

# **Politique de signalement des préoccupations éthiques de Produits forestiers Résolu**

# POLITIQUE DE SIGNALEMENT DES PRÉOCCUPATIONS ÉTHIQUES

## 1. PORTÉE ET OBJET DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Pour assurer le succès de notre entreprise, il est essentiel que chacun de nous respecte notre Code de conduite. Celui-ci établit les valeurs éthiques fondamentales et les normes de conduite que nous devons démontrer dans toutes les sphères de notre travail et de nos activités. Des résultats d'affaires ne doivent jamais être obtenus au détriment de l'éthique ou de la conformité.

La présente politique de signalement des préoccupations éthiques (« politique ») est un important complément à notre Code de conduite. Elle confirme que chacun de nous a le devoir de soulever et de signaler ses questions, plaintes et préoccupations se rapportant à l'application ou à des violations possibles ou soupçonnées de la loi, du Code de conduite, de la présente politique ou des autres politiques et procédures de la Société portant sur l'éthique et la conformité (chacune, une « préoccupation »<sup>1</sup>; une préoccupation se rapportant à une violation possible ou soupçonnée constitue un « écart de conduite »). La présente politique fournit également des détails sur le processus de signalement des préoccupations et nous renseigne sur la manière dont celles-ci seront traitées.

Bien que la présente politique renvoie parfois aux « employés », elle s'applique à l'ensemble des employés et des dirigeants de Produits forestiers Résolu Inc., de ses filiales en propriété exclusive et de leurs divisions respectives (collectivement, la « Société » ou « Résolu »), y compris à toute personne qui travaille pour la Société, quel que soit l'échelon ou la division, que ce soit à temps plein, à temps partiel, sur une base contractuelle, saisonnière, temporaire, de consultant ou autre<sup>2</sup>.

La Société peut adopter d'autres politiques et procédures pour mettre en œuvre les lignes directrices que renferme la présente politique. La Société peut changer ou réviser la présente politique et ses autres politiques et procédures en tout temps. Elle peut aussi modifier la présente politique ou y apporter des ajouts en fonction des exigences ou restrictions

---

<sup>1</sup> La présente politique ne vise pas les plaintes, préoccupations ou questions se rapportant exclusivement aux relations de travail, aux griefs ou à l'interprétation ou à l'application des conventions collectives.

<sup>2</sup> Les administrateurs de la Société se doivent également de signaler toute préoccupation qu'ils puissent avoir ou dont ils prennent connaissance mais ils doivent le faire auprès du premier vice-président, Affaires corporatives et chef du contentieux ou du président du comité des ressources humaines et de la rémunération/des candidatures et de la gouvernance du conseil d'administration de la Société (« comité RHRG »), tel que le prévoit le Code de conduite.

particulières des lois locales s'appliquant dans les pays où elle exerce ses activités<sup>3</sup>. La présente politique ne vise pas toutefois à remplacer les modalités des conventions collectives applicables.

La présente politique et le Code de conduite sont affichés sur le site Web de Résolu à l'adresse [www.pfresolu.com/A\\_propos\\_de\\_nous/Gouvernance\\_dentreprise](http://www.pfresolu.com/A_propos_de_nous/Gouvernance_dentreprise).

## **2. FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS**

Chacun d'entre nous doit assumer la responsabilité de ses propres actes et du respect des engagements de Résolu à l'égard de l'intégrité, de l'éthique et de la conformité. Résolu s'attend à ce que chacun de nous **participe activement** à son programme d'éthique et de conformité et elle nous encourage à le faire.

**Employés.** Chaque employé a la responsabilité de se familiariser avec le Code de conduite, la présente politique et les autres politiques et procédures de la Société qui lui sont applicables, de s'y conformer et de soulever toutes les préoccupations qu'il puisse avoir. Comme il est décrit ci-après, plusieurs options vous sont offertes pour faire part de vos préoccupations. De plus, vous êtes tenus de collaborer avec la Société dans le cadre d'enquêtes, y compris celles qui sont menées aux termes de la présente politique.

