



RAPPORT
DÉCEMBRE 2023

DROITS HUMAINS



Table des matières

OBJECTIF DU RAPPORT	2
MESSAGE DE CHRISTEL BORIES, PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE	3
DROITS HUMAINS : LA VISION DU COMEX	4
FAIRE DES DROITS HUMAINS L'ENGAGEMENT DE TOUS	5

PARTIE 1

LES ENGAGEMENTS D'ERAMET EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	6
LA RAISON D'ÊTRE D'ERAMET	7
POLITIQUE DROITS HUMAINS	8
KEY STANDARDS ET GOLDEN RULES	9
OUTILS INTERNES ET ENGAGEMENT AUPRÈS DES ORGANISATIONS MONDIALES	10

PARTIE 2

METTRE EN ŒUVRE LES ENGAGEMENTS D'ERAMET EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	11
GOVERNANCE	12
NOS RÉFÉRENTIELS MONDIAUX DE GOUVERNANCE DES DROITS HUMAINS	14
COMMENT CES RÉFÉRENTIELS SONT-ILS MIS EN ŒUVRE ?	15
LA DÉMARCHE D'ERAMET EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	16
LA FEUILLE DE ROUTE RSE	17
DIALOGUER AVEC LES PARTIES PRENANTES	19

PARTIE 3

RISQUES SAILLANTS EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	24
IDENTIFIER LES RISQUES SAILLANTS EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	25
LES RISQUES SAILLANTS D'ERAMET	27
GESTION DES RISQUES SAILLANTS	28
RÉPONDRE AUX ALLÉGATIONS	31
REMÉDIATION	32

PARTIE 4

APPROCHE PAR SITE	35
GABON : RECRUTER SANS DISCRIMINATION	36
GABON : SENSIBILISER POUR PLUS DE SÉCURITÉ	37
SÉNÉGAL : ADOPTER DES MÉTHODES DE RÉOLUTION DES CONFLITS APPROPRIÉES SUR LE PLAN CULTUREL	38
FOCUS 1 AGIR POUR UNE EXPLOITATION MINIÈRE RESPONSABLE	39
ARGENTINE : PRÉSERVER LE PATRIMOINE CULTUREL	41
NOUVELLE-CALÉDONIE : UN LIEU DE DIALOGUE COMMUNAUTAIRE	42
FOCUS 2 RESPECTER LES TRADITIONS ET LES CULTURES DES PEUPLES AUTOCHTONES ET DES COMMUNAUTÉS LOCALES	43
INDONÉSIE : ASSURER LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS : UNE TÂCHE ESSENTIELLE	47
NORVÈGE : MINIMISER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL SUR NOS VOISINS	48
FOCUS 3 LES DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR	49
FRANCE : AMÉLIORER LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION	52
ÉTATS-UNIS : RENFORCER LA GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE NON-DISCRIMINATION	53
FOCUS 4 PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT DE TOUS	54

PARTIE 5

ANNEXES	56
SUIVI DES PERFORMANCES	57
INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	59
TABLEAU DE CONCORDANCE	62

Eramet en bref

Un acteur clé de l'exploitation responsable des métaux

Le monde est confronté au plus grand défi de son histoire : réussir la transition énergétique et rétablir les conditions d'une harmonie durable entre l'Homme et la Terre.

Pour mener à bien cette transition, le monde aura besoin de métaux provenant de mines responsables qui respectent les personnes et l'environnement.

La raison d'être d'Eramet incarne sa vision et son ambition :

Devenir une référence en matière de transformation responsable des ressources minérales de la Terre pour le « bien vivre » ensemble.

CHIFFRES CLÉS

10 400

COLLABORATEURS

16

SITES MINIERES ET INDUSTRIELS DANS 15 PAYS

5,24

MILLIARDS D'EUROS DE CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2022 (CHIFFRE D'AFFAIRES AJUSTÉ)

1^{er} PRODUCTEUR DE MINÉRAI DE MANGANÈSE DE HAUTE QUALITÉ

1^{er} PRODUCTEUR D'ALLIAGES DE MANGANÈSE RAFFINÉ

1^{er} PRODUCTEUR DE MATIÈRES PREMIÈRES DE TITANE

4^e PLUS GRAND PRODUCTEUR DE ZIRCON

1^{er} MINE DE NICKEL AU MONDE (INDONÉSIE)

1^{er} PRODUCTEUR EUROPÉEN DE LITHIUM EN 2024

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ LE SITE WEB D'ERAMET : www.eramet.com

L'objectif de ce rapport

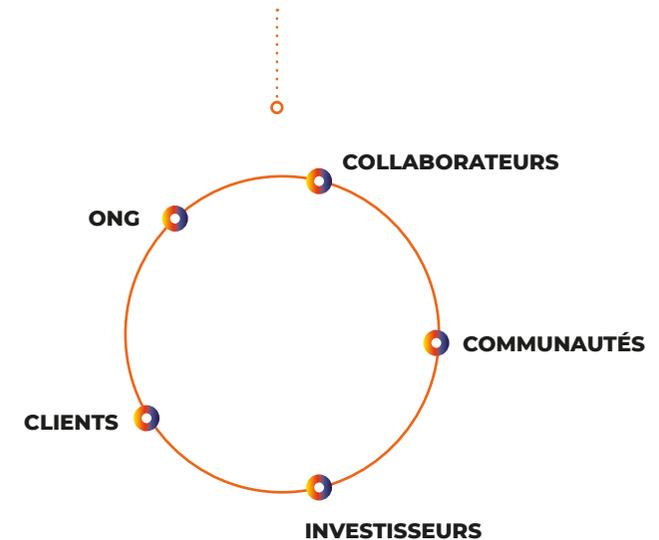
Fidèle à sa raison d'être et à ses feuilles de route RSE, Eramet a décidé de publier son premier rapport Droits humains. L'objectif de ce rapport est de répondre aux questions des parties prenantes externes et internes sur l'approche d'Eramet en matière de droits humains.

Ce rapport s'inspire directement du Cadre de reporting des Principes directeurs des Nations Unies, un outil d'orientation qui aide les entreprises à rendre compte des questions relatives aux droits humains, conformément à leur responsabilité telle qu'établie par les Recommandations et Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme.

Ce rapport vise à présenter ce qu'Eramet a réalisé et développé en matière de droits humains, et à mettre en lumière les domaines recelant des opportunités d'amélioration. Il illustre la manière dont le Groupe met en œuvre ses processus de respect des droits humains et les défis auxquels il est confronté. Il offre également la possibilité de faire entendre la voix des parties prenantes internes et externes (collaborateurs, leurs représentants, ONG, investisseurs...) et d'accroître notre transparence auprès d'elles, en leur fournissant des informations sur les engagements et les actions d'Eramet en matière de droits humains.

Eramet estime que des échanges significatifs et constructifs avec l'ensemble des parties prenantes sont essentiels pour conduire le changement dans une optique de collaboration.

À QUI CE RAPPORT S'ADRESSE-T-IL ?



MESSAGE DE CHRISTEL BORIES



CHRISTEL BORIES
Présidente-Directrice Générale

Protéger les droits humains n'est pas seulement une obligation légale : c'est un devoir moral que nous partageons tous chez Eramet. Les droits humains sont des principes non négociables qui doivent guider chacune de nos décisions et de nos actions. Nous avons réaffirmé cette position en publiant notre première Politique Droits humains en 2019. Rédigée en coopération avec nos parties prenantes internes et externes, elle respecte les principes fondamentaux définis dans la Charte internationale des droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, selon les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Depuis lors, cette Politique, signée par le Comex d'Eramet, témoigne

de notre engagement envers nos collaborateurs, nos partenaires commerciaux et, bien sûr, les communautés vivant à proximité des sites où nous opérons.

Joignant le geste à la parole, **nous avons développé depuis une organisation robuste dédiée, ainsi que des outils efficaces pour surveiller nos risques liés aux droits humains et nous assurer que notre écosystème est aligné sur nos principes directeurs.**

Nous veillons à ce que nos collaborateurs suivent régulièrement des formations pour comprendre les droits humains et les intégrer dans leur travail. Nos équipes chargées de l'Impact Sociétal et des Droits Humains ont également abordé la question de **notre responsabilité à l'égard de notre chaîne de valeur**, en travaillant avec nos sous-traitants, fournisseurs,

partenaires et clients afin de faire de notre activité minière et métallurgique une autre force puissante de promotion des droits de l'homme à l'échelle mondiale.

En publiant aujourd'hui notre premier rapport Droits humains, nous franchissons une nouvelle étape. **Il présente non seulement nos valeurs, mais aussi certaines des actions très concrètes que nous mettons en œuvre pour protéger les droits humains,** ainsi que les défis auxquels nous sommes confrontés dans chaque pays où nous sommes présents. Je suis convaincue que ce rapport sera bien accueilli par l'ensemble de nos parties prenantes, démontrant une fois de plus notre engagement à devenir un leader dans la transformation responsable des ressources minérales de la Terre pour favoriser le « bien vivre » ensemble.



La protection des droits humains n'est pas seulement une obligation légale : c'est un devoir moral que nous partageons tous chez Eramet ».

CHRISTEL BORIES

Droits humains : la vision du Comex



NICOLAS CARRÉ
Directeur Financier en charge
des Systèmes d'Information
et des Achats Groupe

En tant qu'entreprise minière et industrielle internationale, nous avons une obligation de diligence pour nous assurer que les droits humains sont respectés tout au long de notre chaîne de valeur. C'est un véritable défi, compte tenu de la complexité et de la diversité de nos activités et secteurs géographiques, avec de nombreux fournisseurs présents dans des pays très variés. Mais c'est aussi un moteur de progrès pour tous nos partenaires commerciaux, que nous encourageons à adopter, comme nous, des pratiques exemplaires en matière de respect et de développement des droits humains.



ANNE-MARIE LE MAIGNAN
Directrice des Ressources
Humaines, Santé et Sécurité

Le respect des droits humains et le « bien vivre ensemble » font partie de la raison d'être et de la culture de notre entreprise. Partout où nous sommes présents, nous favorisons des relations humaines fondées sur le respect, l'écoute, la bienveillance et l'intégrité. Notre objectif est de garantir à tous nos collaborateurs un niveau élevé de sécurité, tant au niveau professionnel que personnel, et de créer les conditions pour qu'ils se sentent reconnus et inclus dans toute leur diversité. Nous avons notamment renforcé notre Charte éthique en faveur de la communauté LGBTQ+ et pris de nombreuses initiatives pour favoriser l'inclusion sur le lieu de travail. En 2023, nous avons également lancé le Eramet Global Forum, une instance transnationale de représentation des collaborateurs et de dialogue social habilitée à signer des accords pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe - une initiative sans précédent dans l'industrie minière.



KLÉBER SILVA
Directeur des Opérations

La sécurité est le premier droit humain. Notre priorité absolue est de garantir la sécurité de tous nos employés et sous-traitants sur et autour de nos sites, ainsi que la sécurité de nos communautés, en instaurant une culture orientée vers le zéro accident. C'est une responsabilité à la fois individuelle et collective, à laquelle nous devons consacrer une attention constante. Car en disposant d'une culture de la sécurité, en prenant soin de nous-mêmes, des autres et de notre environnement, nous développons des comportements vertueux qui améliorent tous les droits humains et font de nous des voisins responsables pour les communautés qui vivent autour de nos sites d'implantation.



GUILAUME VERCAEMER
Directeur Juridique Groupe

Comme indiqué dans notre Politique Droits Humains, Eramet ne tolère aucune forme de harcèlement, de violence ou de discrimination, ni aucun comportement contraire à l'éthique. Ainsi, outre la mise en place d'une structure dédiée, le Groupe est déterminé à donner à toutes ses parties prenantes - internes et externes - les moyens de signaler tout acte ou comportement, vécu ou constaté, qui ne serait pas conforme aux Principes Directeurs d'Eramet. C'est pourquoi nous avons créé Integrity Line, un système d'alerte en ligne qui garantit la protection, l'anonymat et la confidentialité des lanceurs d'alerte.



VIRGINIE DE CHASSEY
Directrice Développement
Durable et Engagement
d'Entreprise

Outre la gestion de nos impacts sociaux et environnementaux, notre feuille de route RSE « Act for Positive Mining » est avant tout un outil de développement des droits humains dans les pays où nous sommes présents. Elle s'articule autour de trois ambitions : prendre soin des personnes, agir en tant que partenaire de confiance de la nature, transformer notre chaîne de valeur. Après avoir posé les bases avec notre feuille de route RSE 2018-2023, les progrès réalisés dans chacun de ces domaines auront un impact immédiat sur l'amélioration des droits humains des communautés locales, qu'il s'agisse d'un meilleur accès aux soins de santé, de la gestion de l'eau sur nos sites ou de la décarbonation des activités de traitement métallurgique.



GEOFF STREETON
Directeur de la Stratégie,
de l'Innovation et du Business
Development

Le respect des droits humains est un critère essentiel pour toutes nos activités commerciales, y compris nos projets de développement. En tant qu'entreprise minière responsable, nous nous interdisons d'exercer nos activités dans des situations où le contexte politique ou social local nous expose à un risque élevé inacceptable d'atteinte aux droits humains. Nous cherchons également à éviter les pratiques opérationnelles pouvant avoir des conséquences négatives importantes et conduire à un recul des droits humains au sein des communautés hôtes (pollution, déplacement de populations, qualité de vie, accès réduit aux ressources sociales naturelles, etc.).

Faire des droits humains l'engagement de tous

Dans le cadre de la rédaction de ce rapport, il a été demandé à différents collaborateurs et représentants de donner leur avis sur l'approche du Groupe en matière de droits humains. L'enquête a été envoyée à trois catégories de collaborateurs : représentants des salariés, experts dans différents domaines sur nos sites et au niveau du Groupe. Toutes les réponses sont anonymes.

“ Les collaborateurs d'Eramet et ses filiales ont un impact sur les communautés dans le cadre de leurs activités. Il est donc naturel et humain que le Groupe s'attache à faire respecter leurs droits et à se conformer au droit international pour devenir une entreprise modèle, responsable, qui soit appréciée de tous. »

“ S'assurer que tous les collaborateurs, sous-traitants et résidents locaux bénéficient d'un traitement de qualité, quel que soit leur pays ou leur fonction. »

“ Parce que nous sommes une entreprise présente dans une région particulièrement exposée aux risques liés aux droits humains, et parce que les entreprises minières qui respectent les normes les plus élevées en matière de droits humains seront reconnues parmi les leaders du secteur. »

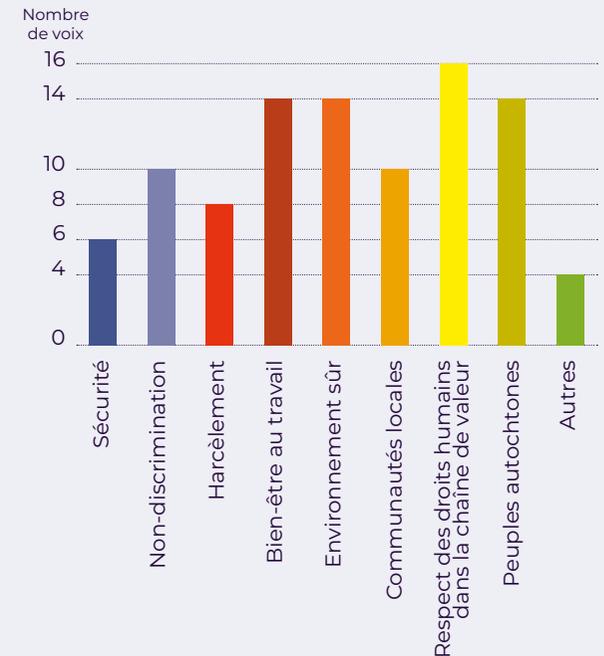
“ Parce que cela constitue le fondement de la société d'aujourd'hui et que nous devons montrer l'exemple. »

QUELQUES CITATIONS DE COLLABORATEURS D'ERAMET MONTRANT L'IMPORTANCE DE L'ENGAGEMENT DU GROUPE EN FAVEUR DES DROITS HUMAINS

“ Parce que cela s'inscrit dans l'ADN de notre entreprise et notre engagement quotidien envers les personnes, les actionnaires et les communautés (internes et externes). C'est une manière d'agir en accord avec nos valeurs. »

“ Les droits humains sont à la croisée de nombreux thèmes. Leur respect est essentiel, tant en interne qu'en externe, pour le bien vivre ensemble dans nos relations avec nos parties prenantes. Que le Groupe respecte les droits humains est également un vecteur de bonnes pratiques dans les pays où nous sommes présents. »

SELON VOUS, SUR QUELLES QUESTIONS MAJEURES RELATIVES AUX DROITS HUMAINS LE GROUPE ERAMET DEVRAIT-IL SE CONCENTRER ?

