



Eramet & Droits humains

Comité Droits humains Groupe



Que sont les Droits de l'homme ?

“ Les droits de l'homme sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine ethnique ou nationale, couleur, religion, langue ou toute autre condition. Nous avons tous le droit d'exercer nos droits de l'homme sans discrimination et sur un pied d'égalité. Ces droits sont intimement liés, interdépendants et indivisibles.

[...]

Tous les droits de l'homme sont indivisibles, qu'ils soient civils ou politiques, notamment le droit à la vie, l'égalité devant la loi et la liberté d'expression ; les droits économiques, sociaux et culturels, comme le droit au travail, à la sécurité sociale et à l'éducation ; ou les droits collectifs, comme le droit au développement et à l'autodétermination, sont indivisibles, liés et interdépendants. L'amélioration d'un droit facilite le progrès des autres. De la même manière, la privation d'un droit a un effet négatif sur les autres.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'homme ”

Les principes fondamentaux des Droits de l'homme sont définis dans des textes internationaux de référence :



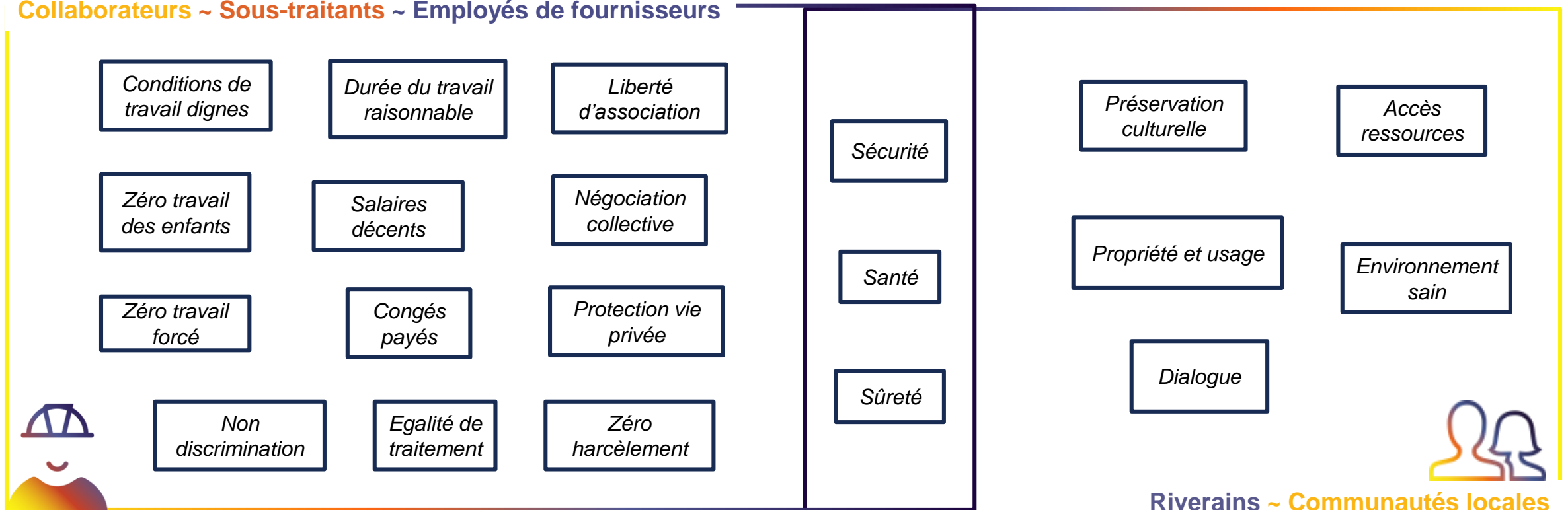
Eramet s'engage à respecter et à promouvoir ces principes fondamentaux, à travers sa Politique Droits humains.

Pourquoi parle-t-on de Droits humains en entreprise ?