**Superviseurs et cadres.** Les superviseurs et les cadres doivent donner l'exemple et manifester leur engagement à l'égard du Code de conduite, de la présente politique et des autres politiques et procédures applicables de la Société. Ils doivent veiller à ce que tous les employés sous leur direction se sentent à l'aise de soulever leurs préoccupations, sans crainte de représailles, et qu'ils connaissent les options dont ils disposent pour le faire.

Lorsqu'ils traitent une préoccupation, les superviseurs et les cadres doivent respecter les lignes directrices énoncées dans la présente politique et dans les autres politiques et procédures applicables de la Société, y compris les exigences de :

- Traiter sans délai toutes les questions et les demandes de conseils qui leur sont soulevées directement et
- Signaler sur-le-champ tous les écarts de conduite possibles ou soupçonnés (y compris ceux qui leur sont soulevés directement) :
  - à un directeur de la conformité ou à un membre du comité de gestion des dossiers (voir annexe A)<sup>4</sup> ou

---

<sup>3</sup> Si une modification visant un pays donné est adoptée, le terme « politique » renvoie à la présente politique, dans sa version ainsi modifiée, lorsqu'elle s'applique à un employé dans ce pays.

<sup>4</sup> Si la préoccupation est « délicate » (telle que définie ci-après), elle peut aussi être signalée à un représentant du conseil (voir annexe A).

- à la personne-ressource appropriée de la Société qu'un directeur de la conformité a désignée dans l'une ou l'autre des politiques et procédures de la Société<sup>5</sup> aux fins de procéder à l'examen du type d'écart de conduite allégué sauf s'il s'agit d'une « préoccupation délicate » (telle que définie ci-après), auquel cas l'écart de conduite allégué doit être signalé sur-le-champ à un directeur de la conformité, à un membre du comité de gestion des dossiers ou à un représentant du conseil (voir annexe A)<sup>6</sup>.

**Comités du conseil.** Le comité d'audit du conseil d'administration de la Société a la responsabilité générale d'assurer une surveillance à l'égard de la présente politique et des procédures connexes. Il nomme les représentants du conseil et surveille leur traitement et leur règlement des préoccupations délicates, à l'exception du règlement des préoccupations délicates qui ont trait à une violation alléguée des dispositions du Code de conduite relatives aux conflits d'intérêts de la part des membres de la haute direction ou du chef de la comptabilité de la Société dont la surveillance est exercée par le comité RHRG, sous réserve qu'advenant une situation conflictuelle concernant une question comptable ou d'audit ou le chef des services financiers ou le chef de la comptabilité, le président du comité RHRG doit en informer le comité d'audit et consulter le comité d'audit ou son président en vue de la résolution de la situation.

**Directeurs de la conformité.** La mise en œuvre continue de la présente politique est confiée aux directeurs de la conformité de la Société qui sont des membres de la haute direction ou de la direction de la Société nommés par le comité d'audit à cette fin (voir annexe A). Ils sont appuyés par le comité de gestion des dossiers et par les chargés de dossier.

**Comité de gestion des dossiers.** Le comité de gestion des dossiers est composé de cadres supérieurs de la Société (voir annexe A) nommés aux fins d'agir comme chargés de dossier, d'assister les autres chargés de dossiers dans leur traitement des préoccupations, de régler les dossiers d'écarts de conduite possibles ou soupçonnés, de revoir périodiquement les dossiers d'écarts de conduite et d'assister les directeurs de la conformité dans leurs rapports au comité d'audit.

**Chargés de dossier.** Les chargés de dossier sont des représentants nommés parmi différentes fonctions de gestion de la Société (les Ressources humaines, le Service juridique et l'Audit interne principalement) aux fins d'effectuer les analyses et les enquêtes relatives aux préoccupations dont le traitement leur est confié.