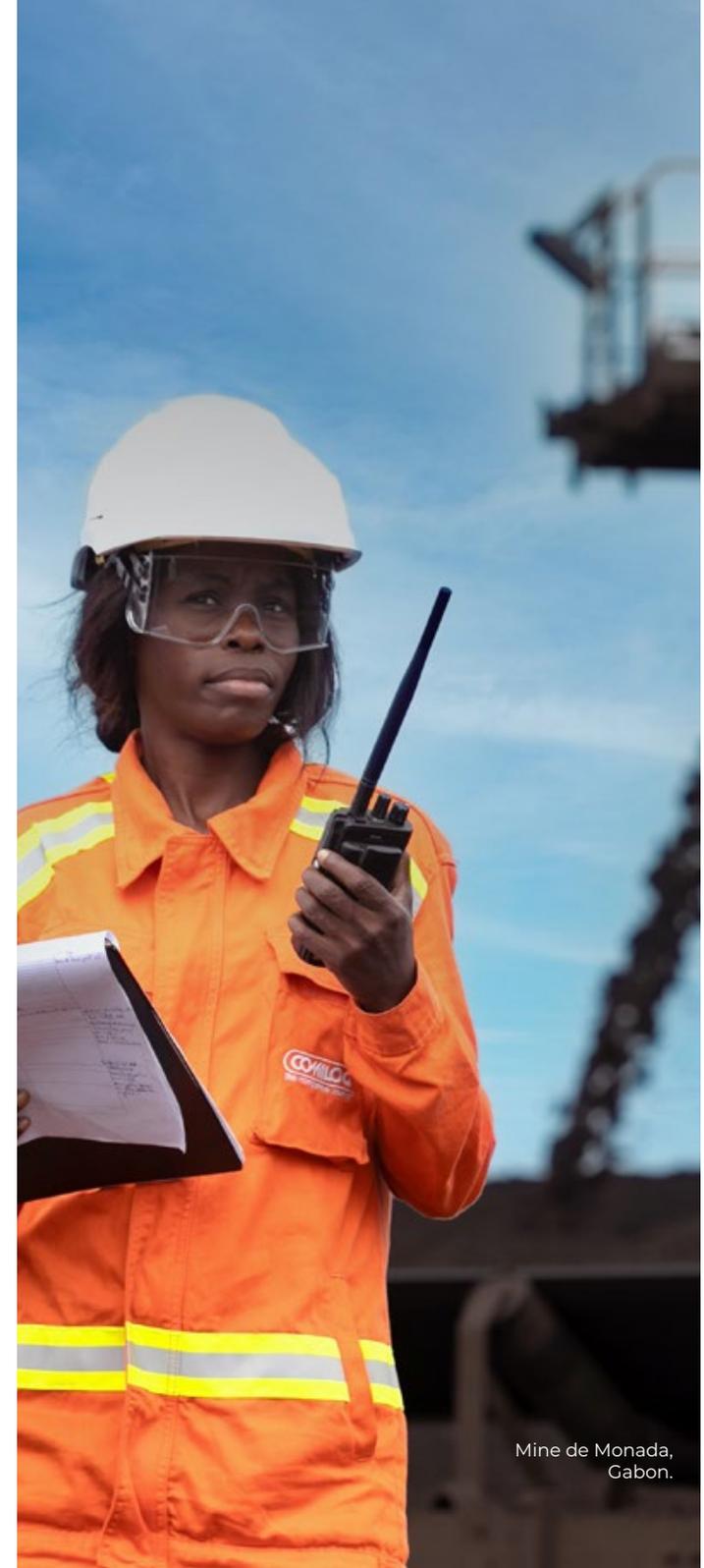


Enquête réalisée en novembre 2023

PARTIE 1

LES ENGAGEMENTS D'ERAMET EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

La raison d'être d'Eramet	7
La Politique Droits Humains	8
Key Standards et Golden Rules	9
Outils internes et engagement auprès des organisations mondiales	10



Mine de Monada,
Gabon.

La raison d'être d'Eramet

Eramet s'engage à intégrer les droits humains dans tous les aspects de son activité.



NOTRE CONVICTION

Le monde est confronté à son plus grand défi en date : réussir la transition énergétique et rétablir les conditions d'une harmonie durable entre les hommes et la planète.

Pour mener à bien cette transition, le monde aura besoin de métaux extraits de manière responsable, dans le respect des personnes et de l'environnement.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Nous souhaitons devenir une référence en matière de transformation responsable des ressources minérales de la Terre, pour le « **bien vivre** » ensemble.

MANIFESTE

Parce que la question de la disponibilité et de la qualité des matières premières est un enjeu majeur de la transition écologique et énergétique, nous nous mobilisons.

Parce que nous sommes convaincus que les questions environnementales ne peuvent être abordées sans s'attaquer de front aux défis sociétaux, nous agissons.

Notre raison d'être est le fondement sur lequel reposent ces valeurs et nos actions.

Notre ambition est d'être une entreprise efficace, citoyenne et contributive, actrice du changement. Cette ambition guide toutes nos décisions stratégiques et stimule notre créativité et notre agilité.

Contribuer à l'économie circulaire, maîtriser nos consommations énergétiques et nos émissions, nous repositionner stratégiquement sur les métaux essentiels à la transition énergétique, partager la valeur ajoutée, préserver la biodiversité et plus encore ; cette raison d'être est notre ambition collective.



Elle sert de cap à notre vision de l'humain, qu'il s'agisse de nos collaborateurs dont la sécurité et le développement sont nos priorités, des communautés implantées dans nos zones d'opérations auprès de qui nous nous engageons, et plus globalement des citoyens, pour qui les métaux sont essentiels à un bien-vivre personnel et collectif.

Cette boussole nous aligne avec les plus grands défis à venir : être au rendez-vous des besoins des générations actuelles et futures en fournissant les métaux utiles à la transition énergétique et au développement économique, garantir un approvisionnement responsable, gérer de manière minutieuse les ressources de la Terre.

Nous sommes Eramet. Et résolument engagés pour devenir un acteur clé de l'industrie minière et métallurgique, et créer les conditions d'une harmonie durable entre l'Homme et la Terre.

Politique Droits Humains

La Politique Droits Humains est le document clé sur les engagements du Groupe en matière de droits humains.

Eramet considère que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer dans le respect et la promotion des droits humains. Le Groupe s'engage à promouvoir et à respecter les principes fondamentaux des droits humains mondialement reconnus, tels que définis dans la Charte internationale des droits humains, les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains. Cet engagement du Groupe, qui suit les lignes directrices définies dans sa Charte éthique et complète ses autres politiques, est formalisé par la Politique Droits Humains. Il s'inscrit pleinement dans sa vision stratégique.

Adoptée en 2019, la Politique Droits Humains (disponible sur www.eramet.com) a été élaborée en concertation avec des parties prenantes internes et externes (notamment des ONG et des syndicats). Elle permet à Eramet de réaffirmer ce thème en tant qu'élément essentiel tant de son approche managériale et opérationnelle que de ses relations avec les parties prenantes internes et externes.

Cette Politique est signée, au plus haut niveau de gouvernance, par tous les membres du Comex. En 2023, dans un souci de conformité à l'Initiative pour une extraction minière responsable (IRMA), elle a été révisée conformément à la nouvelle norme du Groupe sur l'exploitation minière responsable.

LA POLITIQUE S'APPLIQUE AUX PARTIES PRENANTES CONCERNÉES PAR LES ACTIVITÉS D'ERAMET



COLLABORATEURS ET REPRÉSENTANTS

CENTRES D'INTÉRÊT
Santé et sécurité des collaborateurs et des sous-traitants, conditions de travail, non-discrimination, harcèlement, syndicats, etc.



COMMUNAUTÉS

CENTRES D'INTÉRÊT
Santé et sécurité des communautés, ressources naturelles, relocalisation, patrimoine culturel, cultures et traditions des communautés autochtones, etc.



FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

CENTRES D'INTÉRÊT
Devoir de vigilance dans la chaîne de valeur (santé-sécurité, conditions de travail, etc.)

AUTRES PARTIES PRENANTES CLÉS



CLIENTS

CENTRES D'INTÉRÊT
Qualité et innovation des produits, traçabilité, critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance), devoir de diligence et chaîne d'approvisionnement.



ÉTATS, REPRÉSENTANTS ÉLUS ET AUTORITÉS NATIONALES ET LOCALES

CENTRES D'INTÉRÊT
Partage de la valeur, contribution à l'économie, droits humains (par exemple, sûreté et droits humains), développement national et local, création d'emplois, contrats et accords miniers, conformité.



SOCIÉTÉ CIVILE, INITIATIVES MULTIPARTITES, ONG, ASSOCIATIONS CARITATIVES LOCALES, ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES, ETC.

CENTRES D'INTÉRÊT
Engagement envers les communautés, biodiversité et la réhabilitation, exploitation minière durable, consommation énergétique et émissions de GES, économie circulaire, respect des droits humains, transparence fiscale.



ACTIONNAIRES ET INVESTISSEURS, DÉTENTEURS DE TITRES DE CRÉANCE ET PRÊTEURS

CENTRES D'INTÉRÊT
Revenus opérationnels et extra-financiers (environnementaux, sociaux et de gouvernance), devoir de diligence et chaîne d'approvisionnement.



ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES LOCALES, EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES

CENTRES D'INTÉRÊT
Veille réglementaire (matières premières, batteries, recyclage, énergie, produits, RSE), défis locaux spécifiques à chaque site d'exploitation.

COMMUNICATION ET MÉTHODES DE DIALOGUE

Publications du Groupe, réunions, visites de sites, lettres institutionnelles, dialogue ouvert, outils de traçabilité, événements particuliers, etc.

Key Standards et Golden Rules

Pour être plus opérationnel, Eramet a créé des Golden Rules spécifiques aux droits humains (travail forcé, conditions de travail, etc.). Elles s'appliquent à l'ensemble du Groupe, y compris à l'ensemble des entités et des sous-traitants. Les règles ont été intégrées dans le Eramet Production System (EPS) pour être mises en œuvre par les collaborateurs sur le terrain. Elles fournissent des descriptions des droits humains, accompagnées d'exemples pour plus de clarté.

DROITS HUMAINS



Connaître les normes du Groupe en matière de droits humains



Garantir de bonnes conditions de travail



Respecter les peuples autochtones



Respecter les normes de logement des collaborateurs



Garantir le droit à la négociation collective et les droits syndicaux



Évaluer les impacts et les risques sur les droits humains



Tolérance zéro concernant le travail forcé



Toute forme de discrimination est interdite



Être attentif/attentive à sa sûreté



Tolérance zéro à l'égard du travail des enfants



Le harcèlement sous toutes ses formes et la violence sont interdits



Respecter les droits humains au sein des communautés

COMMUNAUTÉS



Éviter et atténuer les impacts négatifs sur les communautés



Préserver le patrimoine culturel local



Ne pas accéder aux terres sans autorisation préalable



Respecter la santé et la sécurité de la communauté

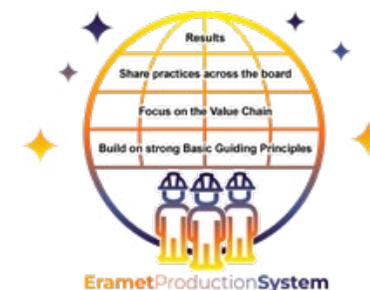


Disposer d'un mécanisme de réclamation



Protéger la main-d'œuvre locale temporaire

ERAMET PRODUCTION SYSTEM GOLDEN RULES



Les droits humains sont intégrés dans le Eramet Management System par le biais d'une Norme clé. À partir de 2023, le respect de ce document sera contrôlé par la Direction du Contrôle Interne du Groupe et au moyen d'audits réguliers.

Outils internes

La Charte éthique

est le deuxième document le plus important du Groupe en matière de droits humains. Elle couvre des sujets clés tels que la discrimination, la santé, la sécurité et le harcèlement. Ce document est partagé et signé par les sous-traitants et les fournisseurs avec lesquels le Groupe travaille.

La Charte éthique a été approuvée et élaborée en concertation avec les syndicats et les principaux experts.

Elle peut être mise à jour lorsque le contexte l'exige (nouvelles lois ou événements particuliers). Supervisée par la Direction Éthique et Conformité, la Charte éthique est rédigée conjointement par la Direction de l'Impact Sociétal et des Droits Humains, la Direction des Ressources Humaines (pour les sujets liés à la diversité et l'inclusion, au dialogue social, à la discrimination, à la coercition et au harcèlement), la Direction de l'Audit, du Contrôle Interne et des Risques (CARE), et le Délégué à la protection des données. Elle est approuvée et signée par le Comex.

Le Code de conduite des fournisseurs

est un document qui souligne les engagements du Groupe en matière de droits humains (citant la Politique des Droits Humains et la Charte éthique). Il est signé par les fournisseurs qui travaillent ou souhaitent travailler avec Eramet.

La feuille de route RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale)

Eramet gère sa performance RSE à l'aide d'une feuille de route, un outil global qui aborde ses défis et ses risques, et inclut sa contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. La feuille de route relie les priorités RSE aux piliers de sa vision stratégique. Elle est partagée et approuvée par le Comité de la RSE et de la Stratégie, ainsi que par le Conseil d'administration. Elle est révisée régulièrement. Le Comex suit également de près l'évolution des engagements pris, en organisant des évaluations chaque semestre au minimum, soutenues par des outils de gestion interne plus détaillés grâce à une organisation *ad hoc* trimestrielle : le Comité de pilotage RSE. Le niveau de réussite de la feuille de route RSE est pris en compte dans le calcul des primes.

INITIATIVES EXTERNES ET PARTENARIATS

Engagements auprès des organisations mondiales

Partager les expériences et aider à construire des solutions collectives



Le Global Compact,

est une initiative des Nations Unies visant à encourager les entreprises à intégrer et à promouvoir des principes relatifs aux droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, et à faire régulièrement rapport à ce sujet. En 2023, Eramet a participé à l'« Accélérateur des droits humains » avec d'autres entreprises françaises. Eramet participe également à deux groupes de travail : l'un sur les relations communautaires et l'autre sur les droits humains. Grâce à ces groupes de travail, Eramet s'informe et échange avec d'autres grandes entreprises françaises sur les pratiques en matière de droits humains dans le secteur privé.

ITIE (l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives)

Eramet s'efforce également de promouvoir la transparence au sein des industries extractives. Cette initiative, que le Groupe a rejoint en 2011, repose sur un ensemble de principes et de règles. Elle rassemble gouvernements, entreprises, groupes de la société civile, investisseurs et organisations internationales afin de promouvoir la transparence des revenus à l'échelle locale. En adhérant à ces principes, Eramet démontre sa volonté de garantir un développement responsable des ressources naturelles, la transparence des flux financiers entre les entreprises et les pays d'accueil, ainsi qu'une reddition de comptes régulière à ses parties prenantes.



L'IRMA assure l'instauration d'un cadre solide de protection des droits humains et certifie

le caractère responsable des mines selon des normes très exigeantes. Cette initiative s'adresse spécifiquement au secteur minier. Elle est dirigée par un Conseil d'administration composé de représentants de multiples secteurs, à savoir : les sociétés minières, les sociétés qui achètent des matériaux extraits pour fabriquer d'autres produits, les ONG, les communautés affectées, les syndicats, et les sociétés d'investissement et de financement. Il s'agit d'une norme solide en matière de droits humains, dont le contenu s'inspire de normes existantes, telles que les Normes de performance de la SFI, les Conventions de l'Organisation internationale du Travail et les Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains.

La décision du Groupe d'adhérer à l'initiative IRMA et de faire auditer ses mines d'ici 2027 représente un tournant majeur dans la prise en compte des droits humains par Eramet.

(Pour plus d'informations, veuillez vous référer au Focus sur IRMA, [page 39](#))

edh **Businesses For human rights** - Entreprises pour les droits de l'homme (EDH)

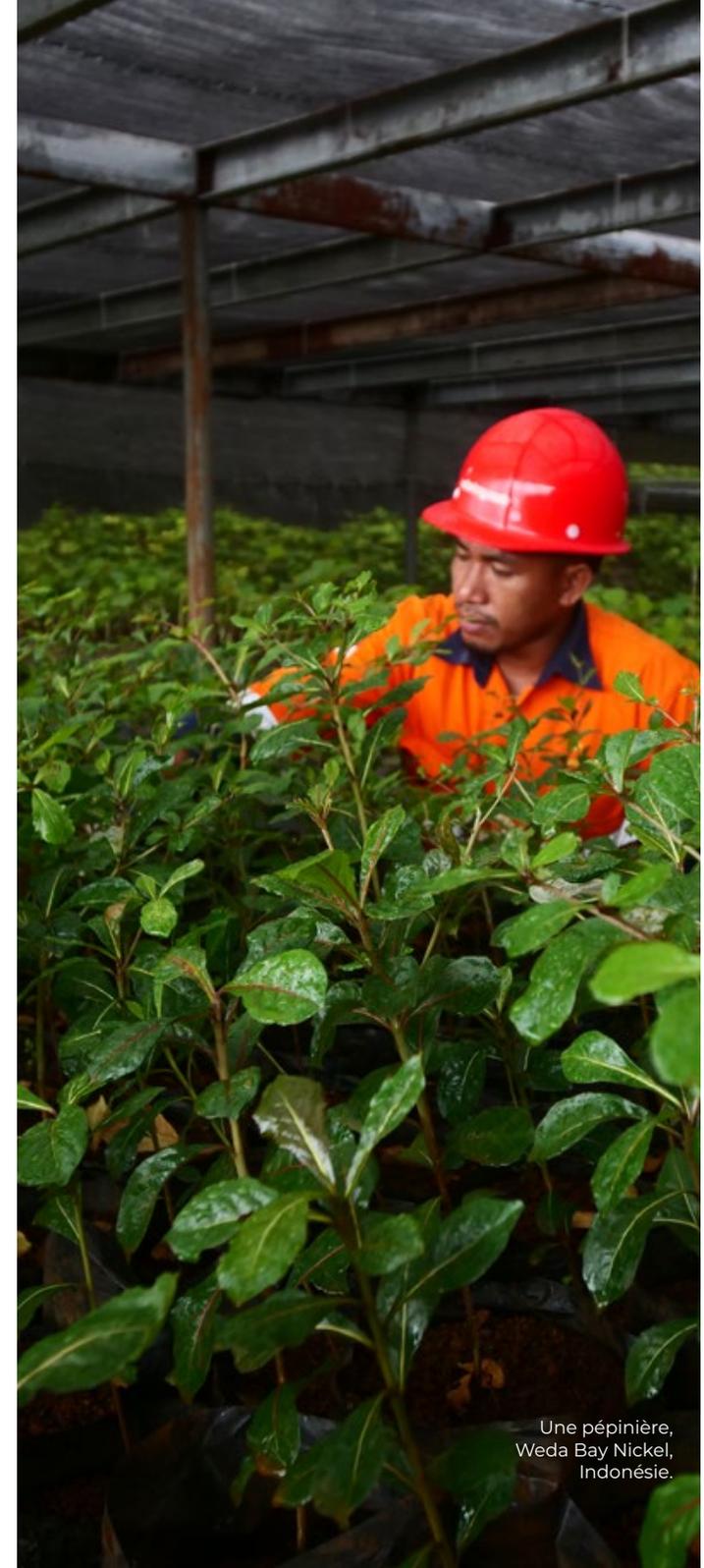
Eramet est un membre actif d'EDH, une association d'entreprises spécialisée dans les droits humains. L'association regroupe plus de 20 entreprises internationales de différents secteurs et représente près de 2,5 millions de travailleurs salariés. Participer à cette initiative volontaire et multisectorielle contribue à soutenir le Groupe dans le développement de sa *Due Diligence** en matière de droits humains, principalement en partageant des pratiques exemplaires et des outils, tels que des programmes de formation en ligne, le déploiement de Politiques de droits humains dans différents pays et l'élaboration du Plan de vigilance.

