

### **Toolbox Talk – Peur de ne pas, Exprimez-vous**

- Chez RPM, les employés sont protégés contre les représailles pour avoir fait part de leurs préoccupations de bonne foi.
- Cela signifie que si vous soupçonnez ou avez connaissance d'une conduite inappropriée, la politique de non-représailles de RPM interdit toute forme de mesure de représailles prise à votre encontre pour avoir soulevé ce problème, fait un signalement, participé à une enquête, ou pour avoir refusé de participer à toute activité que vous soupçonnez ou savez inappropriée ou incorrecte, y compris l'exercice des droits sur le lieu de travail qui sont protégés par la loi.
- Cela ne signifie pas que vous serez excusé de continuer à effectuer votre travail ou de suivre nos règles sur le lieu de travail simplement parce que vous déposez une plainte ou signalez vos préoccupations. Vous êtes toujours responsable de l'exécution de vos responsabilités professionnelles.
- La politique de représailles de notre société interdit à un responsable ou à un autre dirigeant de prendre des mesures défavorables à votre encontre pour avoir signalé vos préoccupations de bonne foi.
- Par exemple, si vous signalez une mauvaise conduite, comme l'intimidation, et que vous la signalez de bonne foi, la politique de représailles vous interdit d'être licencié, rétrogradé, suspendu, réprimandé, sanctionné, transféré, menacé, harcelé ou discriminé de quelque manière que ce soit pour avoir soulevé vos préoccupations.
- La politique de RPM en matière de représailles interdit également les formes plus subtiles de représailles, telles que l'émission d'une mauvaise évaluation infondée, l'attribution de travail indésirable ou l'intimidation, parce qu'un employé a fait part de ses préoccupations.
- J'ai dit le terme « bonne foi » plusieurs fois au cours de cette conférence. Les préoccupations soulevées de mauvaise foi, ou les préoccupations qui sont inventées, ne sont pas le type de plaintes authentiques et de bonne foi qui sont couvertes par la politique de représailles.
- Par exemple, si vous signalez une plainte qui n'est pas vraie au sujet de votre collègue pour essayer de le mettre en difficulté, cela ne serait pas une plainte de bonne foi couverte par la politique de représailles et vous pourriez faire l'objet de mesures disciplinaires pour cela.
- D'autre part, le fait de signaler des préoccupations concernant une procédure de chariot élévateur que vous estimez dangereuse, ou un comportement que vous estimez susceptible d'enfreindre la politique anti-discrimination de la Société, par exemple, constitue une préoccupation soulevée de bonne foi, et il serait contraire à notre politique de prendre des mesures de représailles à votre encontre pour avoir soulevé ces préoccupations. C'est vrai, que les préoccupations que vous soulevez soient justifiées ou non.

- Si vous avez des préoccupations concernant des activités illégales, contraires à l'éthique ou autres qui ne semblent tout simplement pas correctes, veuillez en faire part à la personne qui vous convient, qu'il s'agisse d'un superviseur, d'un autre membre de la direction, des ressources humaines, du service juridique ou de la conformité, ou de la ligne d'assistance de RPM.
- Si vous pensez avoir été victime de représailles, vous devez le signaler à votre superviseur ou responsable. Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour le faire, vous pouvez le signaler à tout membre de la direction, aux ressources humaines, au service juridique ou de la conformité, ou par le biais de la ligne d'assistance téléphonique de la Société.