**Représentants du conseil.** Les représentants du conseil sont des membres du conseil d'administration de la Société (voir annexe A) nommés aux fins de traiter les « préoccupations délicates »<sup>7</sup>. Une préoccupation est « délicate » si i) elle met en cause un membre de la haute direction ou le chef de la comptabilité de la Société; ii) elle implique une violation possible ou

---

<sup>5</sup> Voir, par exemple, les politiques et procédures de Résolu en matière de harcèlement.

<sup>6</sup> Pour plus de précisions, en cas de conflit entre la présente politique et une autre politique ou procédure de la Société concernant la personne à laquelle une préoccupation délicate doit être signalée ou qui doit la traiter, la présente politique a préséance.

<sup>7</sup> Pour plus de précisions, seul un représentant du conseil peut procéder à l'examen de préoccupations délicates impliquant un écart de conduite possible ou soupçonné et ce, malgré toute disposition contraire d'une autre politique ou procédure de la Société.

soupçonnée de la présente politique de la part d'un directeur de la conformité, d'un membre du comité de gestion des dossiers ou d'un chargé de dossier dans l'exercice de ses fonctions prévues à la présente politique; ou iii) un directeur de la conformité, un membre du comité de gestion des dossiers ou un chargé de dossier juge, pour un motif ou un autre, qu'il vaudrait mieux que la préoccupation soit traitée par un représentant du conseil.

Les représentants du conseil relèvent directement du comité d'audit ou du comité RHRG, selon le cas, en ce qui a trait au règlement des préoccupations délicates impliquant un écart de conduite possible ou soupçonné.

### **3. LE SIGNALEMENT DE VOS PRÉOCCUPATIONS**

Pour accroître la confiance des parties prenantes envers son engagement de maintenir une culture d'intégrité, Résolu a instauré le processus suivant pour vous permettre de soulever et de signaler vos préoccupations.

#### **Quoi signaler :**

Chaque employé de Résolu a le **devoir de soulever et de signaler toutes ses préoccupations**. En signalant vos préoccupations, non seulement vous faites votre devoir mais aussi vous contribuez au renforcement de la culture éthique au sein de Résolu. Il faut garder à l'esprit que le comportement éthique de la Société correspond à la somme des gestes posés par chacun de nous.

Par conséquent, vous êtes **invités et tenus** de :

- Poser les questions que vous avez concernant l'éthique et la conformité pour mieux comprendre les valeurs et attentes de la Société en matière d'éthique
- Être proactif et demander conseil avant même qu'un problème ne survienne
- Signaler sans délai tout écart de conduite soupçonné.

#### **Exemples d'écarts de conduite**

**Voici des exemples (et non une liste exhaustive) d'écarts de conduite qui doivent être signalés sans délai dès qu'ils sont soupçonnés :**

- |  |  |
|--|--|
| ➤ Acte qui menace la santé et la sécurité d'une personne   | ➤ Irrégularité financière (p. ex., irrégularité dans la présentation de l'information financière, la comptabilité, les contrôles comptables internes et l'audit) |
| ➤ Infraction criminelle commise par un employé, un fournisseur ou un autre particulier ou entité | ➤ Fraude   |
| ➤ Violation des lois sur la concurrence/lois antitrust   | ➤ Acte contraire à l'éthique, à la loi ou aux valeurs de la Société  |
| ➤ Violation des lois sur les valeurs mobilières  | ➤ Toute autre violation du Code de conduite ou des autres politiques et procédures de la Société (y compris la présente politique)                               |
| ➤ Corruption   |  |

- |  |   |
|--|---|
| ➤ Tout autre cas de non-respect des lois et règlements applicables | ➤ Acte pouvant mener à l'une ou l'autre des situations décrites ci-dessus s'il va plus loin               |
| ➤ Discrimination ou harcèlement                                    | ➤ Dissimulation délibérée de renseignements concernant l'une ou l'autre des situations décrites ci-dessus |
| ➤ Acte qui cause ou peut causer des dommages à l'environnement     |   |

### Quand signaler :

Il est dans l'intérêt de tous qu'une préoccupation soit signalée **dès que possible**. Quand la Société est rapidement mise au courant d'une préoccupation, elle peut agir pour mettre fin aux problèmes, ou mieux, pour les prévenir, ainsi que pour atténuer, voire éviter, les préjudices qui pourraient en résulter.