→ La réponse en 2 minutes : [regardez cette vidéo](#) de l'Equality and Human Rights Commission (UK)

Les Droits humains touchent de nombreuses dimensions de l'activité des entreprises :

Collaborateurs ~ Sous-traitants ~ Employés de fournisseurs



La politique Droits humains Eramet

Une nouvelle politique, pour une gouvernance commune des sujets Droits humains



Cliquez pour télécharger la politique

→ Une politique en 3 volets



Envers les **collaborateurs**
pour un environnement de travail sûr, sain et respectueux

Avec les **partenaires d'affaires**
pour le développement d'une chaîne de valeur responsable



Envers les **communautés**
avec la diminution des impacts et la recherche d'une contribution positive

→ Une démarche collaborative

+ de 600
personnes
impliquées

1 enquête
adressée aux
collaborateurs

2
associations
spécialisées
en Droits
humains

Ensemble
du **COMEX**
signataire

Les engagements d'Eramet expliqués

La prévention de la santé et des accidents est au cœur du système, et concerne aussi bien les collaborateurs que les sous traitants qui interviennent sur nos sites. Elle s'appuie sur l'analyse des risques aux postes de travail qui détermine les actions et mesures de prévention à mettre en œuvre.

Proposer des conditions de travail dignes, c'est un ensemble de mesures visant notamment à :

- assurer une **rémunération** correspondant aux heures travaillées
- respecter les lois sur le **salaire minimum** et les **durées du travail**
- assurer des **temps de repos** hebdomadaires et de pause pendant la journée de travail.

1. Engagements envers les collaborateurs

→ Santé Sécurité Sûreté

Eramet s'engage à mettre en place des actions de prévention et de protection visant à créer un environnement de travail sûr et sain dans l'ensemble de ses sites et s'efforce d'éviter tout accident ou maladie professionnelle. Eramet veille à la sûreté de ses collaborateurs dans le cadre de ses activités.

Lorsqu'un hébergement de longue durée est mis à disposition des collaborateurs, ces logements doivent être en accord avec les recommandations internationales.

→ Conditions de travail

Eramet s'engage à fournir des conditions de travail respectueuses de ses salariés et conformes aux lois locales applicables et ce, dans le respect des accords conclus avec les représentants du personnel.

→ Travail forcé et travail des enfants

Eramet s'oppose fermement au travail des enfants, au travail forcé, à l'esclavage moderne. Si toutefois l'une de ces pratiques était constatée, l'entreprise prendrait des mesures immédiates pour y mettre fin et mettre en place les actions visant à protéger au mieux les intérêts de ces personnes.

→ Harcèlement et violences

Eramet ne tolère ni harcèlement ni violence sous toutes ses formes sur le lieu de travail et prendra les mesures nécessaires pour prévenir ou sanctionner ces comportements.

→ Égalité des chances et discrimination

Eramet tient à promouvoir l'égalité des chances et à respecter les lois et réglementations interdisant toute discrimination.

→ Dialogue social

Eramet garantit l'exercice des droits syndicaux et respecte le droit des collaborateurs de rejoindre ou non les syndicats ou les organisations de travailleurs, dans le cadre de la liberté d'association et du droit à la négociation collective. Eramet met tout en œuvre pour assurer un dialogue social sincère et loyal.

→ Vie privée et confidentialité des données

Eramet s'engage à respecter la vie privée et la confidentialité des données de ses salariés conformément à la réglementation applicable.

Dialoguer avec les partenaires sociaux, tant de manière formelle (politique de rémunération, formation, protection sociale, gestion de l'emploi) qu'au quotidien sur les sites.

DH : Droits de l'homme ou Droits humains ?
Les deux expressions font référence au même concept, et cette distinction n'existe qu'en français ! La plupart des langues utilisent le terme « humain » : « Human rights » en anglais, « Menschen rechte » en allemand, « derechos humanos » en espagnol, « diritti umani » en italien. Et même « droits de la personne humaine » au Québec francophone.
Parler de Droits humains, c'est gagner en inclusion et en modernité !

Les engagements d'Eramet expliqués

1. Engagements envers les collaborateurs

→ Santé Sécurité Sûreté

Eramet s'engage à mettre en place des actions de prévention et de protection visant à créer un environnement de travail sûr et sain dans l'ensemble de ses sites et s'efforce d'éviter tout accident ou maladie professionnelle. Eramet veille à la sûreté de ses collaborateurs dans le cadre de ses activités.

Lorsqu'un hébergement de longue durée est mis à disposition des collaborateurs, ces logements doivent être en accord avec les recommandations internationales.

→ Conditions de travail

Eramet s'engage à fournir des conditions de travail respectueuses de ses salariés et conformes aux lois locales applicables et ce, dans le respect des accords conclus avec les représentants du personnel.

→ Travail forcé et travail des enfants

Eramet s'oppose fermement au travail des enfants, au travail forcé, à l'esclavage moderne. Si toutefois l'une de ces pratiques était constatée, l'entreprise prendrait des mesures immédiates pour y mettre fin et mettre en place les actions visant à protéger au mieux les intérêts de ces personnes.

