# POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

## UN MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

*« Au CN, nous sommes conscients de l'importance fondamentale de la dignité humaine et de l'égalité. Nous croyons que croissance économique et progrès social vont de pair et, par conséquent, nous faisons tout notre possible pour offrir un milieu de travail sûr, inclusif et respectueux de tous, qui traduit ces valeurs. Il ne s'agit pas seulement d'un enjeu indispensable pour assurer la viabilité de nos activités et le bien-être de notre personnel; il s'agit également de la bonne chose à faire. »*

**Tracy Robinson,**
Présidente-directrice générale

## À PROPOS DE NOTRE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (« CN ») s'engage à exercer ses activités d'une manière socialement responsable qui respecte les droits de la personne et qui gère leurs répercussions dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de l'élaboration de la présente Politique en matière de droits de la personne (« Politique »), le CN s'est inspiré des normes internationales et des pratiques exemplaires dans le domaine des droits de la personne, notamment de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail (« OIT »), de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels[1] et des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (« PDNU »). Membre du Pacte mondial des Nations Unies (« PMNU »), le CN reconnaît son engagement envers les principes du PMNU et est résolu à respecter les PDNU.

En encourageant la participation de ses employés et d'autres parties prenantes et en les sensibilisant aux droits protégés aux termes de la présente Politique, le CN souhaite veiller au respect des droits de la personne en milieu de travail et au sein de ses collectivités.

[1] Ensemble, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les deux Pactes sont communément appelés la Charte internationale des droits de l'homme.

La présente Politique énonce les grands principes adoptés par le CN, qui ont pour visée de soutenir la reconnaissance des droits de la personne. La Politique ne devrait pas être considérée comme une tentative d'ajouter une obligation d'ordre légal, réglementaire ou contractuel applicable aux activités du CN, ni de se soustraire ou de s'écarter d'une telle obligation. La présente Politique s'applique à tous les employés au Canada et aux États-Unis. Nous nous attendons à ce que tous les tiers avec lesquels nous faisons affaire, y compris les consultants, les mandataires, les fournisseurs et les partenaires d'affaires, respectent la loi et adhèrent à des normes éthiques élevées, notamment en respectant les droits de la personne.

## NOTRE APPROCHE

### UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURITAIRE

Au CN, rien n'importe plus que la sécurité. Nous visons à être le chemin de fer le plus sécuritaire en Amérique du Nord en établissant une culture de la sécurité sans compromis et en mettant en œuvre un système de gestion conçu pour atténuer les risques et favoriser l'amélioration continue. Les pratiques exemplaires et les normes réglementaires de premier plan nous inspirent à prendre des mesures en vue d'atteindre cet objectif.

### LES AVANTAGES D'UN MILIEU DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ

L'inclusivité et le respect sont des principes d'une portée capitale au CN. Nous célébrons la composition diversifiée de notre main-d'œuvre, pas seulement parce que nous accordons une importance fondamentale au droit à l'égalité, mais également parce que la diversité constitue l'une des forces de notre entreprise. Elle contribue à notre capacité d'innover et de refléter le large éventail de nos clients et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités et assure ainsi le caractère concurrentiel du CN. Fondamentalement, le droit d'être différent préserve la richesse de la diversité humaine et participe au bien-être de nos collectivités.

### PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Le CN s'est engagé à offrir un milieu de travail non discriminatoire et exempt de harcèlement. Cet engagement englobe nos rapports avec les fournisseurs et les entrepreneurs.

La discrimination peut grandement atteindre à la dignité d'un être humain et est strictement interdite. On entend par discrimination une distinction, une exclusion ou une préférence accordée selon les caractéristiques personnelles d'une personne, comme son âge, sa race, sa couleur, sa religion, son genre, son origine nationale ou ethnique, son orientation sexuelle, son identité de genre ou son statut intersexe, son handicap, son état matrimonial ou familial, sa grossesse, son état de personne graciée, son statut d'ancien combattant ou toute autre caractéristique protégée par la loi, sans égard à ses fonctions professionnelles.

Au CN, le harcèlement est considéré comme un acte d'inconduite et n'est pas toléré. Le harcèlement s'entend de tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier une personne ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique. Il crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant qui empêche nos employés d'atteindre leur plein potentiel. Le droit à la protection contre le harcèlement comprend la protection contre le harcèlement sexuel, c'est-à-dire tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle qui pourrait, pour des motifs

raisonnables, être perçu comme étant une condition de nature sexuelle à l'obtention d'un emploi ou à une possibilité de formation ou de promotion.

Pour en savoir plus, les employés peuvent consulter la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (Canada), la *Prohibited Harassment, Discrimination and Anti-Retaliation Policy* (États-Unis) et la *Workplace Violence Prevention Policy* (États-Unis).

## INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ ET DU TRAVAIL DES ENFANTS

Nous interdisons toutes les formes de travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, le travail en servitude, le travail servile, le travail militaire, les formes d'esclavage moderne et toute autre forme de traite de personnes. Nous interdisons également le recours au châtiment corporel, les menaces de violence ainsi que toute forme de coercition physique ou mentale. Nos travailleurs ne doivent pas être contraints, comme condition d'emploi, à remettre ou à céder une pièce d'identité délivrée par un gouvernement, leur passeport, leur permis de travail ou tout autre document nécessaire à leur libre circulation ou à la cessation d'emploi.