### Comment signaler :

**Résolu s'efforce de créer un environnement dans lequel chaque employé est à l'aise de s'adresser directement à la direction sans cacher son identité pour faire part de toute préoccupation qu'il peut avoir.** Elle encourage les contacts personnels, car ils facilitent l'échange d'information et le suivi auprès de l'employé, ce qui rend le processus de règlement plus efficace. Les superviseurs, les cadres et les représentants des Ressources humaines de chaque établissement sont là pour aider, tout comme tous les autres membres des équipes des Ressources humaines, du Service juridique et de l'Audit interne de même que la haute direction. Chacun d'eux trouvera le temps de discuter avec honnêteté et ouverture de chacune de vos préoccupations.

Résolu est toutefois consciente que l'anonymat et la confidentialité sont parfois essentiels, surtout lorsqu'un écart de conduite est soupçonné, pour qu'une personne se sente en sécurité pour pouvoir signaler une préoccupation. Elle a donc fait appel à cette fin à un service de signalement éthique indépendant<sup>8</sup> afin d'offrir aux employés la possibilité de signaler une préoccupation de façon anonyme et confidentielle.

**Tout employé qui veut soulever ou signaler une préoccupation, y compris pour obtenir des conseils sur le comportement attendu dans une situation donnée ou de l'aide relativement à une question d'éthique ou de conformité ou encore pour signaler un écart de conduite soupçonné, peut communiquer avec l'une ou l'autre des personnes ou services suivants :**

<u>Options de signalement</u>
1. Un <b>supérieur</b> immédiat ou un <b>représentant des Ressources humaines</b> de son établissement;
2. N'importe quel membre de l'équipe <b>des Ressources humaines, du Service juridique, de l'Audit interne</b> ou de la <b>haute direction</b> ;

<sup>8</sup> Il s'agit actuellement de ClearView Strategic Partners Inc.

3. **N'importe quel directeur de la conformité** (voir annexe A);
4. **Le service de signalement éthique indépendant :**
  - a. **En composant le 1-877-319-8904 pour joindre la ligne d'assistance téléphonique sans frais** (accessible tous les jours 24 heures sur 24, dépourvue de toute fonction d'identification de l'appelant et offrant les services de traducteurs dans la plupart des langues);
  - b. **En soumettant un rapport sur le site [www.clearviewconnects.com](http://www.clearviewconnects.com)** (accessible tous les jours 24 heures sur 24, formulaire en ligne en français ou en anglais, mais les réponses peuvent être données dans la langue que vous préférez et elles sont traduites par le service de signalement éthique); **ou**
  - c. **En envoyant une lettre à :**  
**Case postale 11017**  
**Toronto (Ontario)**  
**Canada M1E 1N0** (le service de signalement éthique transcrit les communications manuscrites et les traduit au besoin)
    - **Lorsqu'il signale au service de signalement éthique indépendant un écart de conduite possible ou soupçonné, un employé n'est pas tenu de donner son nom.**
5. **Un représentant du conseil** (voir annexe A) pour toute préoccupation délicate.

Vous êtes invités à **donner le plus de détails possible lors de votre signalement**. Ceux qui traitent les préoccupations cherchent habituellement les réponses aux questions suivantes :

1. Qui est en cause ou peut le devenir ? Quelle est la relation entre vous et les autres parties en cause ?
2. Que s'est-il passé ? Quel problème est soulevé ?
3. Quand cela s'est-il passé ou devrait-il se passer ?
4. Où cela s'est-il passé ou devrait-il se passer (emplacement géographique, usine, bureau, systèmes, fonction, service) ?
5. Pourquoi cela s'est-il passé ou devrait-il se passer (p. ex., pressions, motifs ou état d'esprit) ?