→ Harcèlement et violences

Eramet ne tolère ni harcèlement ni violence sous toutes ses formes sur le lieu de travail et prendra les mesures nécessaires pour prévenir ou sanctionner ces comportements.

→ Égalité des chances et discrimination

Eramet tient à promouvoir l'égalité des chances et à respecter les lois et réglementations interdisant toute discrimination.

→ Dialogue social

Eramet garantit l'exercice des droits syndicaux et respecte le droit des collaborateurs de rejoindre ou non les syndicats ou les organisations de travailleurs, dans le cadre de la liberté d'association et du droit à la négociation collective. Eramet met tout en œuvre pour assurer un dialogue social sincère et loyal.

→ Vie privée et confidentialité des données

Eramet s'engage à respecter la vie privée et la confidentialité des données de ses salariés conformément à la réglementation applicable.

Liste non exhaustive des motifs de discriminations :

Âge ; Sexe ; Origine ; Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ; Grossesse ; État de santé ; Handicap ; Caractéristiques génétiques ; Orientation sexuelle ; Identité de genre ; Opinions politiques, philosophiques ; Activités syndicales ; Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée

Au vu de nos implantations, c'est le **RGPD**, un règlement européen relatif à la protection des données personnelles, qui est appliquée dans la majorité de nos entités.

Le travail forcé est à distinguer des conditions de travail d'exploitation ou qui ne respectent pas les normes. Divers indicateurs peuvent être utilisés pour établir quand une situation relève du travail forcé, notamment les **restrictions à la liberté de mouvement** des travailleurs, la **confiscation** des salaires ou des documents d'identité, les **violences** physiques ou sexuelles, les menaces ou l'intimidation, ou les dettes imposées de manière frauduleuse, auxquelles les travailleurs ne peuvent échapper.

Harcèlements et violences ne sont pas tolérés, qu'ils soient **psychologiques, physiques ou sexuels**

Les engagements d'Eramet expliqués

Le respect des Droits humains constitue la **première exigence** de la [Charte Achats responsables](#).

Communautés hôtes, riverains, voisins... on parle là des personnes vivant autour de nos sites, qui sont impactés par, et qui impactent nos activités.

Des **mécanismes de plaintes** sont accessibles aux riverains des sites du Groupe, qui peuvent ainsi faire remonter leurs griefs liés à leurs droits fondamentaux.

2. Engagements avec les partenaires commerciaux

Eramet considère que tous ses partenaires commerciaux doivent partager les mêmes principes et valeurs. Le Groupe s'engage à promouvoir les Droits de l'Homme internationalement reconnus dans sa chaîne de valeur et communique auprès de ses clients, fournisseurs, sous-traitants et partenaires, les principes de cette Politique qui s'appliquent intégralement à eux.

Eramet met en place des *due diligences* auprès de ses partenaires et relations d'affaires, afin de déterminer, prévenir et atténuer les atteintes éventuelles aux Droits Humains qui pourraient être détectées et ainsi prendre des mesures adaptées le cas échéant.

Ce sont les **Comités Achats et Ventes responsables** qui supervisent l'évaluation RSE/Ethique des clients et des fournisseurs.

3. Engagements envers les communautés locales

Eramet souhaite accompagner, en partenariat avec les gouvernements nationaux et locaux, sa démarche de limitation et de compensation des impacts de ses activités avec le développement d'une empreinte positive pour ses communautés hôtes. Eramet s'attache à respecter et préserver les traditions et cultures des communautés et populations autochtones vivant autour de ses sites.

→ Dialogue et recours

Eramet s'engage à construire et entretenir une relation de confiance avec les communautés locales y compris les plus vulnérables, par la mise en place d'outils de dialogue continu et de mécanismes de traitement des plaintes.

→ Acquisition de terres et réinstallation

Eramet s'applique à éviter les réinstallations involontaires. Dans le cas où cela serait inévitable, Eramet se conforme à la législation locale en vigueur et se réfère à la Norme de Performance de la

Société Financière Internationale relative aux activités de relogement, d'acquisition de terres et de réinstallation involontaire.