* Diligence raisonnable

PARTIE 2

METTRE EN ŒUVRE LES ENGAGEMENTS D'ERAMET EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

Gouvernance	12
Cadre mondial de gouvernance des droits humains	14
La démarche d'Eramet en matière de droits humains	16
La feuille de route RSE	17
Dialoguer avec nos parties prenantes	19



Une pépinière,
Weda Bay Nickel,
Indonésie.

Gouvernance

Pour continuer à progresser, Eramet a intégré les droits humains à tous les niveaux de sa gouvernance.

UN ENGAGEMENT AU PLUS HAUT NIVEAU

►Le Comité de la RSE et de la Stratégie du Conseil d'administration

Le Comité de la RSE et de la Stratégie, composé d'administrateurs à l'expertise reconnue, a pour mission d'assister le Conseil d'administration et notamment d'évaluer le niveau de cohérence entre la stratégie du Groupe et les plans d'action RSE auxquels ce dernier adhère. Il s'assure que la Direction procède à une analyse des facteurs internes ou externes liés aux questions de RSE (risques et opportunités) ayant un impact sur le Groupe, et que le plan de vigilance est mis en œuvre conformément aux exigences législatives, en prenant note des principales conclusions et observations d'organismes tiers indépendants dans le contexte des réglementations en matière de RSE, en les évaluant et en examinant les plans d'action de la Direction, y compris la feuille de route.

►Le Comex

Les droits humains relèvent de la compétence de Virginie de Chassesey, membre du Comex, au sein de la Direction Développement Durable et Engagement d'Entreprise. Tous les projets importants, tels que les cartographies des risques en matière de droits humains, les évaluations et les feuilles de route, sont présentés et approuvés au niveau du Comex.

COMITÉS DE PILOTAGE

►Le Comité de pilotage RSE

Le Comité de pilotage RSE suit de près l'évolution des engagements en matière de RSE lors de bilans intermédiaires, réalisés sur le fondement d'une gestion interne rigoureuse et organisés de manière ponctuelle, chaque trimestre. Ce Comité est composé de représentants des Directions en charge des objectifs de la feuille de route RSE et d'experts métiers (RH, Finance, Environnement, Stratégie, Impact sociétal et Droits humains, Éthique, Achats, Commerce, Transformation Digitale et Divisions opérationnelles). Il est également à l'origine de propositions et d'initiatives pour le Groupe, avec pour objectif d'améliorer continuellement la durabilité de ses activités. En outre, il suit dans ce cadre les actions relatives au Plan de vigilance du Groupe, intégré à la feuille de route dès sa création.

►Le Comité Droits Humains

Le Comité Droits Humains est composé des différents experts du Groupe dans les domaines directement liés aux droits humains (sécurité, RH, santé, audits, éthique, etc.). L'objectif du Comité est de veiller à ce que les recommandations formulées sur la base de la cartographie des risques en matière de droits humains du Groupe soient mises en œuvre. Ce Comité joue un rôle essentiel dans la gestion quotidienne des droits humains. En effet, ces droits humains englobent un large éventail de sujets tels que la sécurité, la sûreté, la diversité et l'inclusion, le harcèlement et les relations avec la communauté. La Direction de l'Impact Sociétal et des Droits Humains ne peut pas couvrir tous les sujets à elle seule et ne dispose pas de l'expertise nécessaire pour le faire. Le Comité est devenu un outil interne efficace pour rendre compte de l'approche des droits humains et communiquer à ce sujet. Il se réunit tous les trimestres et plus fréquemment si nécessaire. ●●●



« Pour avoir un impact significatif, les droits humains doivent impliquer le plus haut niveau de gouvernance, tout comme les autres risques et opportunités ESG. Cela permet une approche globale et opérationnelle impliquant des parties prenantes clés de différents domaines, qui travaillent toutes dans le même but. »

VIRGINIE DE CHASSEY

Directrice Développement Durable et Engagement d'Entreprise





« La mission de la Direction de l'Impact Sociétal et des Droits Humains est de hisser Eramet au rang des meilleurs en matière de droits humains et de garantir que le Groupe est reconnu comme une entreprise qui protège les droits humains dans sa chaîne de valeur. »

MARIE-AXELLE GAUTIER

Directrice de l'Impact Sociétal
et des Droits Humains



UNE EXPERTISE SOLIDE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

► La Direction de l'Impact Sociétal et des Droits Humains

La Direction de l'Impact Sociétal et des Droits Humains a été créée en 2021 au sein de la Direction Développement Durable et Engagement d'Entreprise, car ce domaine était considéré comme un enjeu RSE majeur pour le Groupe.

La Direction de l'Impact Sociétal et des Droits Humains est responsable de la mise en œuvre du programme du Groupe en matière de droits humains, en appliquant des normes, en pilotant des plans d'action et en soutenant les sites dans ce domaine.

Ses principales missions en matière de droits humains sont les suivantes :

Déployer l'approche du Groupe selon les normes les plus élevées

- Aider les sites à mettre en œuvre les normes en matière de droits humains, y compris le standard IRMA
- Garantir que les objectifs en matière de droits humains de la feuille de route RSE du Groupe sont mis en œuvre
- Gérer les cartographies des risques du Groupe en matière de droits humains et ses plans d'action
- Évaluer la conformité des sites avec la Politique Droits Humains et mettre en œuvre une démarche de progrès

Rendre compte du processus aux parties prenantes externes

- Rédiger le volet droits humains du rapport annuel (document d'enregistrement universel) et le Plan de vigilance du Groupe
- Dialoguer avec les ONG et les organisations de la société civile

Gérer les controverses

- Rassembler des preuves concernant les allégations contre Eramet

► Le Human Rights Officer

Le Human Rights Officer est l'expert de l'équipe et l'interlocuteur direct des entités. Le Human Rights Officer est chargé de mener à bien les missions de l'équipe en matière de droits humains : déployer l'approche du Groupe selon les normes les plus élevées, soutenir les sites dans la mise en œuvre des normes en matière de droits humains, y compris l'IRMA, assurer que les objectifs en matière de droits humains définis dans la feuille de route RSE du Groupe sont mis en œuvre, gérer la cartographie des risques et les plans d'action en matière de droits humains du Groupe, et rendre compte de ce processus à l'extérieur.

► Le réseau de référents droits humains

Le Human Rights Officer peut compter sur le réseau de référents droits humains, créé en 2022, à la suite de la première évaluation de la conformité des sites du Groupe à la Politique Droits Humains. Des plans d'action ont été élaborés et les référents ont été sélectionnés par la Direction des Sites pour guider les plans et veiller à leur mise en œuvre. Ces référents sont le principal point de contact entre le Human Rights Officer et le site. Chaque site d'Eramet dispose d'un référent droits humains. Les questions relatives aux Droits humains sont régulièrement examinées par le Comité de Direction de chaque filiale.



« Les droits humains sont devenus une pierre angulaire de la responsabilité sociale des entreprises. Il s'agit d'un sujet transversal, évolutif et complexe qui nous rassemble par le biais du travail d'équipe, des échanges et du dialogue, et qui nous rend plus conscients de nos impacts, y compris des impacts positifs que nous pouvons avoir. »

SOL CASTAGNINO

Human Rights Officer

Cadre de gouvernance des droits humains

DOMAINES	DROITS HUMAINS	RESSOURCES HUMAINES, SANTÉ, SÉCURITÉ ET SÛRETÉ	COMMUNAUTÉS	ENVIRONNEMENT	ÉTHIQUE	ACHATS/VENTES	CONTRÔLE, AUDIT, RISQUES
CHARTES ET POLITIQUES	Politique Droits Humains	Politique Gestion des Ressources Humaines — Politique Santé — Politique Sécurité	Inclus dans la Politique Droits Humains	Politique Climat — Politique Environnement	Charte éthique	Politique Achats Responsables — Achats locaux	Politique Gestion des Risques
GOLDEN RULES INTERNES	Golden Rules sur les droits humains		Golden Rules sur les communautés	Golden Rules sur le système environnemental — Golden Rules sur l'environnement			
NORMES INTERNES	Respect des normes en matière de droits humains	Ressources humaines — Implémentation des Fondamentaux Santé — Système de gestion de crise — Exigences essentielles de sécurité — Gestion des risques industriels — Risques psychosociaux — Gestion de la sécurité — Sécurité	Normes sur les relations avec les communautés hôtes	Gestion de l'environnement	Utilisation du système d'alerte		Cadre de gestion des risques
PROCÉDURES INTERNES		Prendre en compte les facteurs EHS/RSE dans les projets — Notification des accidents et incidents de sécurité — Analyse des causes à la suite d'un événement lié à la sécurité — Détection de la fatigue — Gestion des contractants — Prévention des risques routiers — Prévention des risques chimiques et gestion des produits dangereux	Prendre en compte les facteurs EHS/RSE dans les projets	Prendre en compte les facteurs EHS/RSE dans les projets		Connaissance du fournisseur — Connaissance du client	Méthodologie de gestion des risques du Groupe
PROCESSUS	Audits - Cadre de contrôle interne - Évaluations des droits humains ou de la RSE - <i>Due Diligence</i> en matière sociale, environnementale et de droits humains						

Comment ce cadre est-il mis en œuvre ?

EXEMPLES DE PROCÉDURES DU GROUPE ET DE LEUR MISE EN ŒUVRE

Environnement

La Politique de l'environnement et la Key Standard relative à l'environnement visent à définir les exigences minimales applicables à l'ensemble des sites et des activités. Elles ciblent les principales priorités et les résultats de l'analyse des risques. Elles favorisent également une culture de l'environnement et une approche d'amélioration continue. La mise en œuvre de la Politique et de la Norme clé est coordonnée au niveau du Groupe par la Direction Environnement qui s'appuie sur un réseau de professionnels de l'environnement sur chaque site. Les examens techniques et les audits réalisés régulièrement permettent d'identifier les lacunes, d'évaluer la maturité de chaque site, de soutenir et de réviser la définition et la mise en œuvre de plans d'action correctifs, et de mesurer les progrès accomplis.

Sécurité

La Politique Sécurité est la pierre angulaire de la vision du Groupe en matière de sécurité et repose sur un certain nombre de principes clés, notamment, le fait que la sécurité figure parmi les valeurs de l'entreprise, que le Groupe Eramet est convaincu que tout accident est évitable et que toute personne est responsable de sa propre sécurité, de celle des personnes qui travaillent avec elle et de celles qui l'entourent. La sécurité est la responsabilité première de chaque manager au sein de l'entreprise.

Eramet attend également de chaque collaborateur qu'il fasse preuve d'une vigilance et d'une réactivité exemplaires face aux risques. La Politique Sécurité est un engagement fort signé par chaque membre du Comex et contresigné par le Comité de Direction de chaque site du Groupe.

La Politique Sécurité est mise en œuvre sur chaque site par le Manager de site, avec le soutien du Manager Sécurité et de son équipe. En outre, les activités essentielles susceptibles d'entraîner des blessures graves, voire mortelles, sont régies par des règles (les « exigences essentielles ») et des normes du Groupe qui sont communiquées, déployées et contrôlées sur tous les sites sans exception. Les sous-traitants sont soumis aux mêmes règles et processus que les collaborateurs.

Sûreté

Les procédures de sûreté et de gestion de crise constituent un ensemble de lignes directrices à mettre en œuvre. Ce processus implique des échanges permanents (réunions hebdomadaires, canaux de communication, formations, visites de sites, rapports de suivi annuels ou selon les besoins... avec les filiales) pour garantir leur mise en œuvre, en tenant compte des spécificités de leur environnement. Des plans d'action sont également suivis pour la mise en œuvre sur les sites et l'organisation de la sûreté.

Ces procédures comprennent une formation à la sûreté et aux droits humains pour les équipes et les sous-traitants, la vérification des antécédents pour tous les agents des sociétés de sécurité et l'inclusion de normes dans les contrats avec les entreprises, la traçabilité grâce au remplissage obligatoire d'un journal de mission, l'information sur les pays *via* un portail et un guide de la sûreté. Cela permet de s'assurer que les collaborateurs sont conscients de leurs responsabilités en matière de sûreté.

Les différents types de règles et de politiques sont adoptés au niveau du Groupe, quelques fois en concertation avec les sites ou d'autres experts, et sont inclus dans le Eramet Management System. Elles sont ensuite mises en œuvre au sein des entités par le biais d'équipes et de processus spécifiques, de lignes directrices générales sur ce qu'il faut faire ou ne pas faire, d'évaluations ou de descriptions des droits et des obligations.



Le parcours d'Eramet en matière de droits humains

Ces dernières années, le Groupe Eramet a grandi et s'est développé. Cette croissance s'est accompagnée d'une amélioration de tous les aspects de la RSE, y compris les droits humains.



croix-rouge française

Le 24 février 2022 a débuté le conflit en Ukraine.

Les défis liés à ce conflit sont immenses :

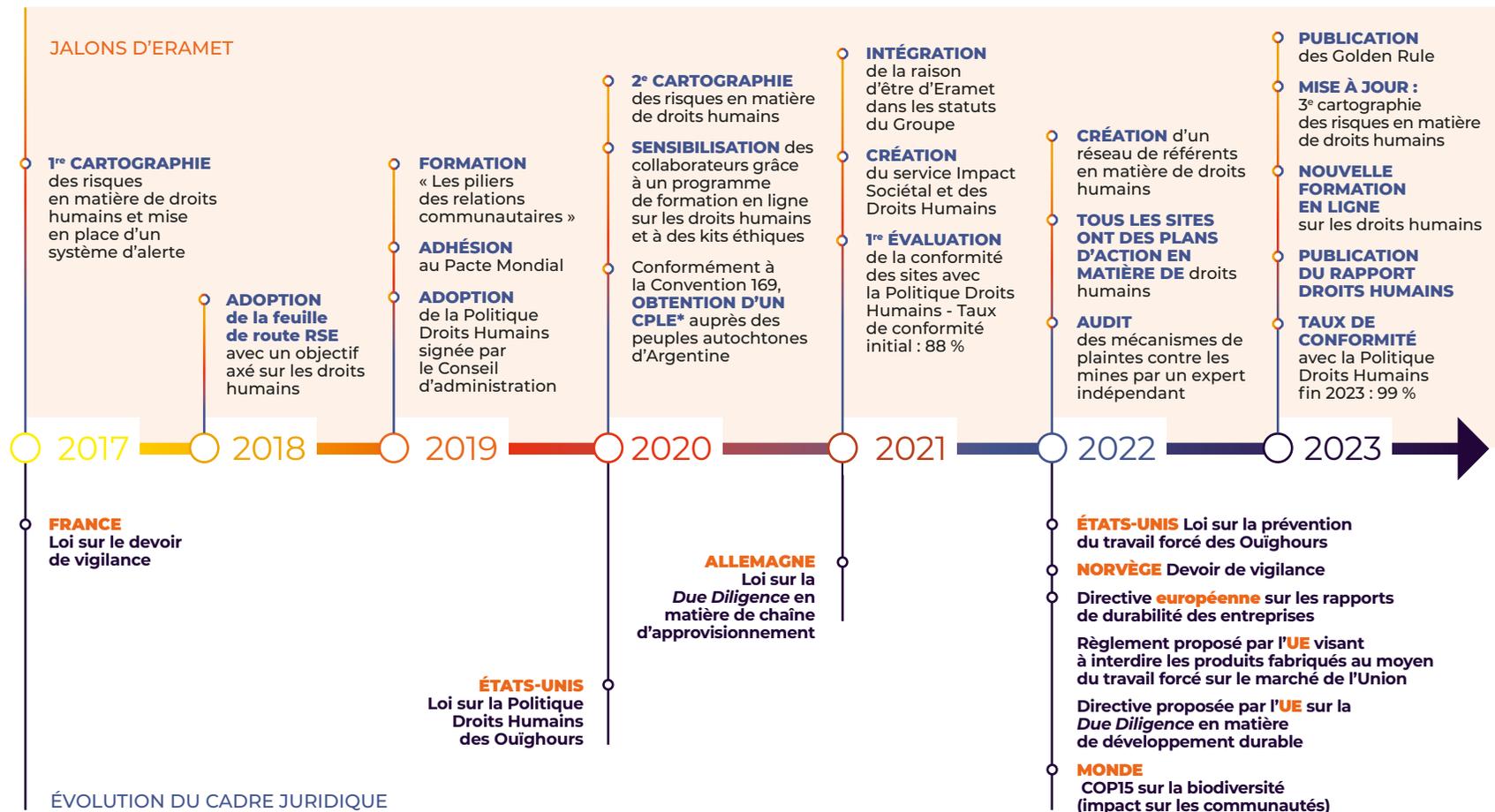
- 18 millions de personnes ont ou auront besoin d'une aide humanitaire
- Plus de 14,5 millions de personnes ont été déplacées par le conflit, soit plus d'un tiers de la population

Le 1^{er} mars 2022, la Croix-Rouge française lance un appel aux dons auprès des entreprises et des particuliers.