### **Signaler de bonne foi :**

**Résolu s'attend à ce que les employés fassent preuve de bonne foi et ne portent pas de fausses accusations lorsqu'ils font part d'une préoccupation ou participent à son règlement.** Une préoccupation comportant une allégation d'écart de conduite est signalée de bonne foi lorsque l'allégation provient d'une personne qui a des motifs raisonnables de croire qu'un écart de conduite s'est produit ou pourrait raisonnablement se produire. Une allégation n'est pas faite de bonne foi quand elle est faite avec malveillance, sans motif raisonnable de croire que les renseignements sont exacts ou fiables ou en fermant les yeux sur les faits qui contrediraient l'allégation. Un employé qui, sciemment ou avec insouciance, fait une fausse allégation ou signale des préoccupations de mauvaise foi peut faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

## 4. LE TRAITEMENT DE VOS PRÉOCCUPATIONS

### À quoi s'attendre :

**Absence de représailles.** Quiconque, de bonne foi, signale une préoccupation ou participe à son règlement, que ce soit aux termes de la présente politique, du Code de conduite ou des lois applicables, ne fera l'objet d'aucune mesure pouvant nuire à son statut d'employé ou à son poste au sein de Résolu (comme un congédiement, une destitution, de la victimisation, une rétrogradation, une sanction disciplinaire ou de la discrimination) en raison de son signalement et ce, même si une enquête révèle par la suite que les faits allégués sont inexacts. On s'attend par contre des employés qui signalent une préoccupation qu'ils continuent de remplir les exigences de leur fonction, notamment en se conformant au Code de conduite et aux autres politiques et procédures applicables de la Société.

**Résolu appliquera rigoureusement la présente politique d'absence de représailles** et toute violation peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

**Anonymat et confidentialité.** Résolu et les personnes qui traitent les préoccupations pour son compte prendront toutes les mesures raisonnables pour préserver l'anonymat d'un employé qui soulève une préoccupation de façon anonyme, pour garder confidentielle l'identité d'un employé qui demande que son identité ne soit pas révélée et pour dévoiler des renseignements liés aux préoccupations uniquement aux personnes qui ont besoin de les connaître.

Il peut arriver cependant que Résolu doive vérifier ou révéler votre identité ou dévoiler des renseignements liés à une préoccupation. Il peut en être ainsi pour répondre à une exigence de la loi, traiter ou régler adéquatement un dossier, protéger les droits et les biens de Résolu (p. ex., en divulguant une situation aux assureurs en vue d'obtenir une indemnisation ou en la divulguant aux autorités) ou dénoncer un acte criminel. Si, pour quelque motif que ce soit, il devient nécessaire de révéler votre identité, le chargé de dossier ou le représentant du conseil, selon le cas, tentera dans la mesure du possible de vous en informer. L'identité d'un employé qui a fait un signalement peut également devenir évidente au cours du processus de règlement, même si Résolu a déployé tous les efforts pour la protéger.

Même si Résolu traite cette question avec grand sérieux, l'anonymat et la confidentialité ne peuvent jamais être garantis.

**Équité, diligence et cohérence.** Vous pouvez vous attendre à ce que chaque préoccupation signalée soit traitée avec équité, diligence et cohérence. Résolu s'est engagée à régler les préoccupations aussi vite que possible. De plus, tous ceux qui ont la responsabilité de traiter et de régler les préoccupations ont, en tout temps au cours du processus, la possibilité de consulter d'autres membres de la direction, d'autres employés ainsi que des conseillers indépendants et d'obtenir leur aide s'ils le jugent nécessaire ou approprié pour dûment traiter les préoccupations et s'acquitter de leurs devoirs et responsabilités en vertu de la présente politique.



## Comment sont traitées vos préoccupations :

Le processus de traitement des préoccupations dépend de la nature de votre préoccupation et de l'option de signalement dont vous vous êtes prévalu. **Dans tous les cas, vous pouvez vous attendre à ce que votre préoccupation soit traitée selon ce qui est indiqué à la rubrique « À quoi s'attendre » ci-dessus.** Les cadres, les chargés de dossier et les représentants du conseil sont tenus de traiter toutes les préoccupations conformément aux lignes directrices énoncées dans la présente politique et aux autres lignes directrices que la Société peut leur émettre de temps à autre.

