



Politique en matière de droits de la personne

Dynacor Group Inc.

Mai 2026



1. Introduction

Chez Groupe Dynacor Inc. (ci-après « Dynacor ») et ses filiales, nous réaffirmons notre engagement à respecter et à promouvoir les droits de la personne comme principe fondamental de notre gestion d'entreprise. La présente politique complète et renforce les principes établis dans notre Code de conduite, ainsi que dans la Politique de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) de Dynacor, consolidant ainsi notre engagement à agir avec intégrité, responsabilité et respect envers toutes les personnes touchées par nos activités.

Nous respectons les droits de la personne de l'ensemble des parties prenantes susceptibles d'être affectées par nos activités, y compris les travailleurs, les fournisseurs de biens et de services, les sous-traitants, les fournisseurs de minerai (MAPE), les communautés locales et d'autres parties prenantes.

Nous adhérons au cadre « Protéger, respecter et réparer » établi par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, ainsi que les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales. Dynacor veillera à se conformer à toute la législation locale, nationale ou internationale en la matière, quel que soit l'endroit où elle exerce ses activités. Advenant que la législation locale soit insuffisante ou ne réponde pas aux mêmes normes que les bonnes pratiques internationalement reconnues en matière de droits de la personne, nous nous conformerons à ces dernières.

Dynacor s'inscrit également dans les principes du Pacte mondial des Nations Unies, auxquels la Société a adhéré, renforçant ainsi son engagement en matière de respect des droits de la personne.

Dynacor met en œuvre un processus continu de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, qui comprend l'identification et l'évaluation périodique des risques réels et potentiels, l'adoption de mesures préventives et correctives, le suivi de leur efficacité et la communication transparente des résultats, incluant leur intégration dans le système de gestion des risques de la Société.

Dans le cadre de ce processus, la Société prend également en compte les risques liés à la discrimination, à l'exclusion ou aux inégalités structurelles susceptibles d'affecter les travailleurs, les communautés ou d'autres parties prenantes.

Lorsque nous identifions que nous avons causé ou contribué à un impact négatif sur les droits de la personne, nous nous engageons à coopérer pour y remédier de manière appropriée et en prenant des mesures correctives dans les meilleurs délais possibles.

Cet engagement est soutenu par le conseil d'administration et la haute direction, qui assument la responsabilité de promouvoir activement le respect des droits de la personne dans la stratégie, la prise de décision et la culture organisationnelle de Dynacor.

2. Objectif

Établir les engagements de Dynacor et de ses filiales à prévenir, atténuer et gérer les impacts réels ou potentiels sur les droits de la personne découlant de nos activités et relations commerciales, en favorisant une culture organisationnelle fondée sur le respect, la dignité et la responsabilité.

3. Portée

La présente Politique s'applique à:

- > Les membres du Conseil d'administration et de la haute direction de Dynacor
- > L'ensemble des travailleurs de Dynacor et de ses filiales, indépendamment de leur statut, de leur modalité d'emploi ou de leur lieu de travail
- > Les fournisseurs de biens et services, les sous-traitants, y compris les fournisseurs de minerai (MAPE)
- > Les partenaires commerciaux, les intermédiaires et tout tiers agissant pour le compte de Dynacor ou ayant un lien direct avec ses opérations ou sa chaîne de valeur

Dynacor attend de toutes les personnes et entités soumises à la présente politique qu'elles agissent conformément à ses principes et engagements dans le cadre de leurs fonctions ou de leurs relations commerciales avec la Société.

4. Références internationales

Dynacor respecte et promeut les principes énoncés dans les instruments internationaux suivants:

- > La Charte internationale des droits de la personne des Nations Unies (ONU)
- > Le Pacte mondial des Nations Unies
- > La Déclaration universelle des droits de la personne
- > Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- > Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- > Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne (cadre « protéger, respecter et réparer »)
- > Les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales
- > Le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises
- > Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme
- > La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les huit conventions fondamentales de l'OIT, à savoir les conventions n°29 (travail forcé), 87 (liberté syndicale et protection du droit syndical), 98 (droit d'organisation et de négociation collective), 100 (égalité de rémunération), 105 (abolition du travail forcé), 111 (discrimination en matière d'emploi et de profession), 138 (âge minimum) et 182 (pires formes de travail des enfants), ainsi que la convention n°155 relative à la sécurité et à la santé des travailleurs
- > La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant
- > La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
- > La Loi S211 du Canada - Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement
- > Les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies

5. Références internes

La présente Politique doit être interprétée en cohérence avec:

- > Code de conduite
- > Règlement interne du travail
- > Règlement interne sur la santé et la sécurité au travail
- > Politique de santé et sécurité au travail
- > Politique environnementale
- > Politique de développement durable
- > Politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI)
- > Manuel pour la prévention et la détection du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme

6. Engagements en matière de droits de la personne

Conformément aux normes internationales en matière de droits de la personne et compte tenu des résultats de notre analyse de matérialité et du dialogue permanent avec nos parties prenantes, Dynacor a établi les douze engagements prioritaires suivants, applicables à nos opérations et à l'ensemble de notre chaîne de valeur.