Eramet a choisi de s'engager aux côtés de la Croix-Rouge française dans le cadre de l'urgence en Ukraine par les moyens suivants :

- **Un total de 1 million d'euros de soutien financier**

Grâce à ce soutien, 2,2 millions de personnes ont bénéficié d'une aide humanitaire et 188 280 personnes fuyant l'Ukraine ont été prises en charge par la Croix-Rouge française en France.



* Consentement libre, préalable et éclairé (CLPE). Consentement fondé sur : un engagement exempt de toute manipulation extérieure, de coercition et d'intimidation ; la notification, suffisamment tôt avant le début de toute activité, que le consentement sera demandé ; la divulgation complète des informations concernant tous les aspects d'un projet ou d'une activité proposé(e), d'une manière accessible et compréhensible pour les personnes dont le consentement est demandé ; la reconnaissance du fait que les personnes dont le consentement est demandé peuvent approuver ou refuser un projet ou une activité, et que les entités demandant le consentement se conformeront à la décision. Source : Norme IRMA pour l'exploitation minière responsable IRMA-STD-001 Juin 2018, Glossaire p.189. IRMA_STANDARD_v1.0_FINAL_2018-1.pdf

Feuille de route RSE

2018-2023 : un moteur pour les droits humains

Eramet s'efforce de soutenir la mise en œuvre des ODD grâce à son approche des droits humains.

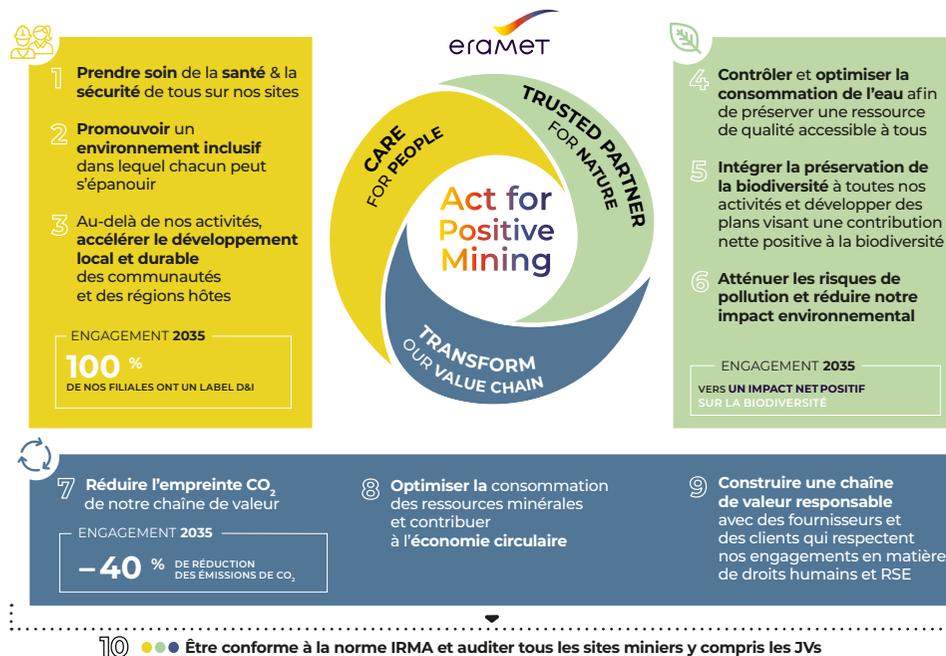
La feuille de route RSE 2018-2023, constituée de 13 objectifs, consacre un objectif spécifique aux droits humains. **L'objectif 8 vise à ce que le Groupe soit une référence en matière de droits humains dans son domaine d'activité. Pour évaluer les réalisations, Eramet a choisi le UNGP Reporting Framework (Shift-Mazars), et vise le niveau « mature » en 2023.** Le Reporting Framework fournit un ensemble concis de questions pour guider les entreprises tout au long du processus de présentation des rapports sur les droits humains. Les rapports sont classés comme suit : Négligeable, Élémentaire, En voie d'amélioration, Intermédiaire, Mature ou Dominant. L'objectif 8 a servi de stimulateur pour améliorer l'approche des droits humains dans l'ensemble du Groupe.



Feuille de route RSE

2024

La nouvelle feuille de route RSE, intitulée « Act for Positive Mining », présente dix objectifs à atteindre d'ici 2026 et d'ici 2035. Elle contribuera à améliorer l'approche d'Eramet en matière de droits humains en s'appuyant sur trois piliers : **Prendre soin des personnes, Être un partenaire de confiance pour la nature, Transformer notre chaîne de valeur.**



L'objectif 10 est la pierre angulaire des trois piliers de la nouvelle feuille de route ; en effet, la norme IRMA représente un carrefour entre le soin aux personnes, la préservation de la nature et la transformation de la chaîne de valeur du Groupe.

FOCUS SUR L'OBJECTIF 9

DE LA FEUILLE DE ROUTE RSE ACT FOR POSITIVE MINING

Développer des chaînes de valeur responsables avec des fournisseurs et des produits qui respectent les exigences du Groupe en matière de RSE, y compris les droits humains.

Avant d'atteindre le consommateur final, les métaux que nous produisons doivent être traités dans une chaîne de valeur durable. En tant qu'entreprise minière, la durabilité de l'activité économique est examinée de près et elle est étroitement liée à celle des fournisseurs et des clients d'Eramet. Être une entreprise responsable, c'est d'abord donner l'exemple dans le périmètre d'exploitation du Groupe en s'engageant à respecter la norme IRMA, la plus stricte du secteur minier. Il s'agit ensuite de s'efforcer à mettre en œuvre notre devoir de vigilance pour s'assurer que nos partenaires en amont et en aval partagent les mêmes normes RSE ou éthiques que celles que le Groupe s'est engagé à respecter, tout en contribuant, le cas échéant, à leur sensibilisation et à leur amélioration continue.

CHIFFRES CLÉS

90 %

de nos fournisseurs considérés à risque évalués par Ecovadis sur leurs pratiques en matière de RSE en 2026

100 %

de nos clients évalués chaque année sur leur conformité RSE & leur engagement éthique

100 %

des nouveaux membres des équipes de vente et d'achats formés à l'éthique chaque année



**FOCUS SUR L'OBJECTIF 3
AVEC ERAMET BEYOND FOR
CONTRIBUTIVE IMPACT,
ERAMET ENTEND CONTRIBUER
À LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS.**

Outre le soutien à la diversification économique locale et à la résilience environnementale face au changement climatique, le programme Eramet Beyond soutient des projets qui contribuent à réduire les inégalités liées à l'éducation et au genre.

De 2022 à 2026, Eramet s'engage à soutenir **745 femmes entrepreneuses en Afrique (Gabon et Sénégal)** avec le programme Femmes d'Avenir, pour renforcer leurs capacités.

Dans la nouvelle feuille de route RSE, Eramet a décidé de soutenir **500 jeunes, dont 50 % issus des communautés locales et 50 % de filles**, pour les accompagner dans une formation qualifiante et élaborer des programmes sur la violence basée sur le genre dans les pays où Eramet est présent.

Dialoguer avec les parties prenantes



Le dialogue avec les parties prenantes est une étape clé pour mettre en œuvre le cadre des droits humains au sein du Groupe. Eramet est ouvert au dialogue et à la collaboration à l'intérieur et à l'extérieur du Groupe, afin d'essayer de toujours faire mieux en matière de respect des droits humains.

COMMENT L'APPROCHE DES DROITS HUMAINS EST-ELLE COMMUNIQUÉE AUX PARTIES PRENANTES ?

Les parties prenantes internes et externes sont régulièrement informées de l'approche des droits humains, d'une manière qui leur est adaptée.

POUR LES PARTIES PRENANTES INTERNES

► Collaborateurs

Nouveaux arrivants

La Charte, les politiques et les autres documents clés sont communiqués aux collaborateurs par le biais de trois outils principaux : le site Internet de l'entreprise, le système de gestion Eramet (Eramet Management System - EMS), qui est le cadre interne des procédures du Groupe, et le Eramet Production System (EPS), qui est l'ensemble des règles et des processus opérationnels du Groupe.

Des documents clés sont présentés à chaque nouvel arrivant dans l'entreprise, ainsi que lors des journées d'intégration au cours desquelles la Direction de l'Impact Sociétal et des Droits Humains présente le cadre des droits humains du Groupe aux nouvelles recrues. La communication la plus efficace se fait tout au long de l'année par des affichages de politiques, des vidéos sur tous les écrans du Groupe portant sur des sujets majeurs, ainsi que par des campagnes de communication régulières.

Formation en ligne : Comprendre et intégrer les droits humains dans l'entreprise

Depuis 2020, Eramet propose une formation en ligne intitulée « Comprendre et intégrer les droits humains dans l'entreprise », afin que les collaborateurs du Groupe appréhendent mieux la notion de droits humains, comprennent ses enjeux pour les entreprises et identifient les risques ainsi que les pratiques exemplaires de vigilance. Cette formation a tout d'abord été dispensée en priorité à des collaborateurs sélectionnés en fonction de leurs postes et de leurs responsabilités : à la fin de l'année 2022, plus de 500 managers et collaborateurs des services Ressources humaines, HSE, RSE et Communautés, Achats, Sécurité et Éthique, avaient suivi cette formation. Cette formation en ligne a été mise à jour en 2023 afin d'atteindre un public plus large (> 6 000 personnes). Elle est désormais disponible en quatre langues : anglais, français, espagnol et norvégien.

Sensibilisation régulière sur des sujets spécifiques

Quelques événements sont également des moyens efficaces de sensibiliser les collaborateurs et les contractants sur place. Pour marquer la Journée internationale des droits de l'homme et la Journée de lutte contre la corruption en 2022, des événements ont été organisés sur site autour de ces thèmes. Plus de 700 personnes de l'ensemble du Groupe ont bénéficié d'une formation et ont participé à une campagne d'information en Argentine, au Gabon, au Sénégal et en Norvège. Cette campagne comprenait des affiches sur la Politique Droits Humains, une vidéo du Comex sur la Politique Droits Humains et des distributions d'autocollants pour promouvoir Integrity Line. Des sessions de formation spéciales sont également organisées régulièrement pour lutter contre la discrimination (par exemple, sur l'embauche non discriminatoire), promouvoir la diversité et l'inclusion au sein du Groupe (par exemple, « Tous ensemble » pour le Top 120 et « Diversité & Inclusion, de quoi s'agit-il ? » afin de sensibiliser les collaborateurs), ou pour combattre la violence basée sur le genre au Gabon, en Nouvelle-Calédonie et en Argentine. ●●●



ÉGALITÉ DES CHANCES, DIVERSITÉ ET INCLUSION

L'engagement d'Eramet en faveur de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion (D&I) a été réaffirmé dans la mise à jour de la Charte éthique du Groupe et dans la nouvelle feuille de route RSE. Ces principes fondamentaux sont mis en œuvre dans le cadre d'un effort continu allant de la stratégie de recrutement du Groupe à son approche du développement et de l'avancement des carrières.

Pour Eramet, la création d'un lieu de travail inclusif et respectueux de tous est la clef essentielle pour conduire le changement culturel et social dans l'industrie minière et métallurgique. Avec plus de 10 000 collaborateurs dans 15 pays, le succès du Groupe dépend de la diversité et de l'inclusion pour favoriser une transformation, une performance et une croissance responsables.

Eramet est convaincu qu'un environnement de travail fondé sur le respect mutuel, la promotion des différences et la valorisation des capacités de chacun est essentiel pour incarner l'objectif du « bien-vivre ensemble » et créer un meilleur sentiment d'appartenance à la communauté.

En 2022, une nouvelle feuille de route en matière de D&I a été élaborée, axée principalement sur l'inclusion des femmes, des jeunes et des personnes atteintes d'un handicap. Grâce au dialogue, à des mesures incitatives en matière de ressources humaines et à des formations spécifiques, le Groupe a pu augmenter l'inclusion des femmes dans les postes de direction : les femmes représentent désormais 22 % de l'Eramet leadership Team (les 100 premiers managers du Groupe au niveau mondial) et 25,7 % des équipes de direction des activités opérationnelles sur le terrain.

En 2023, pour renforcer cet engagement, un programme de formation obligatoire en matière de D&I a été mis en place pour les managers d'Eramet. Il aborde des sujets tels que la sensibilisation au leadership inclusif, le management, les stéréotypes, les préjugés inconscients, et la coopération saine. De nombreux webinaires sur la D&I, ouverts à tous les collaborateurs du Groupe, ont également été organisés pour aborder de nouveaux sujets tels que l'inclusion des personnes LGBTQ+ (lesbiennes, gays, bisexuels, transsexuels), l'interculturalité et les clés pour travailler dans un contexte multiculturel, dans le but de sensibiliser aux avantages de la D&I sur le lieu de travail.



► Représentants du personnel

Après avoir été associés à l'élaboration de la Politique Droits Humains, les représentants du personnel sont régulièrement informés du déploiement de l'approche des droits humains lors de leurs séances de travail.

POUR LES PARTIES PRENANTES EXTERNES

► Partenaires commerciaux (contractants, fournisseurs, clients)

En raison des questions liées aux activités du Groupe, les parties prenantes ont de fortes attentes concernant les droits humains et les performances sociales. Eramet s'engage à œuvrer en faveur d'une chaîne de valeur responsable, en favorisant les partenaires commerciaux qui proposent des produits ou des services qui respectent des critères environnementaux et sociaux, tout en maintenant un haut niveau de compétitivité.

- Les fournisseurs⁽¹⁾ sont sensibilisés à la manière dont le respect des droits humains doit influencer leurs décisions et leurs actions par la signature du **Code de conduite** (fondé sur le seuil de la procédure *Know your supplier*) et de la **Charte éthique**. Les procédures *Know your supplier* et de *Know your customer* garantissent que lorsque des appels d'offres concernés sont lancés, les critères de RSE, y compris les droits humains, doivent être pris en compte dans la pondération finale. Les deux procédures prévoient la création d'un comité chargé de les mettre en œuvre, à savoir les Comités Achats et Ventes responsables.

- Les clients s'intéressent de plus en plus à l'origine des produits qu'ils achètent et sont de plus en plus sensibles aux questions environnementales et sociales. Eramet a lancé **EraTrace en 2023** en réponse à ces demandes. Grâce à cette plateforme de traçabilité en ligne, le Groupe accroît sa transparence vis-à-vis des clients tout au long de la chaîne de valeur de ses produits. Pour chaque commande passée, les clients pourront accéder à un **passerport produit** et consulter des informations sur le processus de fabrication et les performances RSE liées à leurs achats. Le lieu, la date, le lieu d'extraction, l'empreinte carbone et la consommation d'eau sont indiqués pour chaque livraison de produit. Cette mesure a été mise en œuvre dans un premier temps à GCO et est en cours pour d'autres sites⁽²⁾.

► Communautés

Les engagements du Groupe à l'égard des droits et des éventuelles conséquences sur les communautés sont discutés dans le cadre de consultations et de réunions régulières (pour plus d'informations, voir la section sur l'implication des parties prenantes). Les communautés étant variées, les moyens de communication peuvent être adaptés à leurs réalités et contextes locaux.

► Investisseurs

En tant que société cotée en bourse, Eramet doit rendre des comptes à ses investisseurs. Le Groupe entretient un dialogue avec eux afin de leur faire part de ses progrès, solliciter leur avis et les éclairer concernant la stratégie et les rapports en matière de développement

durable. Les investisseurs posent régulièrement des questions sur les droits humains et des appels réguliers sont organisés avec des experts internes du Groupe pour discuter de l'approche d'Eramet en la matière.

► Experts

Eramet participe régulièrement à des réunions où les bonnes pratiques du secteur privé sont partagées avec des experts des droits humains, notamment dans le cadre du Pacte mondial en France et en Argentine, et participe également à des tables rondes avec des experts, comme la table ronde sur les cartographies des risques en matière de droits humains lors de la 9^e Conférence Anti-Corruption et sur la RSE qui s'est tenue à Paris en octobre 2023. En 2023, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'homme (HCDH), dans le cadre du projet

« Responsible Business Conduct for Latin America and the Caribbean Project » (projet RBC LAC), a contacté des experts d'Eramet pour participer à un projet de *Due Diligence* en matière de droits humains spécifiquement conçu pour les entreprises, les associations professionnelles et les syndicats du secteur de l'extraction en Amérique latine. Depuis 2022, Eramet participe également à l'Alliance 8.7, un partenariat mondial pour l'éradication du travail des enfants et du travail forcé.