### Sommaire du processus de traitement

- 1. Consignation des préoccupations dans le système de signalement éthique indépendant.** Si vous avez soulevé votre préoccupation par la voie du service de signalement éthique indépendant (option de signalement 4), vous recevrez, normalement dans un délai de trois à cinq jours ouvrables :
  - un accusé de réception de votre préoccupation
  - le nom du chargé de dossier ou du représentant du conseil, selon le cas, affecté à votre dossier
  - le numéro de référence du dossier
  - si vous avez utilisé la ligne téléphonique sans frais ou le formulaire en ligne, un code de sécurité (code d'utilisateur + mot de passe) vous permettant d'utiliser le site Web de signalement éthique pour communiquer, de façon anonyme, avec le responsable de votre dossier, répondre ou fournir de nouveaux renseignements. **Attention** : Le code de sécurité doit être conservé en lieu sûr car il ne peut être récupéré s'il est perdu.
- 2. Examen préliminaire des préoccupations.** Après avoir reçu votre signalement (quelle que soit l'option de signalement dont vous vous êtes prévalu), le cadre, le chargé de dossier ou le représentant du conseil qui en est saisi commencera sans délai l'examen de votre préoccupation et déterminera les étapes appropriées à suivre. On pourrait vous demander de fournir des renseignements supplémentaires pour traiter adéquatement votre préoccupation, auquel cas vous devriez répondre à la demande dans le délai requis. Autrement, votre dossier pourrait être considéré comme fermé mais il pourrait être rouvert plus tard si d'autres renseignements sont découverts ou fournis.
- 3. Traitement des affaires non liées à l'éthique ou à la conformité.** Si le cadre, le chargé de dossier ou le représentant du conseil, selon le cas, qui examine votre préoccupation détermine, selon son meilleur jugement, que l'affaire n'est pas liée à l'éthique ou à la conformité<sup>9</sup>, il s'en occupera lui-même sans délai ou il la renverra à la personne-ressource de la Société qui pourra vous aider.

---

<sup>9</sup> Voici des exemples d'affaires non liées à l'éthique ou à la conformité : les plaintes, préoccupations ou questions se rapportant exclusivement aux relations de travail, aux griefs ou à l'interprétation ou à l'application des conventions collectives; aux changements au sein de l'organisation; à la rémunération, à la retraite ou aux avantages sociaux.

4. **Traitement des préoccupations constituant une simple question ou demande de conseils.** De même, si le cadre, le chargé de dossier ou le représentant du conseil, selon le cas, qui examine votre préoccupation détermine, selon son meilleur jugement, qu'elle constitue une simple question ou demande de conseils sur une question liée à l'éthique ou à la conformité et qu'elle n'implique pas un écart de conduite possible ou soupçonné, il y répondra lui-même sans délai ou il la renverra à la personne-ressource de la Société qui pourra vous aider.
5. **Traitement des écarts de conduite.** Si vous avez signalé un écart de conduite possible ou soupçonné<sup>10</sup>, votre dossier sera affecté à la personne-ressource désignée de la Société, à un chargé de dossier ou, s'il constitue une préoccupation délicate, à un représentant du conseil qui procédera alors à une enquête et proposera un plan d'action pour le régler (p. ex., l'auteur fera l'objet de sanctions disciplinaires). Lorsque finalisé, le plan d'action sera mis en œuvre. Lorsque le dossier est réglé, vous en serez avisé à moins que cela ne soit interdit par la loi applicable ou puisse nuire à la mise en œuvre du plan d'action ou à l'exercice des droits de la Société. Note : Si une préoccupation vise une possibilité d'infraction criminelle, elle peut être renvoyée aux autorités; dans ce cas, la Société peut être légalement dans l'impossibilité de prendre quelque autre mesure et même de vous en aviser.