1. Rejet du travail forcé et de la traite des êtres humains

Nous ne tolérons aucune forme de travail forcé ou obligatoire et rejetons catégoriquement toute forme d'esclavage et de traite des êtres humains. Nous reconnaissons le droit de toute personne à travailler et à choisir librement son emploi. De même, nous ne retenons aucun document d'identité ni aucun paiement pouvant porter atteinte à la liberté de mouvement des travailleurs.

2. Tolérance zéro pour le travail des enfants

Nous rejetons le recours au travail des enfants et veillons à ce qu'aucune forme de travail des enfants ne soit utilisée dans les activités de Dynacor ni dans sa chaîne de valeur. Par conséquent, sans préjudice des dispositions de la législation applicable, l'âge minimum pour travailler chez Dynacor et ses filiales est de 18 ans, en cohérence avec les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), notamment les conventions n°138 (âge minimum) et n°182 (pires formes de travail des enfants).

Compte tenu de la vulnérabilité particulière des enfants et des adolescents, aucune personne âgée de moins de 18 ans n'est autorisée à accéder aux sites opérationnels ou industriels de Dynacor.

3. Égalité des chances et rejet de toute forme de discrimination

Nous nous engageons à promouvoir l'égalité des chances et à maintenir un lieu de travail où les personnes sont traitées de manière équitable, dans le respect de leur individualité et de leur droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Nul ne sera discriminé en raison de son âge, de sa nationalité, de son sexe, de son handicap, de sa religion, de son orientation sexuelle, de ses opinions politiques ou de toute autre caractéristique. Dynacor favorise un environnement où la diversité parmi ses travailleurs est valorisée et respectée, et où chacun se sent inclus, reconnu et écouté. Nous rejetons toute forme de harcèlement verbal, physique, sexuel ou psychologique.

4. Liberté d'association et de négociation collective

Nous respectons le droit de nos travailleurs à former ou à participer à des organisations qui cherchent à défendre et à promouvoir leurs intérêts. De même, nous respectons le choix légitime d'être représentés par des syndicats ou d'autres formes de représentation légalement établies.

5. Liberté de pensée et de participation politique

Nous respectons le droit de toute personne à la liberté de pensée, pouvant exprimer librement ses idées, ses croyances ou sa religion, individuellement ou collectivement. De même, nous respectons le droit des personnes à participer au gouvernement de leur pays, directement ou indirectement, par l'intermédiaire de leurs représentants.

6. Santé, sécurité et bien-être

Nous nous engageons à offrir un environnement de travail sûr à notre personnel, à nos fournisseurs et à nos sous-traitants et à fournir un lieu de travail sécuritaire, où une culture axée sur la santé et la sécurité est développée. Grâce à notre programme de santé et de sécurité au travail, nous identifions, évaluons et contrôlons les risques pour la santé et la sécurité au travail afin de garantir un lieu de travail sûr, ainsi qu'une formation continue.

De même, nous cherchons à offrir des conditions de logement et de loisirs adéquates à notre personnel, à nos fournisseurs et à nos sous-traitants pendant leur travail dans nos installations.

7. Conditions de travail équitables et favorables

Toutes les personnes qui travaillent dans nos installations ont droit à une rémunération équitable et juste, qui leur assure une vie conforme à la dignité humaine. La rémunération minimale ne peut être inférieure au salaire minimum fixé dans les contrats de travail et la législation en vigueur. Chaque personne qui travaille avec nous, tout au long de la chaîne de valeur, a droit à des conditions qui respectent sa santé, sa sécurité, son bien-être et sa dignité, à une durée maximale de travail et à des périodes de repos.

8. Chaîne d'approvisionnement responsable

Nous exigeons de nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux qu'ils respectent et adoptent des normes reconnues en matière de droits de la personne (notamment des conditions de travail équitables, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, la non-discrimination, la liberté d'association et de négociation collective, la sécurité et la santé au travail et la gestion environnementale responsable, entre autres). De même, dans nos relations avec les prestataires de services de sécurité privée, nous encourageons la protection des personnes et de nos opérations dans un environnement qui respecte pleinement les droits de la personne, conformément aux normes internationales applicables.

