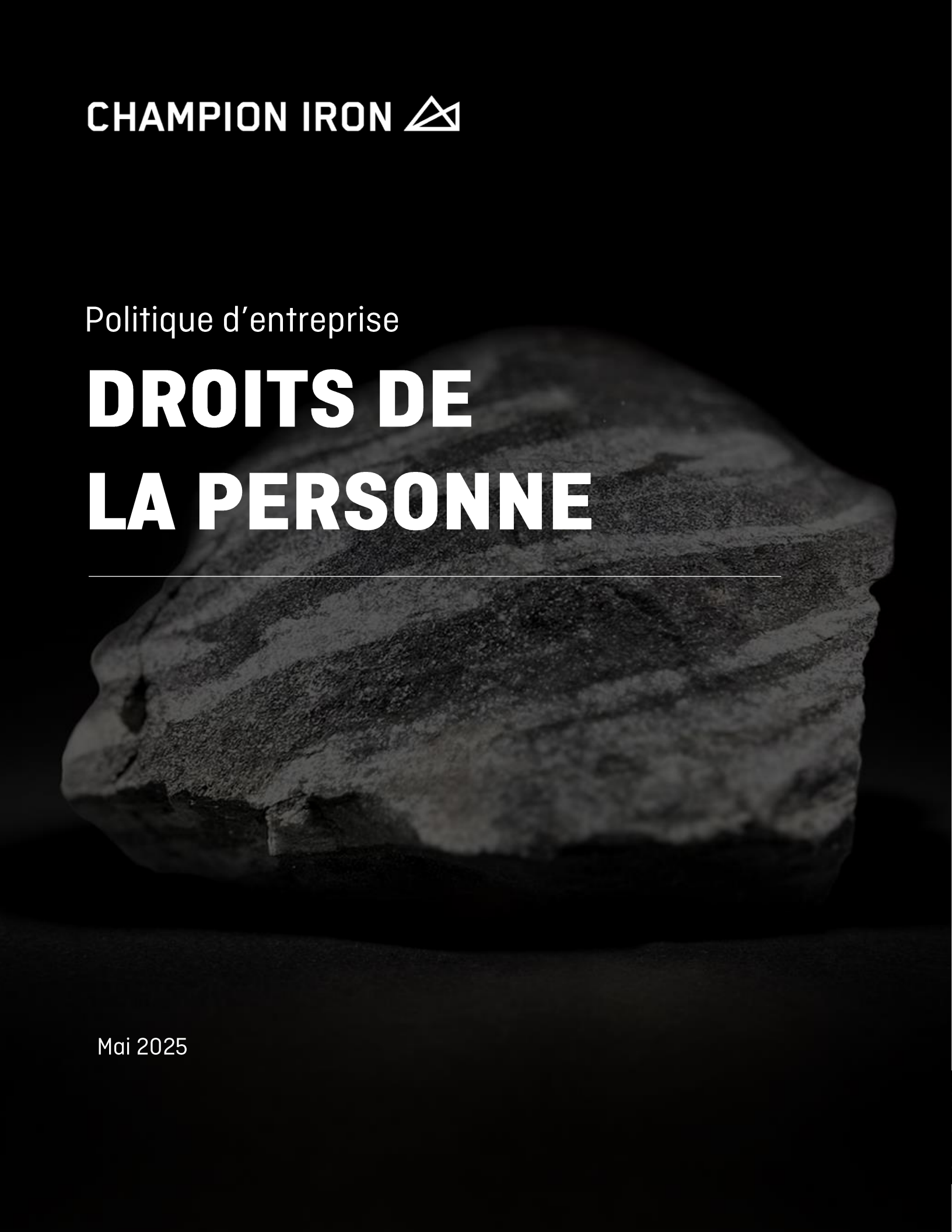
CHAMPION IRON

Politique d’entreprise

DROITS DE LA PERSONNE



Mai 2025

PRINCIPES DIRECTEURS

L'adoption d'une politique sur les droits de la personne s'inscrit dans la démarche de Champion Iron Limited (Champion[1]) et de ses filiales, dont Minerai de fer Québec inc., pour appliquer les principes de développement durable au sein de son organisation.