-----

**La présente politique ne confère aucun droit contractuel à l'emploi ou au maintien de l'emploi ni à des avantages sociaux dont bénéficient les employés ou à d'autres modalités et conditions d'emploi.**

---

<sup>10</sup> Tel que mentionné à la rubrique 2 ci-dessus (*Fonctions et responsabilités*), si vous vous êtes prévalu de l'option de signalement 1 ou 2, le cadre auquel vous avez fait part de votre préoccupation doit la signaler sur-le-champ à un directeur de la conformité, à un membre du comité de gestion des dossiers, à un représentant du conseil ou à la personne-ressource de la Société désignée par un directeur de la conformité dans l'une ou l'autre des politiques et procédures de la Société aux fins de procéder à l'examen du type d'écart de conduite allégué.

## ANNEXE A COORDONNÉES

FONCTIONS	NOM ET TITRE	COORDONNÉES
Représentants du conseil :	Alain Rhéaume <i>Administrateur et président du comité d'audit</i>	Produits forestiers Résolu Inc. 111, rue Duke, bureau 5000 Montréal (Québec), Canada H3C 2M1 Téléphone : (514) 843-4730 Courriel : <a href="mailto:ar@triocapital.ca">ar@triocapital.ca</a>
	Michael S. Rousseau <i>Administrateur et président du comité des ressources humaines et de la rémunération/des candidatures et de la gouvernance</i>	Produits forestiers Résolu Inc. 111, rue Duke, bureau 5000 Montréal (Québec), Canada H3C 2M1 Téléphone : (514) 422-4856 Courriel : <a href="mailto:michael.rousseau@aircanada.ca">michael.rousseau@aircanada.ca</a>
Directeurs de la conformité :	Jacques Vachon <i>Premier vice-président, Affaires corporatives et chef du contentieux</i>	Produits forestiers Résolu Inc. 111, rue Duke, bureau 5000 Montréal (Québec), Canada H3C 2M1 Téléphone : (514) 394-2296 Fax : (514) 394-3695 Courriel : <a href="mailto:jacques.vachon@resolutefp.com">jacques.vachon@resolutefp.com</a>
	Steve Boniferro <i>Premier vice-président, Ressources humaines</i>	Produits forestiers Résolu Inc. 111, rue Duke, bureau 5000 Montréal (Québec), Canada H3C 2M1 Téléphone : (514) 394-3621 Fax : (514) 394-3695 Courriel : <a href="mailto:steve.boniferro@resolutefp.com">steve.boniferro@resolutefp.com</a>
	Simon St-Laurent <i>Directeur principal, Audit interne</i>	Produits forestiers Résolu Inc. 111, rue Duke, bureau 5000 Montréal (Québec), Canada H3C 2M1 Téléphone : (514) 394-3651 Fax : (514) 394-2257 Courriel : <a href="mailto:simon.st-laurent@resolutefp.com">simon.st-laurent@resolutefp.com</a>
Membres du comité de gestion des dossiers :	Président: Simon St-Laurent <i>Directeur principal, Audit interne</i>	Voir ci-dessus
	Stéphanie Leclaire <i>Vice-présidente, Affaires juridiques</i>	Produits forestiers Résolu Inc. 111, rue Duke, bureau 5000 Montréal (Québec), Canada H3C 2M1 Téléphone : (514) 394-3642 Fax : (514) 394-3644 Courriel : <a href="mailto:stephanie.leclaire@resolutefp.com">stephanie.leclaire@resolutefp.com</a>
	Isabel Pouliot <i>Vice-présidente, Ressources humaines, rémunération et services corporatifs</i>	Produits forestiers Résolu Inc. 111, rue Duke, bureau 5000 Montréal (Québec), Canada H3C 2M1 Téléphone : (514) 394-3277 Fax : (514) 394-2269 Courriel : <a href="mailto:isabel.pouliot@resolutefp.com">isabel.pouliot@resolutefp.com</a>