► Société civile

Outre les relations individuelles qu'Eramet entretient avec les ONG concernant son approche des droits humains, le Groupe partage ses engagements et répond à toute allégation concernant les droits humains par le biais de la plateforme Business & Human Rights Resource Center. ●●●



« Nos clients nous posent de plus en plus de questions sur l'origine de nos matières premières et sur les conditions de production des métaux qu'ils nous achètent. Parallèlement, le cadre législatif de la traçabilité des métaux se précise. Avec EraTrace, nous voulions anticiper ces obligations et être proactifs, afin de démontrer à nos clients que nous pouvons fournir des informations fiables sur l'origine de nos produits et leur performance en matière de RSE. »

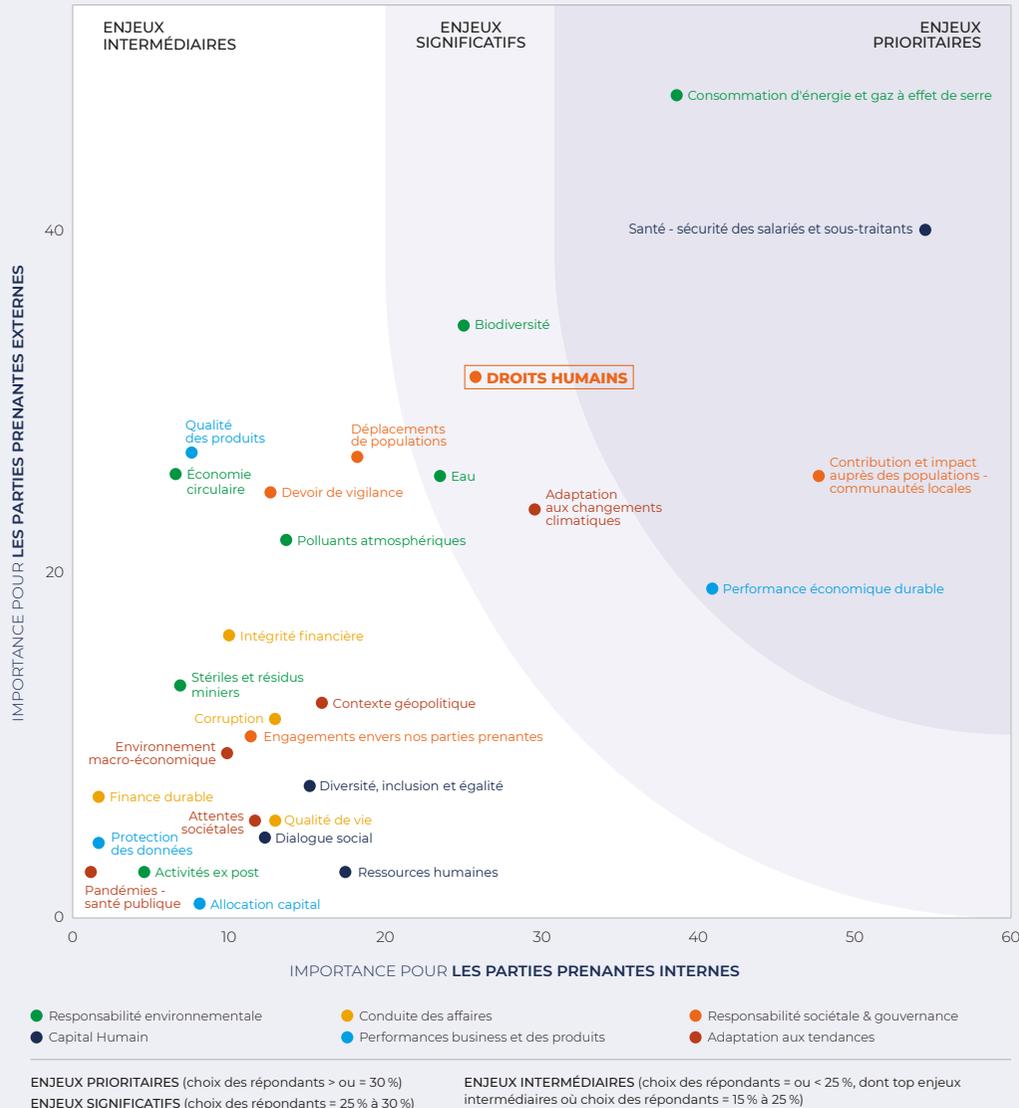
ÉLODIE MORIN

Commercial Excellence Manager

⁽¹⁾ Au sein d'Eramet, le terme « fournisseur » s'entend de tous les types de fournisseurs et de contractants.

⁽²⁾ Pour plus d'informations, consulter le Focus Chaîne d'approvisionnement p. 49

MATRICE DE MATÉRIALITÉ (2022)



COMMENT LES VOIX DES PARTIES PRENANTES SONT-ELLES PRISES EN COMPTE ?

Eramet interroge régulièrement ses parties prenantes sur les questions ESG et ouvre le dialogue sur leurs attentes en matière de responsabilité sociale. En 2022, Eramet a mis à jour sa **matrice de matérialité**, initialement élaborée en 2019. **Plus de 600 parties prenantes**, internes et externes à l'entreprise (contre environ 400 en 2019) ont été invitées à classer 29 questions par ordre d'importance. Le panel sélectionné était composé, au sein du Groupe, d'administrateurs du Groupe, de managers et directeurs de site et de représentants du personnel et, à l'extérieur du Groupe, de clients, fournisseurs, autorités publiques, ONG, associations de la société civile, associations professionnelles, banques, investisseurs et actionnaires, partenaires, journalistes, agences de notation, chercheurs et universités. Cette matrice de matérialité démontre que les **droits humains sont considérés comme un enjeu prioritaire pour les parties prenantes externes et renforce l'engagement du Groupe à continuer d'améliorer son approche en la matière.**

l'innovation. Plus de 6 300 collaborateurs ont profité de cette occasion pour répondre à l'enquête. Le taux d'implication pour cette enquête dans l'ensemble du Groupe s'élevait à 70 %, soit une augmentation de 3 % par rapport à la dernière enquête de 2018. En 2022, le Groupe a élaboré et mis en œuvre des plans d'action, tant au niveau du Groupe qu'à l'échelle locale, afin d'améliorer les domaines identifiés comme essentiels dans l'enquête d'implication. L'enquête d'engagement « Pulse » a été réalisée en juin 2023 pour sonder l'opinion des collaborateurs à travers 15 questions portant sur la stratégie du Groupe, la sécurité, la RSE, l'éthique et le bien-être au travail.

Le taux de participation à l'enquête continue d'augmenter. Il s'élève désormais à 76 %.

PARTIES PRENANTES INTERNES

► Collaborateurs

Conformément au vaste programme de transformation lancé en 2017, le Groupe a lancé une nouvelle **enquête d'implication** en septembre 2021 pour tous ses collaborateurs dans le monde afin de leur permettre de s'exprimer sur les 12 domaines clés, notamment les processus de travail et de prise de décision, la transformation organisationnelle, leur relation avec leur supérieur direct, l'agilité et

En répondant à une enquête préparatoire à la nouvelle feuille de route RSE, les jeunes collaborateurs de différents sites (dont Paris, la Norvège et le Gabon) ont considéré le respect des droits humains comme un sujet prioritaire pour le Groupe.



L'enquête montre que les principaux atouts du Groupe sont les suivants : meilleure compréhension de la stratégie du Groupe depuis 2021, amélioration globale de l'engagement professionnel et augmentation des niveaux de fierté, de motivation et de recommandation. Les axes d'amélioration, tels que l'amélioration du bien-être sur le lieu de travail, ont été intégrés dans les plans d'action en cours.

► Représentants du personnel

Avec la création de l'Eramet Global Forum en 2023, le Groupe est devenu la première entreprise minière à se doter d'une instance mondiale de représentation du personnel. Avec 80 % des effectifs d'Eramet localisés hors de France, il est important de mettre en place une organisation qui témoigne de la diversité des activités. Son ambition est double : la première consiste à créer un dialogue

ouvert et respectueux des cultures locales, afin que les collaborateurs puissent s'exprimer sur la stratégie d'Eramet, ses engagements en matière de RSE et ses projets de développement. La seconde est de négocier des accords dans des domaines qui touchent directement les collaborateurs, tels que la protection sociale, la qualité de vie au travail, la parentalité, la diversité et l'inclusion.

PARTIES PRENANTES EXTERNES

► Communautés

Qu'il s'agisse du déploiement des opérations, des mesures de gestion environnementale et sociale ou des programmes contributifs, Eramet et ses filiales veillent à développer un dialogue significatif avec les peuples riverains qui sont concernés par ses activités.



Par sa capacité à créer des mécanismes bénéficiant à l'ensemble de nos collaborateurs, l'Eramet Global Forum

incarne parfaitement nos engagements en matière de RSE et contribue à accorder une place centrale aux questions d'évolution de carrière, d'équité, de diversité et d'inclusion, ou encore de protection sociale. Il démontre également notre volonté d'innover sur le plan social, puisqu'il s'agit d'une démarche contributive, fondée sur la négociation collective, à l'échelle transnationale - une première pour un groupe minier. »

MIREILLE RANDRESTA

Directrice des Relations sociales et HRBP Océanie
Groupe Eramet

DIALOGUE ENTRE LES PARTIES PRENANTES ET LES COMMUNAUTÉS

Les normes d'Eramet exigent que les informations soient mises à la disposition des parties prenantes d'une manière appropriée sur le plan culturel :

► **La fourniture d'informations pertinentes et compréhensibles** sur des sujets d'intérêt pour les parties prenantes locales constitue le fondement d'un dialogue significatif. Des réunions d'information périodiques sont le moyen privilégié pour les sites de communiquer avec les populations locales. Les informations communiquées couvrent une description des activités et des développements du site, ainsi que les risques ou les impacts environnementaux et sociaux qu'ils peuvent générer et qui préoccupent les peuples, qu'il s'agisse de l'emploi local, des émissions de poussières, des effluents dans l'eau, du bruit et des vibrations, ou encore de la préservation de la biodiversité. La consultation est un dialogue avec les communautés, qui permet de recueillir les opinions, les attentes ou les préoccupations des résidents locaux afin d'en tenir compte lors des décisions de l'entreprise.

► **S'assurer que le dialogue est approprié sur le plan culturel, c'est-à-dire adapté aux normes culturelles locales, en termes de méthodes, de langue et de format, en particulier en rendant les informations facilement compréhensibles par les communautés locales.**

Les sites veillent également à ce que les personnes vulnérables soient identifiées et impliquées dans les discussions afin de garantir un dialogue inclusif. Cette approche globale est adaptée par chaque filiale en fonction de ses défis spécifiques.

► **Dans le cadre de la Key Standard d'Eramet sur les relations avec les communautés, chaque site de production a élaboré un « Plan d'Engagement des Parties Prenantes » (PEPP) sur mesure, qui décrit les processus clés pour structurer le dialogue.** Les Plans énumèrent les principaux groupes d'acteurs locaux qui doivent être impliqués, les sujets d'intérêt particuliers à aborder, ainsi que le format et la fréquence des échanges.

► **Le dialogue avec les parties prenantes n'est pas une activité ponctuelle, mais un processus continu** qui s'étend sur tout le cycle de vie des activités.

- Les premières interactions ont lieu dès le début des activités d'exploration, au cours desquelles sont jetées les bases d'une relation respectueuse.
- Au cours de l'élaboration du projet, les activités de dialogue font partie intégrante des Études d'Impact Environnemental et Social (EIES), élaborées dans le cadre du processus d'autorisation et de financement. Des consultations jouent un rôle essentiel dans le processus d'identification et de prévention d'éventuels impacts négatifs des activités, ainsi que dans l'optimisation de la contribution positive que les sites peuvent apporter aux différents domaines.
- Pendant les phases de construction, les réunions de routine et les relations informelles sont plus intenses afin de tenir les communautés informées de l'avancement du projet et de s'assurer que tout problème peut être résolu rapidement.
- Pendant les opérations, des échanges réguliers continuent d'être organisés jusqu'à la phase de fermeture, préparée en association avec les parties prenantes afin de prendre en compte leurs attentes et priorités pour la phase de post-fermeture.

Les communautés peuvent soulever des problèmes par le biais du système d'alerte de Integrity Line, mais elles disposent également d'un **mécanisme de dépôt de plaintes local sur tous les sites.**

Ce mécanisme est géré par les équipes chargées des relations avec les communautés sur place, qui font régulièrement de la publicité de ce processus et du mécanisme de traitement des plaintes auprès des communautés au cours de sessions de dialogue.

Veiller à ce que les communautés se sentent libres de soulever des questions, qu'elles soient associées à la prise de décision, consultées et informées, fait partie intégrante du respect des droits humains.



Échantillon de réponses à une enquête menée auprès de représentants des collaborateurs, d'experts locaux et d'experts de l'entreprise sur des sujets liés aux droits humains (111 personnes) entre le 2 et le 10 novembre 2023.



PARTIE 3

RISQUES SAILLANTS RELATIFS AUX DROITS HUMAINS

Identifier les risques saillants en matière de droits humains	25
Les risques saillants d'Eramet	27
Gestion des risques saillants	28
Répondre aux allégations	31
Remédiation	32



École construite par GCO au Sénégal pour les communautés réinstallées.

Identifier

les risques saillants en matière de droits humains

Depuis l'adoption de la loi sur le devoir de vigilance en France en 2017, Eramet a réalisé trois cartographies successives des risques en matière de droits humains avec l'appui d'experts indépendants (en 2017, 2020, 2023). En 2023, pour rester conforme aux normes internationales en matière de droits humains (par exemple les Principes directeurs des Nations Unies - PDNU) et la loi française relative au devoir de vigilance, Eramet a réalisé une cartographie des risques en matière de droits humains plus détaillée que pour les exercices précédents. Tous les risques sont désormais indiqués avec une granularité appropriée et des plans d'action solides.

UNE CARTOGRAPHIE DES RISQUES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS À L'ÉCHELLE DU GROUPE ET DES CARTOGRAPHIES DES RISQUES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS À L'ÉCHELLE DES SITES

PROCESSUS

La cartographie 2023 des risques en matière de droits humains a nécessité six mois de travail. Elle comprend des cartographies au niveau des sites et une cartographie à l'échelle du Groupe. Elle englobe l'ensemble du Groupe : France, États-Unis, Norvège, Gabon, Sénégal, Argentine, Indonésie et Nouvelle-Calédonie.

Une approche ascendante a été adoptée : les risques au niveau des sites ont d'abord été identifiés, puis partiellement pris en compte dans l'identification des risques du Groupe. À cette fin, des entretiens ont été menés au niveau du site, avec des parties prenantes internes et externes, le plus souvent dans la langue locale.

Ceci a donné lieu à une cartographie des risques en matière de droits humains, site par site, où tous les sites ont reçu leurs propres listes de risques et définitions, ainsi que leurs propres matrices de criticité et de hiérarchisation et une matrice à l'échelle du Groupe avec, elle aussi, ses propres matrices de criticité et de hiérarchisation.

ÉVALUATION

Conformément à la méthodologie Deloitte et aux Principes directeurs des Nations Unies, les risques ont été mesurés en fonction de leur ampleur, périmètre, probabilité et degré d'irrémediabilité. Ces critères et leur niveau de granularité ont été alignés sur la

méthodologie d'évaluation des risques du Groupe, par le biais d'un entretien avec la Direction Contrôle, Audit et Gestion des Risques d'Eramet, afin d'assurer la cohérence des exercices de gestion des risques et leur intégration dans le cadre de gestion des risques d'Eramet à l'échelle de l'entreprise. En outre, certaines filiales ont réalisé leurs propres évaluations de l'impact sur les droits humains (HRIA). Par exemple, en juillet 2023, GCO a réalisé un HRIA, qui comprenait également une matrice de hiérarchisation.

L'accent mis sur les personnes et le degré d'irrémediabilité est un aspect essentiel de l'évaluation des risques liés aux droits humains. En effet, le cadre des PDNU insiste sur le fait que les

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Le principal enseignement tiré de la mise en œuvre du plan d'action pour les droits humains est l'importance du travail collectif. Grâce à la cartographie des risques en matière de droits humains, au travail avec le Comité des Droits Humains et au soutien continu apporté et reçu par d'autres Directions clés, il est apparu clairement qu'en matière de droits humains, il est nécessaire de travailler avec d'autres Directions, notamment les Directions Sécurité, Ressources Humaines et Achats. L'inclusion de l'expert en droits humains dans l'audit RSE réalisé en 2023 par l'équipe d'audit interne a permis de bien comprendre les enjeux et les préoccupations en matière de droits humains et de relations communautaires, mais aussi de mieux appréhender les risques.

Il en va de même pour le travail avec les différentes entités du Groupe. Grâce au dialogue avec les principaux experts sur place, l'équipe chargée des droits humains est en mesure de comprendre les contextes locaux et les défis existants, ce qui, en fin de compte, a permis de renforcer l'efficacité du travail, de mieux l'adapter aux réalités du terrain et d'inclure les sites dans leur propre instauration du cadre des droits humains.

Les droits humains sont un effort qui concernant tout le Groupe.





entreprises doivent nécessairement d'abord éviter, puis limiter et enfin remédier aux atteintes aux droits humains par le biais de mesures appropriées. Par conséquent, en cas d'atteinte aux droits humains, la mesure dans laquelle la victime peut revenir à sa situation antérieure est primordiale pour évaluer l'impact de la violation.

PARTIES PRENANTES

L'évaluation s'est appuyée sur la documentation pertinente fournie par les parties prenantes d'Eramet (par exemple, les précédentes cartographies des risques, les résultats des évaluations de l'importance relative, les politiques, les procédures de gestion des risques, les organigrammes, etc.) ainsi que sur des informations recueillies auprès de différents experts lors d'entretiens. De plus, au niveau des sites, les fonctions clés (par exemple, les Directions Ressources Humaines, Juridique et Achats) et les parties prenantes externes (par exemple, fournisseurs, sous-traitants, membres des communautés locales, autorités locales et représentants syndicaux) ont participé à l'exercice de



« La Direction Gestion des Risques étudie les risques avant tout à travers le prisme de leurs impacts sur l'entreprise, tandis que la Direction de l'Impact Sociétal et des Droits Humains offre une vision des risques que l'entreprise fait peser sur les populations, tant en interne qu'en externe. Dans les deux cas, nos approches sont intégrées et partagées, en réunissant autour de la table différents experts (Sûreté, Ressources Humaines, Sécurité, etc.) ainsi que les collègues des entités opérationnelles. »

STÉPHANIE CANINO

Directrice déléguée Gestion des Risques

cartographie des risques. Au total, plus de **95 entretiens ont été réalisés avec des parties prenantes internes et environ 30 avec des parties prenantes externes.**

Le **Comité Droits Humains du Groupe** a été un forum efficace de débat entre pairs et de discussion sur les risques potentiels identifiés. Les parties prenantes ont été identifiées par le biais d'un recensement interne des personnes susceptibles d'être affectées par les activités du Groupe. De même, les normes internationales telles que celles de la SFI, de IRMA ou encore la directive européenne dite « CSRD » (Corporate Sustainability Reporting Directive) fournissent un cadre clair pour identifier les parties prenantes de l'entreprise.