9. Gestion responsable des impacts environnementaux

Nous reconnaissons qu'un environnement sain est essentiel à l'exercice des droits de la personne tels que le droit à la vie et à la santé. Dans ce cadre, nous gérons de manière responsable nos impacts environnementaux (y compris ceux liés à l'eau, au sol, à l'air et au changement climatique) dans le but de prévenir, d'atténuer et de contrôler les risques pouvant affecter les travailleurs, les communautés, les fournisseurs, les fournisseurs de minerais (MAPE) et les autres parties prenantes.

10. Respect des droits des communautés locales

Nous sommes fermement engagés à respecter les droits de la personne des communautés locales, en particulier celles qui sont potentiellement touchées par nos opérations et nos relations commerciales. Dans le cadre de notre processus de diligence raisonnable, nous identifions, prévenons et gérons les risques et les impacts sociaux associés à nos activités, en favorisant une participation significative et un dialogue continu avec les communautés concernées.

De même, nous encourageons les pratiques responsables dans notre chaîne d'approvisionnement, y compris auprès de nos fournisseurs de minerai (MAPE), afin de contribuer à un développement socio-économique durable et respectueux des droits de la personne dans les communautés où ils opèrent.

11. Protection des zones à haute valeur de conservation et de biodiversité

Nous nous engageons à protéger la biodiversité, les écosystèmes naturels et les zones naturelles protégées dans le cadre de nos activités, en gérant de manière responsable les impacts environnementaux associés à nos activités. Nous reconnaissons que la conservation de ces environnements est essentielle à la protection des droits de la personne, en particulier ceux des communautés locales et des peuples autochtones qui en dépendent pour leur subsistance, leur identité culturelle et leur bien-être.

12. Communication responsable et respectueuse

Dans le cadre de la présente Politique, Dynacor s'engage à maintenir une communication transparente, honnête et respectueuse avec toutes ses parties prenantes. Nous encourageons un langage inclusif, non discriminatoire et sensible à la culture, en veillant à ce que notre communication interne et externe reflète nos valeurs éthiques et notre respect des droits de la personne.

7. Formation

Nous nous engageons à assurer la diffusion et la mise en œuvre adéquates de la présente politique auprès de l'ensemble du personnel, en l'intégrant dans nos processus de gestion des ressources humaines.

À cette fin, nous mettons en place des programmes réguliers de formation et de sensibilisation aux droits de la personne, en mettant particulièrement l'accent sur les domaines à haut risque, en renforçant les compétences nécessaires à leur application effective et en favorisant une culture organisationnelle fondée sur le respect, l'éthique et la responsabilité.

8. Canal de signalement – Ligne éthique Dynacor

Les parties prenantes de Dynacor et de ses filiales qui estiment qu'une infraction a été commise ou qu'il existe une violation réelle ou potentielle de la présente politique en matière de droits de la personne peuvent effectuer un signalement via la ligne éthique de Dynacor, <https://www.ethics-dynacor.com/>, un mécanisme de plainte confidentiel, accessible et géré par un tiers indépendant, par le biais des canaux établis à cet effet.

Les travailleurs ou autres parties prenantes de Dynacor ou de ses filiales qui effectuent un signalement de bonne foi ou dénoncent ouvertement un comportement contraire aux engagements de la présente politique relative aux droits de la personne sont protégés contre toute mesure de représailles de la part des dirigeants de Dynacor ou de ses filiales. Cela concerne en particulier l'application de sanctions, le licenciement ou la mise à pied, ainsi que tout acte pouvant être considéré comme hostile.

9. Gouvernance et responsabilités

Conseil d'administration

- > Supervise la mise en œuvre de la présente politique et son intégration dans la stratégie d'entreprise.
- > Reçoit des rapports périodiques sur les risques importants en matière de droits de la personne, les plaintes reçues et les mesures prises.
- > Évalue l'efficacité du système de diligence raisonnable et du mécanisme de recours.

Président et Chef de la direction de Groupe Dynacor Inc.

- > Dirige l'engagement de l'entreprise en faveur du respect des droits de la personne.
- > Veille à l'affectation de ressources adéquates pour la mise en œuvre effective de la présente Politique.
- > Promeut une culture organisationnelle fondée sur l'éthique et le respect.

Comité d'éthique des filiales

- > Supervise le traitement des plaintes relatives aux droits de la personne conformément à la procédure de signalement en vigueur.
- > Garantit la conduite d'enquêtes impartiales et l'adoption de mesures correctives et de réparation, le cas échéant.
- > Analyse les tendances et les risques récurrents en matière de droits de la personne.
- > Rend compte régulièrement aux instances de gouvernance compétentes.