Il est strictement interdit d'embaucher des personnes qui n'ont pas atteint l'âge minimal pour l'emploi conformément aux lois locales.

## HEURES DE TRAVAIL, SALAIRES ET AVANTAGES

Le CN cherche à offrir des conditions de travail concurrentielles à ses employés, en conformité avec les exigences applicables prévues dans les lois locales, y compris dans les contrats d'emploi individuels ou les conventions collectives. Les normes fondamentales, comme le salaire minimum, le nombre maximum d'heures de travail, les jours fériés obligatoires et la rémunération progressive en cas d'heures supplémentaires, sont quelques-unes des nombreuses questions auxquelles nous nous intéressons pour favoriser une main-d'œuvre engagée.

## LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les associations de travailleurs et les syndicats jouent un rôle de premier plan pour faire entendre les voix de nos employés à tous les niveaux de l'entreprise. Nous respectons ce droit fondamental pour lequel les employés ne devraient jamais avoir peur de représailles. Le CN est résolu à maintenir un lien fort et étroit avec ceux qui représentent ses employés et il reconnaît que ce dialogue est crucial pour assurer des conditions de travail équitables.

## ENGAGEMENT ENVERS NOS COLLECTIVITÉS ET PROMOTION DE L'AUTONOMIE DES GROUPES AUTOCHTONES

Le CN est conscient que ses activités peuvent avoir des répercussions majeures sur les collectivités. Dans le cadre des efforts que nous déployons pour faire progresser le respect des droits de la personne, il est essentiel de faire preuve d'un engagement réel. Nous faisons tout en notre pouvoir pour soutenir les collectivités locales, notamment les groupes autochtones ainsi que les autres groupes et secteurs défavorisés, en maintenant les voies de communication ouvertes et en étant réceptifs aux commentaires. Notre vision autochtone et la Politique du CN guidant nos relations avec les Autochtones sont axées sur le développement de liens positifs et durables avec les peuples autochtones dans le réseau du CN. Nous appuierons les activités et les efforts pouvant améliorer l'impact du CN sur le bien-être de nos collectivités.

## SUPERVISION, COMMUNICATION ET RÉPARATION

La conformité à la présente Politique sera supervisée conformément aux mécanismes d'évaluation internes applicables et sera révisée périodiquement par le CN. Le CN peut, au besoin, demander des audits externes à des tiers indépendants. Le CN a l'intention de communiquer publiquement son bilan aux termes de la présente Politique en matière de droits de la personne dans son rapport sur le développement durable disponible sur le site Web du CN à https://www.cn.ca/fr/engagement-responsable.

Quiconque prend connaissance d'une violation, réelle ou soupçonnée, de la présente Politique est fortement incité à s'exprimer. Le CN interdit toute mesure de représailles à l'endroit d'une personne parce qu'elle a signalé, de bonne foi, des manquements à la présente Politique, ou déposé une plainte, ou témoigné, contribué ou participé de quelque manière que ce soit à une enquête, à des procédures ou à une audience menées par un organisme gouvernemental chargé de faire appliquer la loi. Les mesures de représailles interdites comprennent notamment le congédiement, la rétrogradation, la suspension, le refus d'embaucher ou de considérer la candidature, le refus d'accorder une considération équitable dans les décisions d'embauche, le refus d'émettre des recommandations d'embauche impartiales, la détérioration des conditions de travail, ou toute autre forme de dénégation d'avantages liés à l'emploi en raison du fait qu'un membre du personnel a signalé une conduite présumée interdite ou a participé à une enquête. Conformément aux PDNU, lorsque nous déterminons que nos activités commerciales ont nui aux droits de la personne ou ont contribué directement à leur nuire, nous nous efforcerons à traiter ces incidences en utilisant des procédures appropriées. Si les incidences sont attribuables à des gestes posés par nos fournisseurs, nous nous efforçons de collaborer avec eux pour atténuer et réparer les incidences.

| | |
|---|---|
| | Tél. : **1 800 925-5974** ou en ligne à www.reportanissue.com |
| **Ombudsman du CN** | Tél. : **1 866 226-8968** Courriel : ombudsman@cn.ca |
| | *Le bureau de l'ombudsman possède une boîte vocale confidentielle où vous pouvez laisser un message jour et nuit.* |
| **Service des Affaires juridiques du CN** | Tél. : **1 866 996-6627** |

## FORMATION

Nous recherchons les opportunités de travailler avec nos employés, entrepreneurs et fournisseurs afin de les conscientiser et de les sensibiliser aux droits de la personne, de leur transmettre nos apprentissages et de leur donner de la formation à ce sujet, ce qui nous permet, ensemble, d'accroître notre compréhension des droits de la personne et d'améliorer notre bilan collectif en cette matière.

### AUCUN DROIT DE BÉNÉFICIAIRE TIERS

La présente Politique n'a pas pour effet de créer de droits de bénéficiaire tiers.

Date d'entrée en vigueur : 29 juillet 2020, modifiée le 30 octobre 2024.