Cette nouvelle cartographie a non seulement mis en évidence des risques dont Eramet était déjà conscient, mais également de nouveaux risques et défis pour le Groupe, ce qui lui a permis de continuer à améliorer ses pratiques et à mieux comprendre ses défis.

ÉVALUATION CONTINUE

En dehors de la cartographie des risques, le suivi des questions relatives aux droits humains soulevées via Integrity Line permet à la Direction de l'Impact Sociétal et des Droits Humains et à la Direction Éthique et Conformité, d'identifier de nouvelles tendances et de nouveaux risques.

De même, l'équipe Audit interne communique les résultats de ses audits sur les questions liées aux droits humains aux services concernés afin d'informer leurs experts des résultats et des nouveaux défis éventuels.

Le service Audit collabore avec la Direction de l'Impact Sociétal et des Droits Humains à deux niveaux :

- ▶ avant un audit afin d'identifier les risques ou les problèmes que les experts peuvent déjà avoir en tête et examiner plus en profondeur,
- ▶ en faisant appel à des auditeurs experts qui les accompagnent sur le terrain et leur apportent leur soutien ainsi que leur expertise sur les thèmes de l'audit.

PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS POUR 2023

Au cours de l'exercice de cartographie des risques, la matrice de criticité a montré qu'Eramet n'avait pas identifié de risques majeurs bruts avant de procéder à l'analyse de hiérarchisation.

À l'échelle du Groupe, les principaux risques identifiés sont les suivants :



- Depuis la précédente cartographie des risques, certains risques ont été réduits grâce aux garanties mises en place. C'est le cas pour la discrimination, les activités de transport maritime et le risque de sûreté pour la population locale.
- S'agissant des risques d'esclavage moderne (travail des enfants et travail forcé), le risque n'est pas directement supporté par le Groupe. Sur les sites, le travail des enfants et le travail forcé n'ont pas été identifiés comme des risques majeurs en raison des mesures d'atténuation en place.
- Si la matrice de criticité du Groupe montre qu'Eramet n'a pas identifié de risques majeurs, la matrice de hiérarchisation du Groupe montre quant à elle que le Groupe doit agir en priorité sur 9 risques saillants. Ces risques relèvent de 6 types principaux : risques psychosociaux, sécurité, impacts sur les populations autochtones, impacts cumulatifs sur les communautés locales, violence basée sur le genre et violations des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement (voir le modèle page 28 présentant les principales mesures d'atténuation existantes et l'engagement des parties prenantes).
- L'objectif de cet exercice était de renforcer les engagements d'Eramet vis-à-vis de la loi française sur le devoir de vigilance en matière de droits humains et de rendre le Groupe plus solide sur ce sujet.

Risques saillants auxquels est exposé

Eramet

Quels sont les risques saillants relatifs aux droits humains ?

Le Cadre de reporting des Nations Unies indique que « les risques saillants d'une entreprise en matière de droits humains sont les droits humains qui risquent d'être le plus gravement affectés par ses activités ou ses relations d'affaires. »

SUR QUOI SE CONCENTRER ?

LES PLUS GRAVES : il s'agit des impacts les plus importants en termes d'échelle : la gravité de l'impact sur le(s) droit(s) humain(s) ; et/ou de portée : nombre d'individus qui sont ou pourraient être affectés ; et/ou de remédiabilité : facilité avec laquelle les personnes affectées pourraient retrouver leur jouissance antérieure du (des) droit(s) humain(s).

POTENTIELS : il s'agit des impacts qui ont une certaine probabilité de se produire à l'avenir, sachant qu'il s'agit souvent, mais pas exclusivement, des impacts qui se sont produits dans le passé.

NÉGATIFS : l'accent est mis sur la prévention des atteintes aux droits humains plutôt que sur des initiatives sans rapport avec les droits humains visant à les soutenir ou à les promouvoir.

IMPACTS SUR LES DROITS HUMAINS : mettre l'accent sur les risques pour les personnes, plutôt que sur les risques pour l'entreprise.



SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS ET PARTIES PRENANTES EXTERNES

Risques liés à des activités pouvant entraîner des blessures graves pour les travailleurs concernés, telles que le travail en hauteur, les équipements mécaniques ou les véhicules (voitures ou trains). Quelques activités peuvent également présenter un risque pour les communautés vivant autour des sites.

« Nos performances en matière de sécurité se sont considérablement améliorées au cours des cinq dernières années et nous continuons à travailler dur pour devenir l'exploitant minier qui valorise le plus la sécurité, le respect, la responsabilité, la collaboration, l'innovation et l'intégrité. »

FRÉDÉRIC CAMUSET
Directeur Sécurité et Prévention Groupe



INCIDENCE SUR LES PEUPLES AUTOCHTONES

Risques liés aux activités susceptibles d'avoir une incidence sur les peuples autochtones lorsque les activités se déroulent à proximité de communautés autochtones.



RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Risques liés au stress et à l'épuisement professionnel, au harcèlement, aux conflits ou aux facteurs externes tels que les menaces, les agressions, etc.



VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

Risques de différences de traitement, de discrimination ou de harcèlement sexuel basé(e)s sur le genre.

« Pour favoriser le changement culturel et social dans l'industrie minière et métallurgique, il est essentiel de créer un lieu de travail ouvert à tous, exempt de discrimination, de harcèlement sexuel et d'intimidation. Nous pensons qu'à travers le dialogue, la sensibilisation et les formations, nous serons en mesure de favoriser un environnement de travail qui respecte toutes les personnes, indépendamment de nos différences et capacités. Chez Eramet, chacun doit être le bienvenue, se sentir en sécurité et avoir les mêmes chances de réaliser son potentiel. »

EMMANUELLE CAMPO
Responsable Diversité et Inclusion, Eramet



IMPACTS CUMULÉS SUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES

Risques liés aux zones à forte densité d'installations industrielles et d'autres équipements industriels, susceptibles d'avoir des impacts environnementaux cumulés sur les éléments suivants : eau (qualité, quantité), biodiversité (diminution) ou érosion, et impacts sociétaux tels que la perte de terres et la perte des moyens de subsistance, les problèmes liés à la circulation, la dégradation de la qualité de l'air ou le trouble de l'ordre public.



ATTEINTES AUX DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Risques de violation des droits humains (tels que la sécurité ou l'esclavage moderne) dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement en raison de sa taille et des segments d'achats parfois à risque (notamment, des matériaux ou pays spécifiques).

« Partout où le Groupe est présent, les équipes Achats et leurs partenaires fournisseurs locaux et internationaux s'efforcent de respecter les normes d'éthique et de responsabilité d'Eramet. Eramet s'efforce de s'inscrire dans une chaîne de valeur durable et responsable. »

ALEXIS NICOLET
Directeur Achats du Groupe



Gestion des risques saillants auxquels est exposé Eramet

Cause : Eramet cause un impact négatif sur les droits humains lorsque ses activités (y compris par omission) suffiraient, en elles-mêmes, à provoquer cet impact.

Contribue : Eramet contribue à un impact négatif sur les droits humains lorsque ses activités (y compris par omission) y participent mais ne suffiraient pas, à elles seules, à provoquer cet impact.

Lié : Eramet est directement lié à un impact négatif sur les droits humains lorsque le Groupe a établi une relation d'intérêt commercial mutuel avec une entité et qu'en exerçant des activités dans le cadre de cette relation, l'entité augmente sensiblement le risque de cet impact.

Source : Debevoise Business Integrity Group en collaboration avec Enodo Rights, Practical Definitions of Cause, Contribute, and Directly Linked to Inform Business Respect for Human Rights Discussion Draft 9 février 2017, Practical Definitions of Cause, Contribute, and Directly

Linked to Inform Business Respect for Human Rights - Business & Human Rights Resource Centre (business-humanrights.org).

RISQUE SAILLANT	LA RELATION ENTRE ERAMET ET LE RISQUE	NORMES ERAMET PERTINENTES	PRINCIPALES MESURES D'ATTÉNUATION EXISTANTES ET IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES
 <p>SÉCURITÉ</p>	<p>Cause</p>	<p>Politique Sécurité</p> <p>Key Standard Exigences essentielles de sécurité Key Standard Gestion de la sécurité Key Standard Respect des droits humains Key Standard RSE Key Standard Gestion des risques industriels Key Standard Relations avec les communautés hôtes</p> <p>Notification des accidents et incidents de sécurité Procédure d'Analyse des causes à la suite d'un événement lié à la sécurité Procédure de Détection de la fatigue Procédure de Gestion des contractants Procédure de Prévention des risques routiers Procédure de Prévention des risques chimiques et gestion des produits dangereux</p> <p>Golden Rules sur les communautés Golden Rules sur les droits humains</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Approche zéro accident - Plans de prévention et initiation à la sécurité pour les personnes extérieures au site - Équipements de protection individuelle - Campagnes de sensibilisation régulières à l'intention des collaborateurs, des contractants et des communautés locales - Journée internationale de la sécurité - Équipes de sécurité sur chaque site avec coordination à l'échelle du Groupe - Évaluations internes régulières de la conformité avec les normes du Groupe - Objectif de nombre total d'accidents (TF2) dans la feuille de route RSE - Prime d'incitation sur l'objectif pour les managers - Rapport sur les causes premières et la sécurité - Chaque accident grave est expliqué au Conseil d'administration par le manager du site - Spécialistes de la sécurité : récompense mise en place au niveau du site et du Groupe pour identifier les pratiques exemplaires et à titre de reconnaissance des individus et équipes - Un système de sanctions est mis en place (y compris pour les managers) lorsque les règles ne sont volontairement pas respectées. - Outils (tels que l'OSPAT pour suivre la fatigue des opérateurs de machines ou l'initiative Take 5, une auto-évaluation de la capacité d'une personne à accomplir une tâche en toute sécurité) - Integrity Line (disponible pour les collaborateurs et les fournisseurs) - La formation et le respect des règles de sécurité font partie des conditions de travail des sous-traitants. La vérification de la conformité des sous-traitants fait partie du rôle et de la responsabilité des donneurs d'ordre et des superviseurs sur le terrain - Mesures disciplinaires

RISQUE SAILLANT	LA RELATION ENTRE ERAMET ET LE RISQUE	NORMES ERAMET PERTINENTES	PRINCIPALES MESURES D'ATTÉNUATION EXISTANTES ET IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES
 <p>INCIDENCES SUR LES PEUPLES AUTOCHTONES</p>	Cause	Charte éthique Politique Droits Humains Norme clé Respect des droits humains Norme clé RSE Golden Rules sur les droits humains Golden Rules sur les communautés	<ul style="list-style-type: none"> - Aux premiers stades du projet, organisation d'études d'impact environnemental et social dans les nouvelles zones d'opérations - Processus de consultation et de discussion permanentes avec les membres des communautés - Mise en œuvre des accords de consentement préalable, libre et éclair - Formation des équipes chargées des relations avec la communauté aux normes fondamentales relatives aux incidences sur les communautés - Mécanisme de traitement des plaintes pour les communautés présentes sur les sites Pour plus d'informations, veuillez consulter l'article « Focus sur les peuples autochtones »
 <p>RISQUES PSYCHOSOCIAUX</p>	Cause	Charte éthique Politique Santé Politique Droits Humains Norme clé Implémentation des Fondamentaux Santé Norme clé Risques psychosociaux Norme clé Respect des droits humains Norme clé RSE Golden Rules sur les droits humains	<ul style="list-style-type: none"> - Réseau spécial de conseillers référents sur le harcèlement sexuel et la violence basé sur le genre sur chaque site. Les membres de ce réseau sont formés pour recevoir et traiter les déclarations et témoignages de harcèlement sexuel et de violence basée sur le genre - Integrity Line (disponible pour les collaborateurs et les fournisseurs) - En France : espaces d'écoute et de soutien (psychologues sur site ou lignes d'écoute psychologique), formation des agents de prévention, formation des managers sur cette question, etc. - Sur certains sites, création d'une ligne d'assistance psychologique, de campagnes de sensibilisation et d'indicateurs clés de performance - Mesures disciplinaires
 <p>VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE</p>	Contribue à	Charte éthique Politique Droits Humains Politique Gestion des Ressources Humaines Norme clé Respect des droits humains Norme clé RSE Golden Rules sur les droits humains	<ul style="list-style-type: none"> - Réseau spécial consacré au harcèlement sexuel et à la violence basée sur le genre sur chaque site. Les membres de ce réseau sont formés, en personne, pour recevoir et traiter les déclarations et les témoignages de harcèlement sexuel et de violence basée sur le genre - Le programme obligatoire de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion « All Together » destiné aux cadres supérieurs du Groupe - Webinaires organisés par la Direction Diversité et Inclusion ainsi que les formations dispensées au niveau des sites par la Direction des Ressources Humaines - Manifestations thématiques, telles que la Journée internationale de la femme, la Journée internationale de la diversité et la Journée internationale des droits de l'homme - Webinaires sur l'égalité et les expériences des hommes et des femmes sur le lieu de travail avec l'aide d'experts externes par le réseau interne de l'entreprise WoMen@Eramet. - Integrity Line (accessible à toutes les parties prenantes) - Mesures disciplinaires

RISQUE SAILLANT	LA RELATION ENTRE ERAMET ET LE RISQUE	NORMES ERAMET PERTINENTES	PRINCIPALES MESURES D'ATTÉNUATION EXISTANTES ET IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES
 <p>INCIDENCES CUMULATIVES SUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES</p>	<p>Contribuer à</p>	<p>Politique Droits Humains</p> <p>Norme clé Relations avec les communautés hôtes</p> <p>Golden Rules sur les communautés</p>	<p>Bien que ce risque soit difficile à atténuer, car il dépend d'une action conjointe avec d'autres entreprises, Eramet mène :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des sessions de dialogue régulières avec les communautés et leurs représentants pour discuter des impacts éventuels - Une communication régulière sur les mécanismes de traitement des plaintes et de griefs en place et sur leur fonctionnement - Analyse et atténuation de ce risque avec les autorités locales - Exemple d'action sur le site : Comilog Dunkerque est située dans une zone industrielle près du port de Dunkerque – cette zone abrite un grand nombre d'usines et de fabriques de diverses sociétés. L'usine participe au Secrétariat Permanent pour la Prévention des Pollutions Industrielles (S3PI) et est, à ce titre, membre de nombreuses commissions où les entreprises discutent de leurs éventuelles incidences sur les communautés locales situées en dehors de la zone industrielle. Cet organisme est créé par décret et comprend des représentants d'associations (telles que des ONG environnementales ou des associations de voisins), des autorités locales, de l'industrie, des syndicats et de l'État. Il s'agit d'un forum de dialogue et de consultation sur toutes les questions relatives à l'industrie, à l'environnement, à la qualité de vie et à la santé publique dans la zone industrielle.
 <p>ATTEINTES AUX DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT</p>	<p>Liés</p>	<p>Charte éthique</p> <p>Code de conduite Fournisseurs</p> <p>Politique Achats Responsables</p> <p>Politique Droits Humains</p> <p>Procédure de Connaissance du fournisseur</p> <p>Procédure de Connaissance du client</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Outil interne de gestion des marchés publics - Documents clés partagés avec les fournisseurs et toutes les parties prenantes intéressées (notamment le Code de conduite des fournisseurs et la Charte éthique) - Critères ESG spécifiques pris en compte lors des appels d'offres - Outils (procédure de connaissance du fournisseur et Comité Achats Responsables pour encadrer le processus d'achat, procédure <i>Know your Supplier</i>, vérifications éthiques, etc.) <p>Pour plus d'informations, veuillez consulter l'article « Focus sur la chaîne d'approvisionnement ».</p>

DEPUIS LA CARTOGRAPHIE 2023, CHAQUE QUESTION RELATIVE AUX DROITS HUMAINS EST LIÉE À UN PLAN D'ACTION SPÉCIFIQUE

La conception des plans d'action a pris la forme d'une réunion entre la Direction de l'Impact Sociétal et des Droits Humains et le futur pilote d'action des sites en question, afin d'identifier dans un premier temps les plans d'action existants sur des sujets spécifiques. Par la suite, lorsque de nouvelles questions saillantes en matière de droits humains ou de nouveaux contextes ont émergé, l'équipe chargée des droits

humains a présenté des actions fondées sur les recommandations formulées par le tiers chargé de l'évaluation. Le pilote d'action connaissant généralement bien les réalités du terrain, le plan d'action ainsi défini est plus opérationnel, avec des actions et des délais réalistes.

Les pilotes d'action (soit sur le site, soit à l'échelle du Groupe lorsque certaines actions nécessitent

des mesures correctives au niveau du Groupe) sont identifiés en fonction de leur expertise et de leurs Directions. Ces plans ont été élaborés en parfaite conformité avec les futures exigences de l'IRMA.

Un groupe de travail spécifique a été formé pour concevoir le plan d'action sur les risques liés à la chaîne d'approvisionnement et travaillera sur un plan d'action à partir de 2023.