Direction des ressources humaines corporative

- > Intègre les principes de la présente politique dans le système de gestion du personnel de l'entreprise, y compris les processus de sélection, d'évaluation des performances, de formation et de gestion disciplinaire.
- > Intègre les principes de la présente politique dans le système de gestion du personnel de l'entreprise, y compris les processus de sélection, d'évaluation des performances, de formation et de gestion disciplinaire.
- > Supervise et accompagne sa mise en œuvre dans les filiales, en veillant à la cohérence avec les normes de l'entreprise et la réglementation locale applicable.
- > Consolide et analyse les informations pertinentes relatives aux plaintes et aux risques en matière de droits de la personne, en coordination avec les instances de gouvernance correspondantes.
- > Coordonne la définition et le suivi du plan d'action en matière de droits de la personne, en accord avec le processus de diligence raisonnable de l'entreprise.
- > Promeut une culture organisationnelle fondée sur le respect, l'inclusion et la prévention des risques en matière de droits de la personne.

- > S'assure de fournir et faire connaître les mécanismes internes permettant aux travailleurs de signaler les violations des droits de la personne, ainsi que des mécanismes externes confidentiels pouvant être utilisés par les employés et d'autres parties prenantes externes pour signaler les violations des droits de la personne en rapport avec les activités de Dynacor.

Ressources humaines des filiales

- > Met en œuvre la présente politique au niveau local, en intégrant ses principes dans les processus de gestion du personnel conformément à la législation applicable.
- > Met en œuvre des programmes de formation et de sensibilisation aux droits de la personne, en tenant compte des risques spécifiques à sa juridiction
- > Gère les questions liées au travail et les plaintes relatives aux droits de la personne conformément aux procédures en vigueur et en coordination avec les instances compétentes, en collaboration avec la directrice corporative des ressources humaines.
- > Promeut des environnements de travail exempts de discrimination, de harcèlement et de représailles.
- > Rend compte régulièrement à la direction des ressources humaines de l'entreprise de la mise en œuvre de la présente politique et des risques identifiés.

Direction de la communication corporative

- > Veille à une communication claire, cohérente et conforme aux valeurs éthiques et aux engagements de l'entreprise en matière de droits de la personne.
- > Garantit la diffusion adéquate, en interne et en externe, de la présente politique et des normes connexes.
- > Gère la communication relative aux situations sensibles ou de crise de manière responsable, en favorisant la transparence et la protection des droits des personnes concernées.
- > Évalue et conseille sur les risques réputationnels liés aux questions sociales et aux droits de la personne, en favorisant un langage inclusif et respectueux des cultures.

- > Contribue au renforcement d'une culture organisationnelle fondée sur l'éthique, le respect et l'intégrité.

Responsable du développement durable

- > Dirige le processus de diligence raisonnable de l'entreprise en matière de droits de la personne en veillant à son intégration dans la gestion des risques de Dynacor et de ses filiales, en coordination avec les services concernés.
- > Identifie, évalue et hiérarchise les risques et les impacts réels ou potentiels dans la chaîne de valeur, en encourageant les mesures préventives, correctives et d'atténuation.
- > Coordonne la mise en œuvre et le suivi des plans d'action en matière de droits de la personne.
- > Consolide les informations et les indicateurs à des fins de suivi interne, de reporting ESG et d'amélioration continue.
- > Favorise l'intégration transversale des droits de la personne dans la stratégie de développement durable et la prise de décision de l'entreprise.

10. Conséquences du non-respect

Les contrats des employés, ainsi que ceux des fournisseurs de minerai (MAPE), des sous-traitants et des fournisseurs de biens et de services incluent l'engagement de respecter la présente politique en matière de droits de la personne.

Toute personne agissant pour le compte ou au nom de Dynacor ou de ses filiales est responsable de son respect. Le non-respect peut entraîner des mesures disciplinaires ou contractuelles, pouvant aller d'un avertissement à la résiliation de la relation de travail ou commerciale, conformément à la législation applicable.

De même, lorsque Dynacor constate qu'elle a causé ou contribué à un impact négatif sur les droits de la personne, elle prendra les mesures correctives et réparatrices appropriées.

11. Révision

La présente Politique fera l'objet de révisions périodiques afin de garantir sa pertinence, son efficacité et son alignement sur les normes internationales et les meilleures pratiques en matière de droits de la personne, ainsi que sur les principes de gouvernance responsable.

Ces révisions permettront de renforcer le processus d'amélioration continue et de garantir que la politique reflète correctement l'évolution des risques, les attentes des parties prenantes et les cadres réglementaires applicables.

12. Communication et entrée en vigueur

Dynacor s'engage à diffuser la présente politique auprès de ses parties prenantes internes et externes, ainsi qu'à l'intégrer dans ses processus d'intégration, de formation et de gestion organisationnelle, afin d'en promouvoir la bonne compréhension et la mise en œuvre.

La présente Politique entre en vigueur à compter de son approbation par le Conseil d'administration.

Date d'approbation : 12 mai 2026

Version : 5.0



Jean Martineau
Président et chef de la direction
Groupe Dynacor Inc.