

# Politique relative aux droits de la personne

---

## Objet

La politique relative aux droits de la personne d'Incitec Pivot Limited (IPL) définit les principes guidant l'approche du groupe IPL en matière de droits de la personne, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et à d'autres normes juridiques internationales. Cette politique constitue le fondement de l'approche d'IPL en matière de droits de la personne et s'applique à IPL et à chacune de ses filiales, ainsi qu'à leurs employés, administrateurs, mandataires et sous-traitants.

## Nos principes :

1. Nous respectons les droits de la personne.
2. Nous évaluons l'impact de nos activités sur les droits de la personne.
3. Nous nous efforçons d'intégrer les considérations relatives aux droits de la personne dans nos activités et nos partenariats.
4. Nous nous engageons avec nos partenaires sur la question des droits de la personne.
5. Nous proposons des solutions et des dédommagements lorsque cela s'avère nécessaire.
6. Nous nous efforçons d'être transparents et de fournir des informations précises et ponctuelles.

Nos principes en matière de droits de la personne sont inclus dans de nombreuses politiques et procédures, notamment celles relatives à la prévention, à la santé et au bien-être des employés ainsi qu'aux conditions de travail, à la diversité, à l'égalité, à la sécurité, à la gestion de l'environnement, à nos relations avec les communautés et à l'engagement de nos partenaires. En cas de divergence entre ces politiques ou procédures et la présente politique, cette dernière prévaut.

## Engagement

IPL veille au respect et à la protection de la dignité, du bien-être et les droits fondamentaux de ses employés et des communautés dans lesquelles elle exerce ses activités. Notre approche des droits de la personne est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme, ainsi qu'à la Déclaration de l'OIT relative aux

## *Politique relative aux droits de la personne*

---

principes et droits fondamentaux au travail et aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous sommes également signataires du Pacte mondial des Nations unies (UN Global Compact). Notre mission est de favoriser un impact positif dans nos communautés et de promouvoir le respect des droits de la personne en garantissant des environnements de travail sûrs et équitables, et en travaillant avec des partenaires, notamment des fournisseurs, qui respectent les droits des employés et refusent toute forme d'esclavage moderne.

Nous pratiquons une politique de tolérance zéro envers toute menace, intimidation et agression visant les défenseurs des droits de la personne. Nous prenons soin de ne pas être associés à des violations des droits de la personne commises par des tiers.

Nous respectons les lois locales partout où nous exerçons nos activités. Lorsque les lois locales diffèrent de nos engagements en matière de droits de la personne, nous les respectons tout en nous efforçant, autant que possible de maintenir nos engagements envers les droits de la personne.

## **Santé et prévention**

IPL respecte le droit des employés à bénéficier d'un environnement de travail sécurisé et sain en s'engageant à atteindre l'objectif « Zéro dommage pour tous et partout ». Nous nous efforçons de gérer nos activités en nous préoccupant de la sécurité de nos employés, de nos sous-traitants, de nos clients et de toutes les personnes associées à nos activités ou nos produits.

IPL a établi et maintient des normes et des systèmes de gestion en matière de santé et de prévention en conformité avec les normes industrielles et les exigences réglementaires applicables. IPL s'engage également à maintenir un environnement de travail sain et sécurisé. IPL s'efforce d'être une entreprise citoyenne appréciée des communautés dans lesquelles elle exerce ses activités et s'engage à les mener dans le respect des licences et des réglementations en vigueur.

## **Relations professionnelles**

IPL respecte les droits et la dignité de ses employés dans toutes ses activités et interdit le travail des enfants, le travail forcé, y compris le travail en servitude, les formes modernes d'esclavage et la traite humaine. IPL s'engage à assurer :

- une transparence en matière de performances attendues par ses employés, et la garantie que ceux-ci disposent des outils et aides nécessaires pour répondre à ces attentes, qu'ils soient reconnus et valorisés conformément à leurs objectifs, et qu'ils bénéficient d'un accompagnement ou de conseils lorsque les performances attendues ne sont pas atteintes ;
- une gestion appropriée du nombre d'heures de travail conformément aux normes industrielles et aux exigences réglementaires applicables, dans le cadre de notre engagement à maintenir un environnement de travail sain et sécurisé ;
- une rémunération au moins égale au salaire minimum légal ;
- des congés payés obligatoires ; et
- des relations de confiance avec les représentants des employés élus par ces derniers.