Répondre aux allégations

Depuis 2020, les équipes Développement durable et Engagement du groupe ont surveillé les allégations dans le secteur minier et en particulier celles liées à Eramet. Dans le secteur minier, de 2021 à 2023, les controverses et allégations relatives aux droits humains ont principalement concerné les impacts sur les communautés locales et les collaborateurs.

LES ALLÉGATIONS DIRECTES À L'ENCONTRE D'ERAMET SONT TRAITÉES RAPIDEMENT PAR LE GROUPE, AVEC L'IMPLICATION DE NOMBREUSES ÉQUIPES, TELLES QUE LA DIRECTION DE L'IMPACT SOCIÉTAL ET DES DROITS HUMAINS AVEC LE SOUTIEN DE L'ÉQUIPE DE PERFORMANCE ESG, LE SERVICE COMMUNICATION ET QUELQUES EXPERTS INTERNES.

ÉTAT DES PRINCIPALES CONTROVERSES SUR ERAMET DEPUIS 2021

En cours

- ▶ Pas de controverse en cours

► En cours

Une controverse est considérée comme En cours si l'entreprise n'a pas mis en œuvre de mesures correctives pour satisfaire les revendications des parties prenantes concernées.

Partiellement terminée

- ▶ Communautés et peuples autochtones (PT Weda Bay Nickel)

► Partiellement terminée

Une controverse est considérée comme Partiellement terminée s'il existe des preuves raisonnables que l'entreprise a pris des mesures pour remédier au problème en question, bien que certaines préoccupations et certains litiges concernant les revendications initiales puissent encore être en cours.

Terminée

- ▶ Relocalisation (GCO)
- ▶ Discrimination (Comilog)

► Terminée

Une controverse est considérée comme Terminée si les mesures de résolution sont mises en œuvre et que l'entreprise n'est pas confrontée à une action en justice en cours ou à des critiques persistantes concernant la controverse.



Pour chaque controverse, Eramet prend soin de répondre publiquement aux allégations. Par conséquent, le Groupe utilise principalement la plateforme en ligne Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) pour partager ses déclarations publiques, car il travaille avec un réseau mondial de défenseurs de la société civile, des entreprises, des gouvernements et des médias pour faire progresser les droits humains dans le monde des affaires et éradiquer les abus. Le taux de réponse d'Eramet est de 100 %.

Pour plus d'informations, consultez la page Eramet du BHRRC : <https://www.business-humanrights.org/fr/entreprises/eramet/>

Remédiation

lorsque les droits humains sont affectés

COLLABORATEURS

Lorsque les risques deviennent des réalités et que des personnes ont été affectées, le Groupe est responsable de la remédiation et doit prendre toutes les mesures nécessaires pour rétablir le *statu quo*.

Il existe plusieurs façons de recevoir des plaintes ou des préoccupations :

- ▶ Les personnes peuvent contacter leur manager, afin que la question soit traitée rapidement.
- ▶ Les personnes peuvent s'adresser à l'équipe de Direction qui possède une expertise en la matière.
- ▶ Les personnes peuvent également se tourner vers les réseaux mis en place au sein du Groupe, comme le réseau harcèlement sexuel et agissements sexistes.
- ▶ Enfin, les personnes peuvent se tourner vers le système d'alerte du Groupe, ouvert à toutes les parties prenantes et accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 à partir du site internet et de l'intranet du Groupe. Ce système est également accessible par des numéros de téléphone disponibles pour 22 pays.

Le système d'alerte est mentionné dans la Charte éthique. Afin de garantir l'efficacité du système d'alerte, une étude sur la confiance dans le système a été réalisée en 2021 et 2022. Dans le même ordre d'idées, l'enquête Mood a mis en évidence le niveau de confiance dans le système d'alerte.



SYSTÈME D'ALERTE

Ce système d'alerte est disponible dans les 22 pays où le Groupe est présent, en 13 langues.

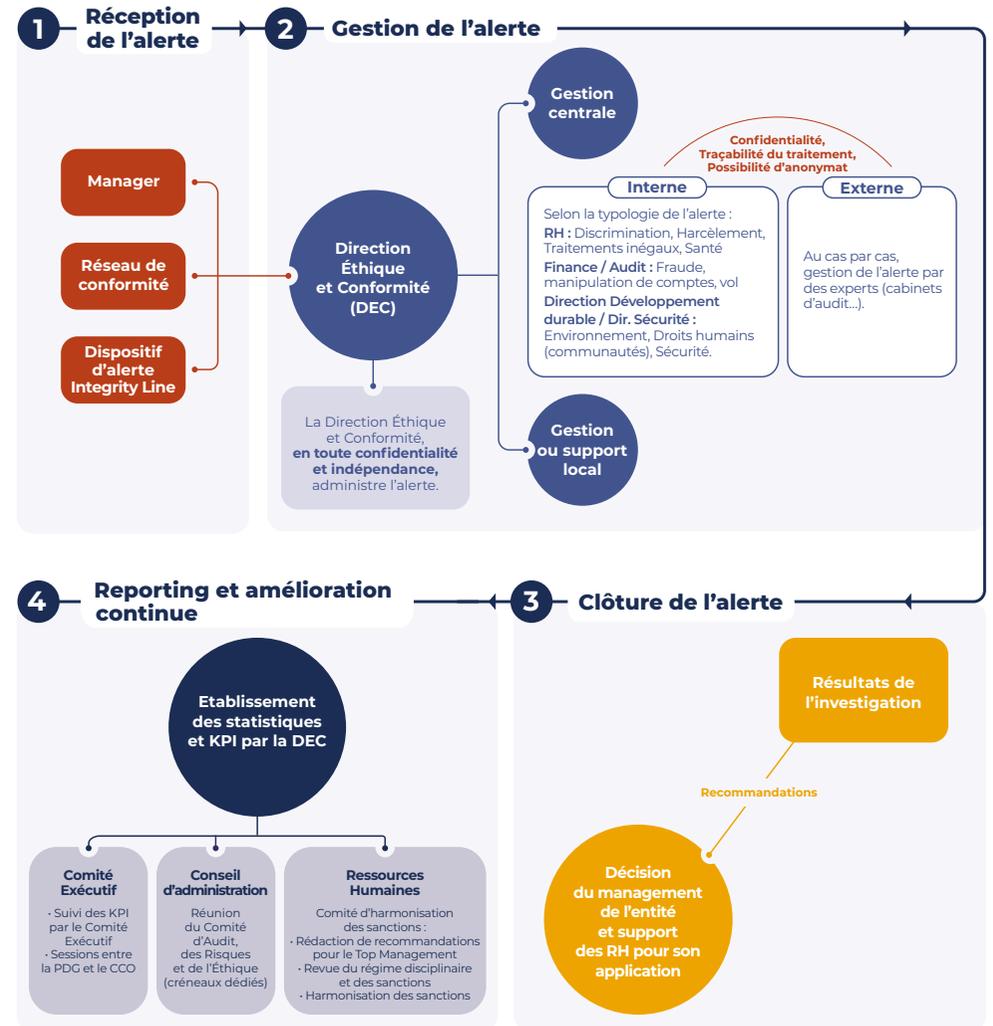
Met en œuvre la protection du lanceur d'alerte, telle que définie par le droit applicable. Il garantit la confidentialité des rapports soumis par tous les lanceurs d'alerte, ainsi que leur anonymat s'ils l'ont demandé.

Si vous êtes victime ou témoin d'un comportement non éthique, tel que la discrimination, le harcèlement, la fraude, la corruption ou les atteintes aux droits humains, faites-le nous savoir en cliquant [ICI](#).



▶ [SIGNALEZ-LE NOUS](#)

ÉTAPES DU SYSTÈME D'ALERTE



QR code redirigeant vers le système d'alerte





COMMUNAUTÉS : ACQUISITION DE TERRES ET RELOCALISATION

Les activités de quelques sites miniers du Groupe nécessitent l'acquisition de terrains auprès des communautés qui résident ou exercent des activités économiques (agricoles ou commerciales) dans la région. Pour éviter de provoquer des atteintes aux droits humains (droits de propriété ou droit à un niveau de vie adéquat dans ces communautés), le groupe se réfère aux principes énoncés dans les Normes de performance de la Société financière internationale (Groupe de la Banque mondiale), applicables à ces activités de relocalisation. Pour chacune de ces activités, des plans d'action de relocalisation sont automatiquement élaborés avec les parties concernées avant le déplacement. Ces plans prévoient un travail conjoint pour définir la matrice d'indemnisation des actifs indemnisés, le lieu et le calendrier de relocalisation, ainsi que les mesures visant à rétablir les moyens de subsistance. Conformément à la « hiérarchie d'atténuation » des incidences, les populations ne sont déplacées qu'en dernier recours, lorsque toutes les mesures d'évitement ont été prises. Les sites concernés ont donc mis en place des équipes spécialisées chargées de nouer le dialogue avec les communautés touchées et les autorités locales, d'effectuer des recensements et des inventaires et de négocier les droits et les indemnités. ● ● ●

RÉTABLISSEMENT DES MOYENS DE SUBSISTANCE AU SÉNÉGAL

Depuis le début de ses activités, GCO a soutenu le rétablissement des moyens de subsistance des 920 personnes des hameaux des villages de Foth et Diogo, déplacées en 2016 et 2019.

Ce soutien couvre les 11 groupements d'intérêt économique (GIE) créés entre 2015 et 2019, rassemblant plus de 1 000 personnes. Un GIE composé de 62 femmes issues de deux hameaux, déplacées fin 2021, a également été créé et soutenu en 2022. En 2022, GCO a en outre relogé 1 000 personnes du village de Diourmel et de ses hameaux. Comme pour les déplacements précédents, ces nouvelles maisons offrent un accès à l'eau et à l'énergie solaire, elles contribuent ainsi à améliorer les conditions de vie de ces personnes. Le site de relocalisation du village de Diourmel dispose d'une mosquée, d'un centre de santé, d'une école primaire et d'une école coranique, ainsi que d'un marché. Il est desservi par une route d'accès qui le relie à la route secondaire menant à Lompoul. Enfin, les consultations et le recensement ont commencé pour les déplacements prévus en 2023 et 2024 dans les hameaux des villages de Thiakhmat et de Lompoul-sur-Mer. Des déplacements économiques ont également eu lieu en 2022 : plus de 660 agriculteurs ont été indemnisés pour leurs récoltes. Cette compensation est supervisée par la Commission départementale de recensement et d'évaluation des impenses (CDREI), à laquelle participent des représentants des Services techniques de l'État sénégalais. Un audit de clôture et une enquête de perception pour la relocalisation sont en cours en 2023.

CHIFFRES CLÉS

GCO - Entre 2020
et 2022 :

437 personnes
relocalisées sur
l'ensemble des sites
miniers

665 personnes
ont été indemnisées
(déplacement physique
et économique)

369 hectares ont été
compensés



RELOCALISATION AU GABON

Dans le cadre de l'exploitation des bords du plateau historique de Bangombé, les ménages vivant actuellement dans cette zone devront être relocalisés. La réinstallation concerne environ 2 000 personnes actuellement réparties entre deux districts de Moanda : Lekolo 2 et Leyima. Des inventaires et des enquêtes socio-économiques ont été réalisés et le plan de relocalisation a été finalisé avec les parties prenantes et approuvé lors d'une audience publique organisée en juillet 2022, à laquelle ont assisté près de 400 personnes. Comilog, avec l'appui d'INSUCO, la société tierce experte, a suivi les principes énoncés dans les Normes de performance de la Société financière internationale (Groupe de la Banque mondiale). La construction, qui comprendra à terme plus de 400 logements à réinstaller et des zones commerciales, est désormais achevée. Les personnes impliquées tout au long du projet depuis 2020 ont été régulièrement informées de l'avancement du chantier par l'intermédiaire des deux comités de suivi locaux.

- Pour le projet d'extension de la mine, qui affecte les cultures sur les rebords du nouveau plateau voisin d'Okouma, Comilog a achevé en 2022 le processus d'indemnisation des cultures sur les parcelles appartenant à près de 230 personnes, commencée en 2020. Ces communautés font actuellement l'objet d'un suivi afin de rétablir leurs moyens de subsistance après ce déplacement économique.
- Les préparatifs pour la relocalisation des habitations des personnes vivant près de la gare de Moanda ont également progressé en 2022. Il s'agit des villages de Mondzeye et Mikouagna, situés à proximité du complexe industriel de Moanda exploité par Comilog. Le site de relocalisation a été achevé en 2022 et les travaux ont commencé pour assurer la viabilisation du site afin que les 40 ménages concernés puissent emménager d'ici 2023.



COMILOG

Le mardi 11 juillet 2023, les agriculteurs riverains de la mine d'Okouma exploitée par Comilog ont bénéficié d'une indemnisation monétaire au titre de leurs arbres fruitiers, en application du protocole d'accord signé entre les deux parties deux mois plus tôt.

La remise des chèques et des contrats aux 65 bénéficiaires s'est déroulée en présence du préfet du département de Lébombi-Léyou, du maire de la commune de Mounana, du président du conseil départemental et des membres du Comité. L'évaluation des actifs des bénéficiaires a été effectuée conformément aux exigences de la Banque mondiale.

Les modalités de cette mesure d'indemnisation tiennent compte des normes en la matière.

CHIFFRES CLÉS

Indemnisation des récoltes agricoles par chèque en juillet 2023 :

65
personnes dont
21 femmes



RÉPARATION

La réparation est le dernier recours dans la hiérarchie des mesures d'atténuation. Il s'agit d'une indemnisation au titre des incidences résiduelles inévitables qui peuvent se produire malgré les mesures de gestion des incidences existantes (par exemple, accidents de la route, pollution, etc.). L'aspect le plus important dans ce cas est de garantir la transparence du processus et une communication ouverte avec les communautés, ainsi qu'un mécanisme robuste de traitement des réclamations qui respecte les Recommandations et Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme en termes d'exigences clés, telles que l'équité, la disponibilité, etc. Selon le type d'incidence sur les

communautés, la réparation peut être effectuée en nature ou financièrement. En cas de dommages matériels accidentels, les sites font tout leur possible pour remédier à la situation et remettre les lieux dans leur état d'origine. Par exemple, chez Eramet Norway, le lavage des produits finis à base de manganèse peut parfois soulever de la poussière, qui se dépose sur les maisons et les voitures voisines lorsque les vents soufflent dans une certaine direction. Les usines organisent ensuite le nettoyage des voitures afin d'aider les voisins concernés. De même, lorsque ce type de remédiation n'est pas possible, une compensation financière sera mise en place.



PARTIE 4

APPROCHE SITE PAR SITE

FOCUS

- Agir pour une exploitation minière responsable 39
- Respecter les traditions et les cultures des peuples autochtones et des communautés locales 43
- Les droits humains dans la chaîne de valeur 49
- Protéger l'environnement de tous 54

ÉTATS-UNIS
MARIETTA
PAGE 53

ARGENTINE
ERAMINE
PAGE 41

FRANCE
ERAMET IDEAS, TRAPPES
PAGE 52

NORVÈGE
ENO
PAGE 48

INDONÉSIE
WEDA BAY NICKEL
PAGE 47

GABON
COMILOG
PAGE 36
SETRAG
PAGE 37

SÉNÉGAL
GCO
PAGE 38

NOUVELLE-CALÉDONIE
SLN
PAGE 42



GABON/COMILOG

5 031 EMPLOIS DIRECTS*

5 000 EMPLOIS INDIRECTS ESTIMÉS**

RISQUES SAILLANTS

Sûreté des collaborateurs, harcèlement, sécurité des communautés, droits humains dans la chaîne de valeur, sécurité des collaborateurs et des communautés (accidents du travail)

* Les emplois directs représentent les filiales et les sous-traitants permanents sur le site.

** Emplois dans la chaîne d'approvisionnement hors site dans le pays.



LÉOD PAUL BATOLO
PDG de Comilog SA,
Gabon

« Les droits humains sont des droits fondamentaux. La diversité et l'inclusion nous rendent plus forts. Ensemble, nous irons toujours plus loin. »

Les entreprises doivent s'assurer que leurs collaborateurs comprennent leurs obligations légales et s'engagent à respecter les procédures établies.

CONTEXTE

Tout le monde a des préjugés inconscients qui peuvent conduire à la discrimination. Les professionnels des ressources humaines et du recrutement sont largement conscients du risque de discrimination, mais ce n'est pas toujours le cas des managers d'autres services.

L'ACTION D'ERAMET

Afin de prendre la parole et de briser les préjugés, le service Ressources humaines de Comilog a mis en place un programme de formation sur le thème « Recruter sans discriminer » destiné à tous les collaborateurs et obligatoire pour tous les managers, afin de participer à la prévention de ce risque à tous les niveaux de l'entreprise. Chez Comilog, 98 % des collaborateurs sont gabonais, et une grande diversité ethnique travaille dans l'entreprise. En effet, les processus miniers nécessitant une expertise internationale, 16 nationalités différentes avec des cultures très différentes, dont des Indiens, des Brésiliens, des Sud-Africains, des Européens, des Nord-Africains

et des Africains de l'Ouest, font partie de l'équipe de Comilog.

Le programme de formation souligne que certaines questions ne peuvent pas être posées, notamment celles concernant l'état civil, le désir d'avoir des enfants et l'appartenance à un syndicat. L'objectif de ces formations est de créer un forum d'échange d'idées et d'opinions. Un débat est ouvert au début de la formation sur la définition de la discrimination. Chaque participant donne sa définition de la question. Une définition commune est ensuite adoptée. En réalité, la définition est généralement très proche de celle du corpus législatif français et européen. Les motifs énumérés sont, notamment, l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle et les convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

Certains sujets soulèvent des questions, notamment celle de l'orientation sexuelle. Un échange sur les partis pris et les préjugés permet aux personnes de prendre en compte la culture locale et de nous assurer que l'ensemble des collaborateurs sont libres de toute forme de discrimination sur leur lieu de travail. Les programmes de formation utilisent des exemples concrets conçus pour être appropriés sur le plan culturel.