→ Impacts environnementaux et climatiques

Eramet met en œuvre tous les moyens nécessaires pour réduire son empreinte et son passif environnemental sur ses sites en activité, mais également ses impacts environnementaux dans le cadre de ses projets en développement. Les mesures mises en œuvre visent à limiter les nuisances envers les communautés riveraines, et éviter les risques de pollution et ceux liés à une réduction de leur accès aux ressources naturelles.

→ Sécurité et communautés

La prévention des risques en matière de sécurité passe en premier lieu par le dialogue avec les communautés locales. Eramet s'inspire notamment des « Principes Volontaires sur la sécurité et les Droits de l'Homme ». L'usage de la force est strictement limité aux cas d'extrême nécessité et à un degré proportionnel à la menace.

Les engagements d'Eramet expliqués

2. Engagements avec les partenaires commerciaux

Eramet considère que tous ses partenaires commerciaux doivent partager les mêmes principes et valeurs. Le Groupe s'engage à promouvoir les Droits de l'Homme internationalement reconnus dans sa chaîne de valeur et communique auprès de ses clients, fournisseurs, sous-traitants et partenaires, les principes de cette Politique qui s'appliquent intégralement à eux.

Eramet met en place des due diligences auprès de ses partenaires et relations d'affaires, afin de déterminer, prévenir et atténuer les atteintes éventuelles aux Droits Humains qui pourraient être détectées et ainsi prendre des mesures adaptées le cas échéant.

3. Engagements envers les communautés locales

Eramet souhaite accompagner, en partenariat avec les gouvernements nationaux et locaux, sa démarche de limitation et de compensation des impacts de ses activités avec le développement d'une empreinte positive pour ses communautés hôtes. Eramet s'attache à respecter et préserver les traditions et cultures des communautés et populations autochtones vivant autour de ses sites.

→ Dialogue et recours

Eramet s'engage à construire et entretenir une relation de confiance avec les communautés locales y compris les plus vulnérables, par la mise en place d'outils de dialogue continus et de mécanismes de traitement des plaintes.

→ Acquisition de terres et réinstallation

Eramet s'applique à éviter les réinstallations involontaires. Dans le cas où cela serait inévitable, Eramet se conforme à la législation locale en vigueur et se réfère à la Norme de Performance de la

Société Financière Internationale relative aux activités de relogement, d'acquisition de terres et de réinstallation involontaire.

→ Impacts environnementaux et climatiques

Eramet met en œuvre tous les moyens nécessaires pour réduire son empreinte et son passif environnemental sur ses sites en activité, mais également ses impacts environnementaux dans le cadre de ses projets en développement. Les mesures mises en œuvre visent à limiter les nuisances envers les communautés riveraines, et éviter les risques de pollution et ceux liés à une réduction de leur accès aux ressources naturelles.

→ Sécurité et communautés

La prévention des risques en matière de sécurité passe en premier lieu par le dialogue avec les communautés locales. Eramet s'inspire notamment des « Principes Volontaires sur la sécurité et les Droits de l'Homme ». L'usage de la force est strictement limité aux cas d'extrême nécessité et à un degré proportionnel à la menace.

En fonction de la nature de ces impacts ou risques, les riverains peuvent être associés à la définition et **l'exécution de mesures de maîtrise**. En particulier, les communautés locales sont associées aux études de caractérisation de l'état de référence, intégrant leur connaissance de la biodiversité, de ses usages et des services écosystémiques.

Les risques pour les droits humains des communautés dans ce cadre portent sur les **droits civils et politiques**, tels que le droit de ne pas être arrêté ou détenu arbitrairement, et de subir des traitements cruels, inhumains ou dégradants.

Dans les cas où les **réinstallations involontaires** seraient inévitables, un **plan d'action** est mis en œuvre afin de rétablir ou d'améliorer les conditions et niveau de vie des communautés locales affectées, suivant les standards internationaux de la SFI.

La démarche Droits humains d'Eramet

Vers 2023 - Eramet entreprise engagée, citoyenne et contributive

Dans le cadre de sa feuille de route RSE 2018-2023, Eramet ambitionne de devenir une référence en matière de respect des droits humains dans sa sphère d'activité.



→ Un ensemble de procédures, d'outils et de mesures pour :



Que faire en cas de violations ?