Champion reconnaît l'importance de protéger les droits de la personne. La mise en œuvre d'une telle politique affirme l'engagement de l'entreprise à respecter et protéger, sous réserve de contraintes excessives, les droits de toutes les personnes, y compris ses employés et ses sous-traitants de même que les membres des communautés dans lesquelles elle opère et les personnes susceptibles d'être touchées par ses activités.

[1] Dans le cadre de la présente politique, les termes « Champion » et « l'entreprise » désignent Champion Iron Limited et toutes ses filiales, dont Minerai de fer Québec inc.

Cette politique est basée sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Charte internationale des droits de l'homme (qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Elle s'inspire également du cadre de gestion des risques des « Principes de l'Équateur ». La politique doit toujours être appliquée sous réserve de la législation et de la réglementation québécoise en vigueur.

Dans le cadre de ses activités, Champion cherchera à mettre en œuvre avec diligence les principes et les engagements prévus dans la présente politique.

OBJECTIFS

La présente politique vise à fournir aux employés de Champion les orientations et engagements de l'entreprise en vue d'assurer le respect des droits de la personne dans le cadre de ses activités. Elle vise aussi à favoriser l'implantation et le maintien d'un cadre et d'une culture qui favorisent le respect des droits de la personne au sein de l'entreprise.

Par sa politique sur les droits de la personne, Champion poursuit les objectifs spécifiques suivants:

- Encourager le respect des droits de la personne chez ses employés, ses sous-traitants et ses fournisseurs.
- Promouvoir un milieu de travail dans lequel tous les individus sont traités avec dignité et respect.
- Exercer ses activités en harmonie avec le respect des droits de la personne chez les groupes autochtones et les communautés dans lesquelles Champion exerce ses activités.
- Favoriser l'intégration des principes de respect des droits de la personne dans l'élaboration des stratégies d'entreprise ainsi que dans les processus internes d'évaluation des risques.

CHAMP D'APPLICATION

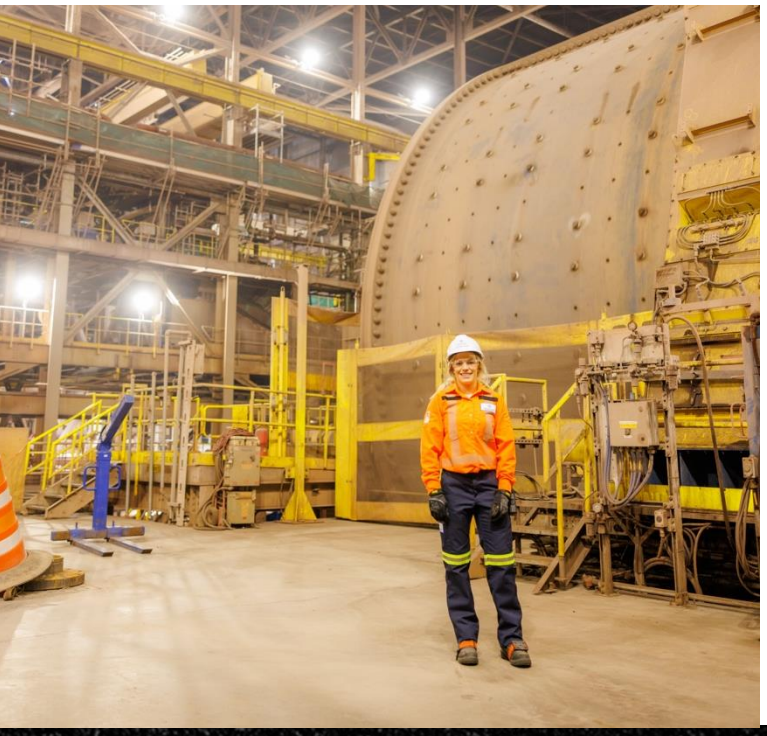
La présente politique s'applique à tous les employés de Champion, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques. Il est de la responsabilité de chaque employé de respecter les droits de toutes les personnes, y compris les employés de Champion, les membres des communautés dans lesquelles l'entreprise opère et ceux qui peuvent être affectés par ses activités.