## **Liberté d'association et de négociation collective**

IPL respecte le droit de ses employés à former un syndicat et à y adhérer ou non, sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Lorsque les employés sont représentés par un syndicat légalement reconnu, nous nous engageons à établir un dialogue constructif avec leurs représentants librement élus. L'entreprise s'engage à négocier en toute bonne foi avec ces représentants.

## Diversité et égalité des chances

IPL s'engage à développer une entreprise inclusive et accessible en développant une culture favorable à la diversité. Adopter la diversité, c'est reconnaître, respecter et valoriser les attributs uniques et les différentes caractéristiques de chaque individu. Ces différences peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, le sexe, l'appartenance ethnique, l'origine culturelle, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et les croyances religieuses.

## Discrimination et harcèlement

IPL ne tolère aucun comportement inapproprié, traitement injuste ou acte de victimisation. Le harcèlement est strictement interdit, tant sur le lieu de travail qu'en dehors, dans tout contexte lié au travail. Les employés d'IPL sont tenus de suivre une formation régulière dans ce domaine.

## Communautés et peuples autochtones

IPL s'efforce de comprendre et d'atténuer l'impact de ses activités sur les droits des communautés au sein desquelles elle exerce ses activités. Nous reconnaissons et respectons les liens que les peuples autochtones entretiennent avec les terres et les eaux. Nous respectons et reconnaissons la déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones et les principes des droits de la personne relatifs au consentement libre, préalable et éclairé. Nous consultons les propriétaires fonciers traditionnels autochtones dans le cadre de projets situés sur leurs terres ancestrales en vue d'un accord sur la gestion du projet, et nous leur donnons accès à des procédures appropriées de règlement des griefs et des différends.

## Changement climatique

IPL reconnaît que le changement climatique et les efforts mondiaux tendant vers des émissions nettes nulles affecteront ses employés et les communautés dans lesquelles elle exerce ses activités. IPL prendra donc en compte les principes d'une transition juste dans ses décisions relatives à la décarbonisation.

## Tiers

Au moyen d'accords contractuels appropriés et de standards éthiques en matière de passation de marchés, nous exigeons que nos consultants, agents, sous-traitants et fournisseurs respectent les droits des travailleurs, y compris leurs droits à la liberté d'association et à la négociation collective, et nous nous efforçons de prévenir toute forme d'esclavage moderne dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous cherchons à influencer les entreprises partenaires et les entreprises indépendantes dans lesquelles nous avons une participation afin qu'elles respectent également nos engagements en matière de droits de la personne.

## Mesures concrètes pour assurer le respect de nos engagements

### Diligence préalable et audit

IPL s'engage à faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier et de prévenir les risques en matière de droits de la personne encourus par les personnes impliquées dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement, et à réaliser des audits afin d'évaluer le respect de la loi et des principes en matière de droits de la personne.

### Formation

Nous proposons à nos employés des formations sur les droits de la personne et le développement des compétences.

## Engagement des partenaires et communication

Nous nous engageons à collaborer étroitement avec nos partenaires, y compris nos employés, nos clients, nos fournisseurs et leurs employés, ainsi que les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités. Nous respectons le droit des défenseurs des droits de la personne de s'exprimer en toute liberté sans crainte de représailles, notamment quand ils formulent des critiques à l'égard de nos pratiques ou de celles de nos partenaires commerciaux.

## Traitement de réclamations

Nous disposons de canaux accessibles et sécurisés, ouverts à tous les partenaires, pour déposer des plaintes relatives aux droits de la personne ou à d'autres sujets. Ces procédures de plainte sont définies dans le code de conduite d'IPL, les accords d'entreprise, la politique de signalement du groupe, la politique de lanceur d'alerte australienne et d'autres politiques relatives aux droits de la personne.

Nous nous engageons à agir aussi rapidement que possible pour remédier à toute violation des droits de la personne qui nous est signalée ou que nous avons identifiée, y compris les pratiques d'exploitation de la main d'œuvre et l'esclavage moderne. Dans le cas où nous aurions causé ou contribué à une atteinte aux droits de la personne, nous prendrons des mesures pour résoudre la situation ou collaborerons dans le cadre des procédures judiciaires nécessaires.