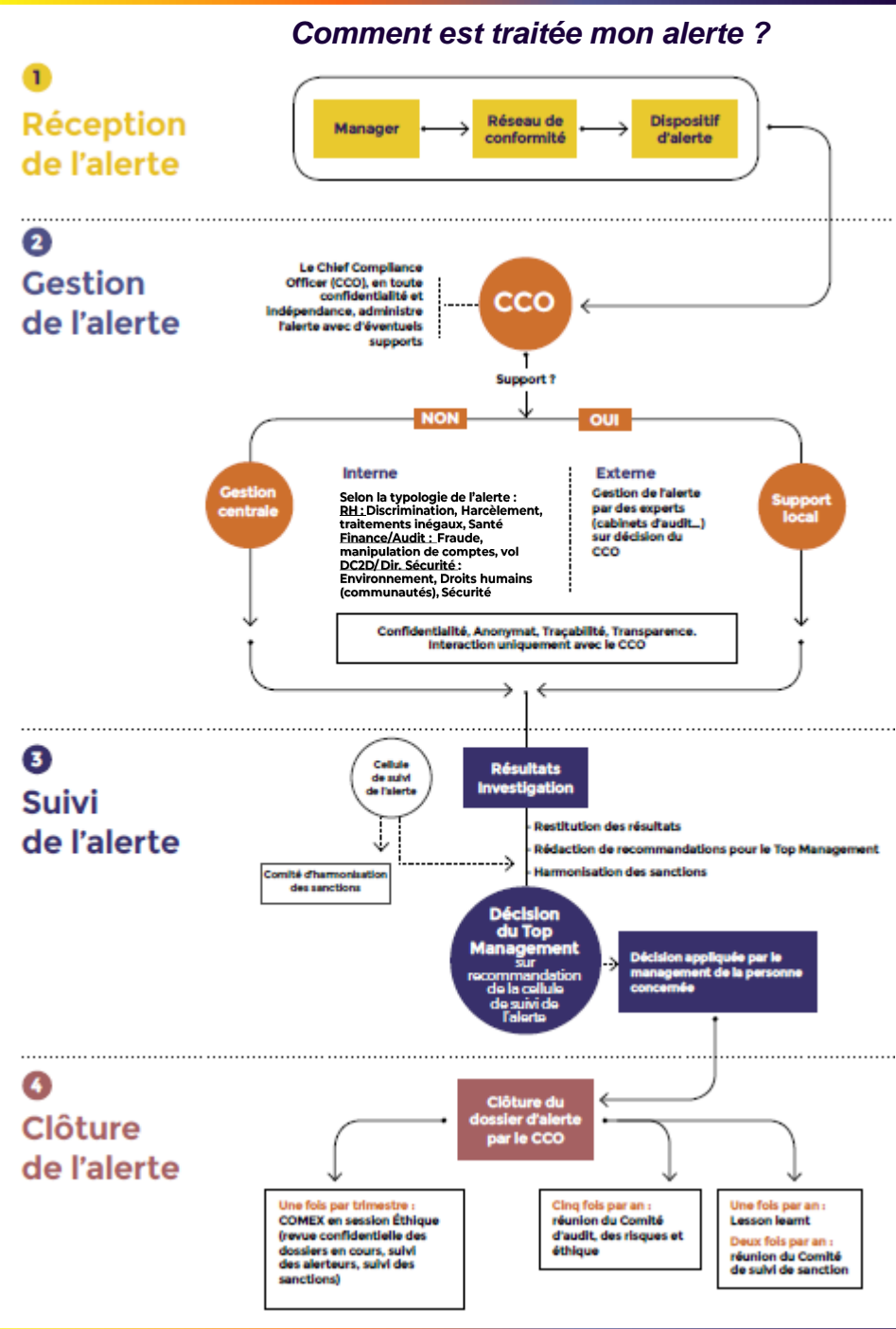
Que vous soyez VICTIME ou TEMOIN de violations de Droits humains, vous pouvez agir, en signalant les faits !

→ A travers le dispositif d'alerte professionnelle

- Via le site dédié : <https://eramet.integrityline.org/>
- Par téléphone avec des numéros gratuits par pays (liste disponible sur www.eramet.com)
- En vous adressant directement à votre Responsable Conformité Ethique local (liste disponible sur www.eramet.com)

Un dispositif garantissant l'anonymat et protégeant les lanceurs d'alerte :

Le Groupe s'engage à ce que tout lanceur d'alerte, personne physique, désintéressé, de bonne foi, qui révèle une violation grave et manifeste dont elle a eu personnellement connaissance, ne subisse une quelconque forme de discrimination, harcèlement, changement ou autre, du fait du recours de bonne foi au dispositif d'alerte professionnelle.





eramET