Champion encourage ses partenaires et ses sous-traitants à adopter une politique similaire au sein de leurs propres entreprises.

ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE

Champion s'engage à respecter les droits de la personne, y compris, mais sans s'y limiter, les droits de propriété et la réinstallation, à prévenir les traitements cruels, inhumains ou dégradants et à empêcher l'utilisation des forces de sécurité, en s'appuyant sur les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail de même que sur les Principes directeurs de l'ONU et la Charte internationale des droits de l'homme, lesquels incluent :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme.
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.



Champion ne tolère aucune forme de violation des droits de la personne de la part de ses employés ou de tout tiers agissant en son nom. L'entreprise met un accent particulier sur le respect des droits des groupes vulnérables qui peuvent être impactés par ses activités, notamment les groupes autochtones, les femmes et les enfants. L'entreprise ne tolère pas le recours au travail des enfants ou des prisonniers ou à toute forme de travail forcé, d'esclavage ou de servitude.

Champion s'engage à prévenir les impacts négatifs de ses activités sur les droits de la personne et à en atténuer les risques en corrigeant les situations constatées ou dénoncées sur ses lieux de travail ou tout autre lieu dédié à ses activités, ainsi que dans les communautés hôtes. Dans l'éventualité où Champion causerait ou contribuerait à des effets néfastes sur les droits de la personne, l'entreprise tentera de contribuer à leur réparation, le cas échéant.

[2] Sous réserve de l'application des législations et réglementations québécoises et canadiennes.

COMMUNAUTÉS ET GROUPES AUTOCHTONES HÔTES

Champion reconnaît la relation unique qu'ont les groupes autochtones hôtes avec l'environnement naturel dans lequel ils vivent. L'entreprise a à cœur le développer et maintenir des relations durables avec eux afin d'assurer une collaboration fructueuse propice à l'instauration d'un climat de compréhension, de confiance, de transparence et de respect mutuels. En ce sens, Champion s'engage à :

- Respecter les droits[3], les intérêts, les aspirations, la culture incluant le mode de vie traditionnel et les moyens de subsistance fondés sur les ressources naturelles des communautés et groupes autochtones hôtes dans la conception et l'élaboration de ses projets et opérations.
- Chercher à refléter la diversité des communautés et groupes autochtones hôtes dans les ressources humaines de l'entreprise.
- Appliquer des mesures d'atténuation pour traiter les impacts négatifs des activités de Champion sur les communautés et les groupes autochtones hôtes et leur offrir des retombées positives et durables.
- Chercher à obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des groupes autochtones hôtes ayant des droits reconnus[3] lorsque des impacts négatifs importants sont susceptibles de se produire soit en raison de la relocalisation de biens ou d'infrastructures ou de la perturbation de terres, de territoires ou de patrimoine culturel qui sont importants pour eux.
- Intégrer les résultats issus des discussions et processus d'engagement avec les communautés et les groupes autochtones hôtes dans les ententes concluent avec eux.
- Respecter les politiques et lois en vigueur en termes d'équité salariale.
- Respecter le droit à la sécurité personnelle et prévenir tout traitement dégradant, y compris ceux pouvant résulter de l'usage de forces de sécurité.

Prévention du travail forcé

En s'inspirant de la Convention 29 de l'OIT, Champion s'engage à ne pas astreindre une personne au travail forcé. Champion s'engage aussi à ce qu'aucun travail ou service ne soit exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et à ne pas forcer un individu à exécuter un travail ou un service contre son gré[4].

Champion n'a pas recours à la traite de personnes et s'oppose catégoriquement à cette pratique, que ce soit au sein de son personnel ou de celui de ses sous-traitants et de ses fournisseurs.

Prévention du travail des enfants

Inspirée par les Conventions 138 et 182 de l'OIT et le règlement québécois sur la santé et la sécurité du travail dans les mines, Champion s'engage à ne pas avoir recours au travail des enfants de moins de 16 ans. De plus, lorsque le type de travail, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents, l'âge minimum d'admissibilité à l'embauche est de 18 ans. En ce sens, Champion s'engage à ne pas faire exécuter des travaux au front de taille dans une fosse minière à ciel ouvert par des personnes de moins de 18 ans.