## Gouvernance

Le comité d'éthique d'IPL est chargé de la supervision opérationnelle et de la responsabilité de la réponse d'IPL face aux risques en matière de droits de la personne. Il est soutenu par le groupe de travail des droits de la personne. Le comité d'audit et de gestion des risques et le comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des communautés d'IPL sont chargés de superviser la réponse d'IPL aux risques liés aux droits de la personne.

## Orientations et rapports pour les salariés

IPL s'efforce de créer des environnements de travail où la communication ouverte et honnête entre tous les employés est valorisée et respectée. L'entreprise s'engage à respecter les lois applicables en matière de travail et d'emploi partout où elle opère. Tout employé estimant qu'il existe un conflit entre les dispositions de cette politique et les lois, coutumes ou pratiques de lieu de travail, ou qui souhaite signaler en toute confidentialité une violation potentielle de cette politique ou des lois en vigueur, doit :

- En parler à son responsable ou supérieur hiérarchique : il s'agit souvent de la meilleure personne à contacter en premier lieu ;
- S'adresser à l'avocat général du groupe IPL ou au responsable de la gestion des risques ;
- Contacter le comité d'éthique IPL à [ethical@incitecpivot.com.au](mailto:ethical@incitecpivot.com.au) ;
- Contacter le service d'assistance téléphonique IPL pour les signalements ; ou
- Dans des circonstances appropriées (lorsqu'il s'agit d'une question relative au personnel), contacter les ressources humaines.

## Informations sur le document

La conservation des documents liés à cette politique relève de la responsabilité du directeur juridique du groupe.

## Définitions

Le **Tableau 0-1** inclut des termes et des définitions en rapport avec le contenu du présent document, sauf si le glossaire est disponible sur l'intranet.

Terme (Abréviation)	Définition
Groupe IPL	Toutes les filiales et personnes morales liées à Incitec Pivot Ltd, ainsi que tous les groupements d'entreprises dans lesquels Incitec Pivot Ltd, ou l'une de ses filiales ou personnes morales liées, détient une participation majoritaire.

*Tableau 0-1 – Définitions*

## Informations sur la conformité et le respect de la réglementation

Les documents du **Tableau 0-2** énumèrent les informations relatives à la conformité qui ont été utilisées pour l'élaboration du contenu.

Référence	Date
Universal Declaration of Human Rights (Déclaration universelle des droits de l'homme)	1948
ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail)	1998, modifiée en 2022
UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP) (Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones)	2007
UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne)	2011
UN Global Compact (Pacte mondial des Nations unies)	Adhésion d'IPL en 2022

*Tableau 0-2 – Informations relatives à la conformité*

## Documents connexes

Les informations énumérées dans le **Tableau 0-3** sont des documents internes d'IPL directement liés à la présente politique.

ID/Numéro	Type	Titre
	Politique	IPL Code of Conduct (Code de conduite IPL)
	Politique	Anti-Discrimination and Harassment Policy (Politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement) (Ce document est uniquement disponible en anglais)

*Politique relative aux droits de la personne*

	Politique	Australian Whistleblower Policy (Politique australienne en matière de signalement) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Climate Change Policy (Politique relative au changement climatique) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Diversity Policy (Politique de diversité) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Group Whistleblower Policy (Politique de signalement du groupe) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Modern Slavery Policy (Politique relative à l'esclavage moderne)
	Politique	Sanctions Policy (Politique de sanctions) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Sustainable Communities Policy (Politique des communautés durables) (Ce document est uniquement disponible en anglais)

*Tableau 0-3 – Documents connexes*

## Modifier les informations

Les informations contenues dans le [Tableau 0-4](#) sont un résumé des informations relatives aux modifications apportées à la dernière version de cette politique.

Version	Date	Détails
2		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modifié pour faire référence aux engagements pris en tant que membre signataire du Pacte mondial des Nations unies.</li> <li>- Mise à jour pour inclure les références aux instruments juridiques internationaux.</li> <li>- Mise à jour de l'ordre de priorité des politiques d'IPL en matière de droits de la personne, précisant que la politique en matière de droits de la personne prévaut en cas d'incohérence.</li> </ul>
1	Mai 2019	Adoption de la politique d'IPL en matière de droits de l'homme

*Tableau 0-4 – Modifier les informations*