[4] Sous réserve des lois applicables.

Prévention de l'esclavage moderne chez les fournisseurs

Champion reconnaît que ses activités peuvent avoir un impact sur les droits de la personne à travers sa chaîne d'approvisionnement, surtout à l'échelle internationale.

L'entreprise s'engage à ne tolérer aucune forme d'esclavage moderne chez ses fournisseurs telle que décrite dans la Loi australienne sur l'esclavage moderne. Champion cherche à éviter toute violation des droits de la personne dans sa chaîne d'approvisionnement et à éviter de s'en rendre complice ou de la faciliter.

Liberté d'association et reconnaissance du droit à la négociation collective

Champion reconnaît et respecte le droit de ses employés à s'associer librement et à négocier collectivement sans crainte de représailles. Champion s'efforce de travailler en collaboration avec les syndicats pour favoriser l'établissement et le maintien d'un dialogue constructif avec les représentants qu'ils choisissent librement d'élire, tout en veillant à ce que les représentants des travailleurs soient traités sans discrimination.

Enfin, Champion vise à assurer l'exercice effectif des droits syndicaux sur le lieu de travail.

Santé et sécurité du travail

Champion s'engage à offrir un lieu de travail sain et sécuritaire par de la formation, de l'information et de la supervision, ainsi qu'à mener ses activités de manière à protéger la santé et la sécurité de ses employés et de ses sous-traitants.

Les procédures de santé et de sécurité du travail de Champion sont alignées avec les principes de droits de la personne et aucun individu n'est forcé d'exécuter un travail dans des conditions non sécuritaires.

Chez Champion, tout travailleur peut et doit se retirer de toute situation de travail qui, selon lui[5] et en toute bonne foi, pourrait causer des blessures ou affecter sa santé ou celle des autres. Ceci peut être fait avec l'assurance de ne subir aucunes représailles.

[5] Sous réserve des directives et recommandations des autorités de santé publique locales.

OBLIGATIONS ET AUDIT DE CONFORMITÉ

Obligations

Tous les employés de l'entreprise ont l'obligation de respecter les dispositions de la présente politique en tout temps. Ils doivent aussi tenter de prévenir toutes formes de situation pouvant mener au non-respect des droits de la personne.

Les gestionnaires de Champion doivent favoriser le maintien d'un milieu de travail où tous peuvent exprimer leurs préoccupations reliées aux droits de la personne.

Audit de conformité

L'évaluation de la mise en application de la présente politique au sein de l'entreprise est vérifiée par le biais d'un programme d'audit mis en œuvre à fréquence régulière. Celui-ci permet de cibler les tendances, les non-conformités, les opportunités d'amélioration, les inefficacités et autres lacunes qui empêchent ou pourraient limiter la mise en application optimale et le respect des dispositions de la présente politique. Cette démarche permet à l'entreprise d'apporter les ajustements pertinents pour bonifier ses processus et ses façons de faire.

Enfin, Champion s'engage à faire réviser la présente politique par son comité exécutif et son chef de la direction annuellement.

SIGNALEMENT

Tout employé doit signaler rapidement à son superviseur immédiat, à un représentant du groupe des Ressources humaines ou au tiers indépendant désigné toute situation où les droits de la personne, un aspect de la présente politique, la loi ou la réglementation en vigueur semblent avoir été violés, et ce, sans aucune crainte de représailles si le signalement est fait de bonne foi.

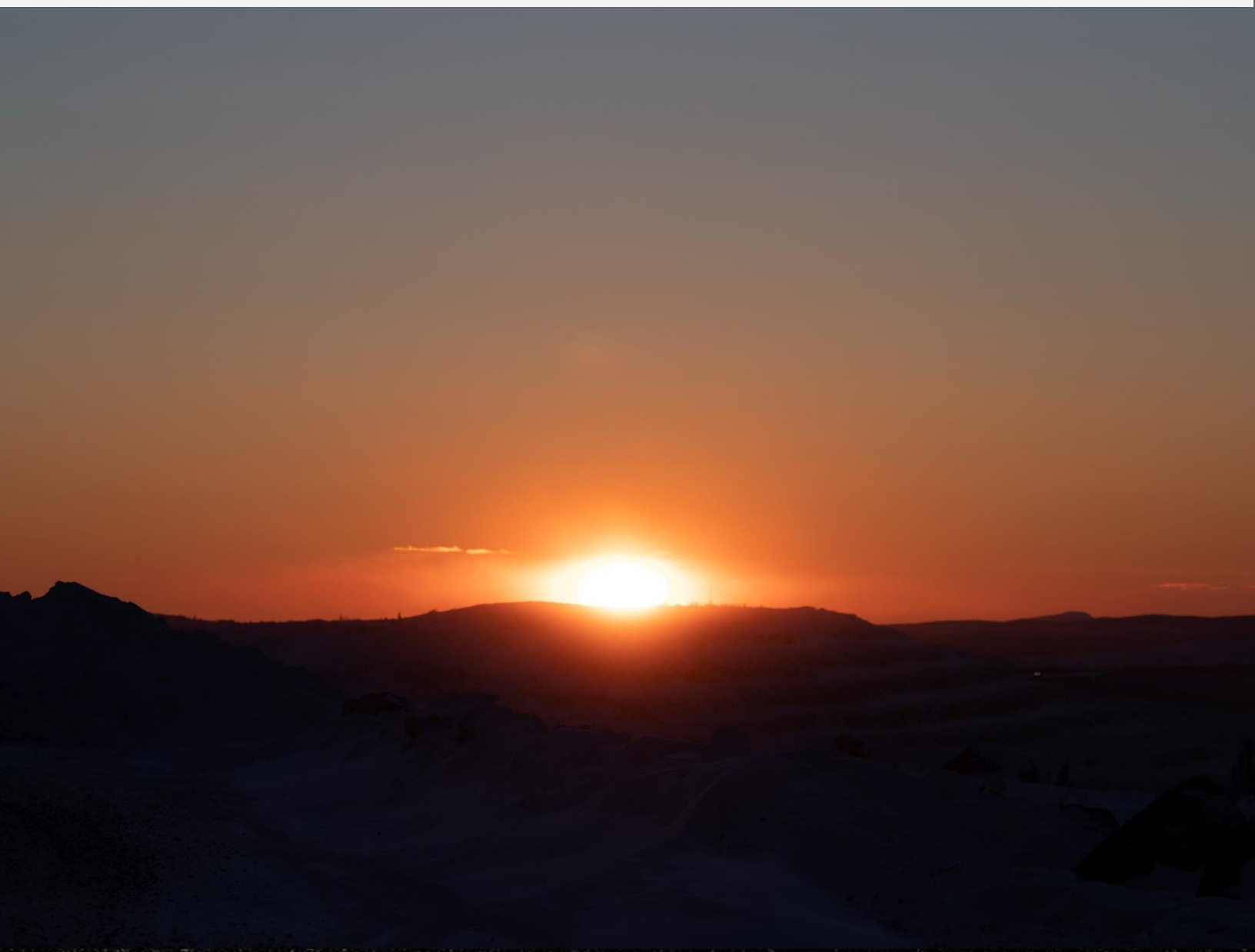
Le signalement au tiers indépendant peut être effectué en toute confidentialité afin d'assurer la plus haute diligence et impartialité dans le traitement du signalement.

Les signalements peuvent être faits en utilisant l'un des moyens suivants :

- Formulaire Web sécurisé au **www.ChampionIronWhistleblowerService.deloitte.com**;
- Courriel au Champion Iron **ChampionIronWhistleblowerService@deloitte.com**;
- Ligne téléphonique gratuite au Canada au **1-833-435-0757**.
  Une ligne sans frais peut être utilisée en Australie au numéro 18 0098 4123.
- Chacun des signalements est pris au sérieux et peut faire l'objet d'une enquête.

SANCTION

Toute personne travaillant pour Champion qui ne se conforme pas à la présente politique pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives, allant jusqu'au congédiement pour motif sérieux.



CHAMPION IRON
mineraiferquebec.com | championiron.com