Recruter sans discrimination

L'idée est de se mettre à la place des communautés et de comprendre leur réalité. Des défis culturels peuvent subvenir, notamment dans le cas du népotisme, qui n'est pas toléré et qui est un sujet auquel le Groupe accorde une attention particulière, mais qui pourrait s'expliquer par la disponibilité limitée des offres d'emploi au Gabon et l'importance des valeurs familiales, de la solidarité et de l'entraide dans la société gabonaise. Il est important de noter que le respect de toutes les cultures est également essentiel. En matière de discrimination fondée sur le sexe, la présence de collaboratrices est bien acceptée au sein de Comilog Gabon. Néanmoins, pour atténuer les risques, la formation se concentre sur la prévention de toutes les formes de sexisme, telles que le harcèlement.

La formation n'aborde pas uniquement le recrutement et l'embauche, mais souligne que la discrimination est également inacceptable en matière de promotions, d'inscription à des formations de perfectionnement, ou de hausse des salaires. La formation des managers à la non-discrimination est une bonne pratique qui a été adoptée par d'autres filiales du Groupe.

Le seul motif de discrimination acceptable, c'est la compétence !



GABON/SETRAG

3 736 EMPLOIS DIRECTS*

13 EMPLOIS INDIRECTS ESTIMÉS**

RISQUES SAILLANTS

Hébergement, sécurité dans la chaîne d'approvisionnement, sécurité sur les lignes ferroviaires

* Les emplois directs représentent les filiales et les sous-traitants permanents sur le site.

** Emplois dans la chaîne d'approvisionnement hors site dans le pays.

Sensibiliser pour plus de sécurité

CONTEXTE

Avec une voie ferrée de plus de 600 km, traversant 24 gares, la sécurité des voies est une priorité constante pour Setrag.

L'ACTION D'ERAMET

Afin d'assurer la sécurité des communautés vivant à proximité des voies, Setrag a mis en place plusieurs mesures de protection.

CONSTRUCTION

Des murs et des passerelles ont été construits dans le but de protéger les populations du passage des trains : plus de huit kilomètres de murs de protection ont été installés en 2019 et en 2020 à Owendo et Ntoun.

Pour permettre aux piétons de traverser la voie en toute sécurité, trois passerelles ont déjà été

construites : à la gare d'Owendo, le long de la partie de la voie située à Owendo et à Lastourville. D'autres passerelles doivent encore être installées.

De même, six passages à niveau ont été sécurisés et, à Owendo, les feux de signalisation du « carrefour Setrag » ont été rénovés. Par ailleurs, une rampe d'accès pour les personnes à mobilité réduite est en cours de construction et des zones tampons entre les marchés et les voies ont également été mises en place. En 2023, 2 021 mètres de murs ont été construits ainsi que deux nouvelles passerelles.

CAMPAGNES DE SENSIBILISATION

Une grande campagne de sensibilisation aux risques ferroviaires a également été menée auprès des populations et dans les écoles situées le long de la ligne. Entre 2021 et 2022, environ 17 484 élèves ont participé à des campagnes de sensibilisation le long de la voie. En 2023, 28 068 personnes ont déjà participé à la campagne de sensibilisation. En outre, l'équipe chargée du développement durable a conçu une série d'équipements de sensibilisation. Lors des campagnes, ces équipements sont remis sous forme de kits après chaque session. Les kits comprennent plusieurs articles, tels que des tabliers de cuisine, des sacs à pain, des cahiers, des stylos, des T-shirts et des polos.



CHRISTIAN MAGNI
PDG de SETRAG, Gabon



SETRAG contribue au bien-être des populations et de ses collaborateurs en plaçant tous les aspects de la sécurité au cœur de ses projets et de ses activités. Conformément à notre objectif, nous continuons à jouer un rôle actif dans l'amélioration des conditions de vie, non seulement de nos collègues, mais aussi des communautés locales vivant à proximité des voies ferrées. Nous impliquons les communautés dans cette démarche, tout comme nous impliquons nos collaborateurs, en les sensibilisant aux risques liés au rail, en particulier auprès des enfants. C'est ainsi que nous contribuons à un environnement meilleur et plus sûr. »

NE TE MESURE PAS AU TRAIN





SÉNÉGAL/GCO

ENVIRON 1 880 EMPLOIS DIRECTS*

ENVIRON 1 500 EMPLOIS INDIRECTS ESTIMÉS**

RISQUES SAILLANTS

Santé-sécurité des communautés, conditions de travail et logement des contractants

* Les emplois directs représentent les filiales et les sous-traitants permanents sur le site.

** Emplois dans la chaîne d'approvisionnement hors site dans le pays.



GUILLAUME KUREK
PDG de GCO, Sénégal

« La culture d'une entreprise se construit dans un environnement donné. Elle doit tenir compte des us et coutumes des communautés d'accueil et s'en imprégner lorsque cela peut soutenir sa performance et donner vie à ses valeurs. Les conseils avisés et bienveillants des « Sages » locaux sont un soutien discret mais puissant à la cohésion de l'équipe. »



Adopter des méthodes de résolution des conflits adaptées à la culture

CONTEXTE

La gestion des conflits dans un environnement multiculturel peut être un sujet délicat. Adopter des méthodes de résolution des conflits adaptées à la culture peut s'avérer nécessaire.

L'ACTION D'ERAMET

Le Comité des Sages a été mis en place en 2015 pour résoudre les conflits selon les coutumes de l'Afrique de l'Ouest. Il n'a pas d'existence formelle comme l'Amical des Cadres ou l'Amical des femmes, qui sont fondés sur des lois. Ce comité agit en tant que médiateur, non en tant qu'institution de l'entreprise devant respecter des règles de procédure, mais en tant qu'entité représentant la légitimité des Sages ou des plus Anciens - un peu comme cela se passe sous l'arbre à palabres. Pour créer ce forum, GCO a choisi plusieurs personnes considérées comme Sages, selon les coutumes sénégalaises, pour

être membres du comité. Les membres présentent un certain niveau d'expérience et une réputation d'impartialité. Ils traitent différents types de conflits, qui peuvent être liés à un désaccord entre la Direction et les délégués sur les revendications syndicales ou les allégations de discrimination.

Ils interviennent en dehors de tout cadre formel, tel que les demandes de la Direction, des Directeurs des Ressources Humaines, des représentants du personnel, etc. En général, un cadre formel appelle une réponse formelle. Cependant, le comité prendra connaissance d'une situation de manière informelle (une personne peut le demander ou s'adresser à lui de sa propre initiative) et y répondra d'une manière adaptée à la culture. Le Comité des Sages ne peut pas adopter une approche disciplinaire. Ses membres

pourraient plutôt recommander de demander pardon, ce qui est important dans la culture ouest-africaine. L'objectif principal est de mettre fin au conflit.

Un dialogue est maintenu entre le Comité des Sages et la Direction afin de partager les préoccupations et les observations sur des sujets variés. Leur travail est facilité et légitimé par la Direction. Aucun procès-verbal n'est rédigé. C'est ce qui valide l'approche coutumière du processus et permet à l'ensemble des parties prenantes de s'exprimer en toute sécurité, sans risque de représailles.

Dans l'ensemble, les réunions régulières contribuent à un climat social serein.

FOCUS

Agir pour une exploitation minière responsable

L'objectif du Groupe est que toutes les mines soient évaluées par l'IRMA d'ici 2027.



Drague GCO,
Sénégal

Dans sa volonté constante de s'améliorer et de devenir une référence dans son domaine d'activité, Eramet a choisi la norme IRMA (Initiative pour une extraction minière responsable) afin de favoriser une transformation visant à intégrer davantage le développement durable dans ses activités principales.

Publiée en 2018, la norme IRMA permet une évaluation objective et indépendante en matière d'exploitation minière responsable (relations avec les communautés, protection de



La vision de l'IRMA est celle d'un monde où l'industrie minière respecte les droits humains et les aspirations des communautés concernées, offre des lieux de travail sûrs, sains et solidaires, minimise les dommages causés à l'environnement et laisse un héritage positif. »

— IRMA

l'environnement, droits humains, gouvernance, etc.) afin de certifier les mines et d'assurer un approvisionnement responsable en matériaux.

La norme définit les pratiques exemplaires fondées sur les normes internationales existantes telles que les normes de la SFI, les Conventions de l'OIT et les Principes directeurs des Nations Unies. Elle englobe les attentes et les risques pour toutes les parties prenantes (pays et communautés d'accueil, clients, consommateurs finaux, collaborateurs et investisseurs). Sa gouvernance paritaire unique (ONG, syndicats, acheteurs, communautés affectées, représentants du secteur financier, sociétés minières) confère à l'initiative une forte légitimité : elle garantit l'exigence du standard et la transparence du processus de certification des mines⁽¹⁾. Ainsi, **IRMA est le standard le plus représentatif des attentes de notre société,**

ainsi que le standard le plus strict en matière d'exploitation responsable.

Pour Eramet, l'objectif de se conformer aux exigences de l'IRMA en matière de droits humains a renforcé notre volonté de mettre en œuvre le cadre des droits humains par le biais des plans d'action. Les questions relatives aux droits humains abordées par l'IRMA couvrent un large éventail de sujets, notamment la *Due Diligence* en matière de droits humains, l'implication des communautés et des parties prenantes, les mécanismes de traitement des plaintes et réclamations et l'accès aux voies de recours, le consentement préalable, libre et éclairé, la relocalisation pour les peuples autochtones, le travail et les conditions de travail équitables, la santé-sécurité au travail et dans les communautés, le patrimoine culturel et, plus généralement, la protection de l'environnement (gestion de l'eau, émissions de gaz à effet de serre, gestion des déchets miniers).

⁽¹⁾ En savoir plus sur l'objectif d'Eramet et l'IRMA 1-Eramet-PK-IRMA-April_2023.pdf

Focus

Agir pour une exploitation minière responsable

Bien que le défi soit réel et que la route semble longue, cette initiative encourage également le Groupe à travailler de manière plus efficace et plus collaborative entre les différentes Directions clés, afin d'éviter les silos et d'améliorer les échanges et le travail d'équipe au sein du Groupe.

Engagement central envers les activités minières d'Eramet, l'IRMA est inscrite dans la nouvelle feuille de route RSE « Act for Positive Mining ». En effet, l'Objectif 10 de la feuille de route consiste à « Être conforme au standard IRMA et auditer tous les sites miniers y compris les JVs ».

L'engagement d'auditer tous les sites d'Eramet selon le cadre IRMA d'ici 2027 fera d'Eramet un leader sur la voie de l'exploitation minière responsable. Jusqu'à présent, quatre sites Eramet ont procédé à des auto-évaluations (Thio & Tiebaghi (SLN) en 2021, GCO et Éramine en 2022) et un audit externe initial a été lancé dans la mine de GCO au Sénégal au second semestre 2023.

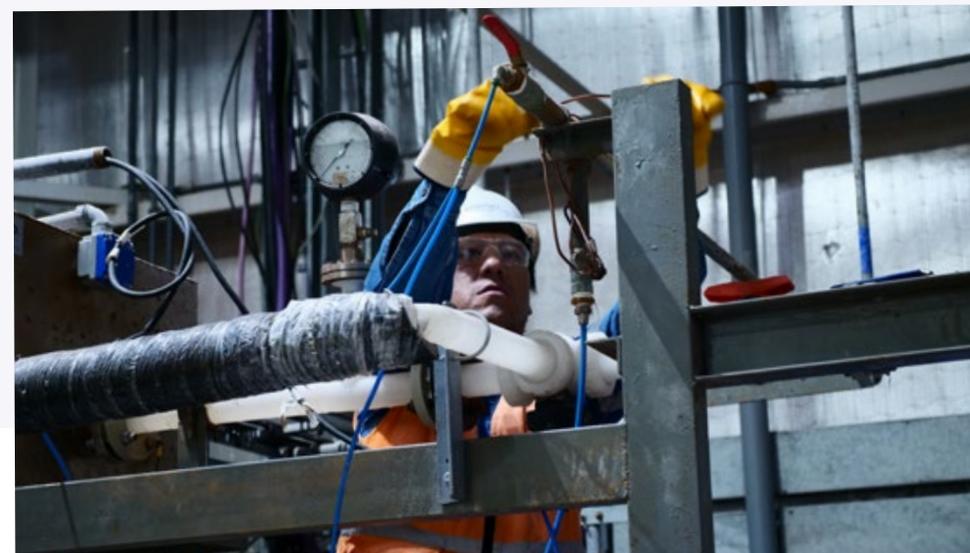


« La sûreté de nos sites doit toujours être comprise comme la sûreté des personnes qui vivent autour d'eux. L'une ne va pas sans l'autre. »

ALEXANDRE SUMEIRE
Directeur de la sûreté
Groupe

PRINCIPES VOLONTAIRES SUR LA SÛRETÉ ET LES DROITS HUMAINS (PVSDH)

En 2022, une tierce partie a vérifié la conformité des systèmes de sûreté des sites miniers du Groupe avec les Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains. Les activités dans le port de Libreville ont fait partie de cette étude : en l'espèce, un accord a été signé entre Comilog et l'armée gabonaise pour assurer la sûreté dans une zone connue pour ses problèmes de piraterie. Les services de sûreté du Groupe et de Comilog ont mis en place des mesures de sauvegarde pour prévenir le risque d'impacts négatifs sur la sûreté des communautés. Les forces de sûreté publiques et privées travaillant dans le cadre du projet sont formées aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PVSDH)⁽¹⁾ et à l'usage de la force, en mettant l'accent sur le fait qu'elles opèrent dans le cadre d'un service privé (par opposition à une opération souveraine) soumis à des procédures différentes.



⁽¹⁾ Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains, 2000, langues disponibles : anglais, arabe, chinois, français, espagnol https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2021/11/The-Voluntary-Principles_English.pdf



ARGENTINE/ERAMINE

331 EMPLOIS DIRECTS*

3 210 EMPLOIS INDIRECTS ESTIMÉS**

RISQUES SAILLANTS

Sécurité des communautés en raison du trafic, droits humains dans la chaîne de valeur

* Les emplois directs représentent les filiales et les sous-traitants permanents sur le site.

** Emplois dans la chaîne d'approvisionnement hors site dans le pays.

Préserver le patrimoine culturel

CONTEXTE

Pour éviter tout impact négatif sur le patrimoine culturel, les exploitants miniers prennent des mesures de précaution. Ces mesures ont été prises lors des travaux préparatoires du projet Centenario, même si l'éloignement des activités d'Eramine rendait peu probable la découverte d'un site archéologique.

L'ACTION D'ERAMET

Lorsque des flèches ont été découvertes autour du projet Centenario, Eramine a immédiatement interrompu son activité et a suivi les directives de la procédure d'identification et de signalement

des sites archéologiques et paléontologiques. Cette procédure s'applique au personnel d'Eramine, ainsi qu'au personnel de tous les contractants travaillant sur le projet Centenario. Les coordonnées du site ont été enregistrées et une photographie a été prise. Des archéologues experts ont été appelés et des barrières ont été installées autour du site. Les experts ont établi le mécanisme d'étude et de récupération archéologique et ont certifié les mesures à prendre pour poursuivre les activités dans la région. Les archéologues sont intervenus avant toute activité industrielle. Les photos prises et les informations recueillies ont été communiquées aux autorités de la *Dirección*

Provincial de Antropología. Des échantillons ont également été transmis. Les autorités ont pris en charge les flèches et les ont envoyées au musée Juan Martín Leguizamón, avant de permettre à Eramine de reprendre le travail. Globalement, dans le contexte plus large du projet Centenario Lithium, le rapport sur l'impact environnemental a été mis à jour avec l'aide d'une équipe multidisciplinaire, constituée d'archéologues professionnels et d'autres experts, en collaboration avec les autorités, qui ont approuvé l'évaluation. La protection du patrimoine culturel fait partie des Golden Rules du Groupe en matière de droits humains de relations avec les communautés.



ALEJANDRO MORO
PDG d'Eramine, Argentine



Chez Eramine, notre stratégie est centrée sur les personnes. La promotion et le respect des politiques en matière de droits humains, tant au sein de notre Direction que de notre chaîne de valeur, est le moyen d'incarner cet engagement auprès de nos communautés internes et externes, en montrant qu'une exploitation minière responsable est possible. »





NOUVELLE-CALÉDONIE/SLN

3 392 EMPLOIS DIRECTS*

6 000 EMPLOIS INDIRECTS ESTIMÉS**

RISQUES SAILLANTS

Diversité et inclusion, risques psychosociaux, sécurité des collaborateurs et chaîne de valeur

* Les emplois directs représentent les filiales et les sous-traitants permanents sur le site.

** Emplois dans la chaîne d'approvisionnement hors site dans le pays.



JÉRÔME FABRE

PDG de la SLN, Nouvelle-Calédonie

« Depuis des années, le développement d'outils et de processus tels que les quatre bureaux des relations communautaires, la mise en place d'un numéro de téléphone gratuit pour nos communautés, le déploiement d'un processus de gestion des plaintes, les réunions publiques thématiques, les rencontres au sein des tribus au plus près des communautés, les partenariats institutionnels et associatifs, le soutien aux compétences des projets communautaires, sont autant de démarches locales déployées, normalisées et auditées pour améliorer notre compréhension mutuelle, renforcer notre acceptation réciproque, et avancer vers un plus grand respect des droits humains. »



Un lieu de dialogue communautaire

CONTEXTE

Assurer de bonnes relations entre les communautés locales et le Groupe est essentiel pour Eramet. En tant que partenaire présent sur l'île depuis plus d'un siècle, la SLN a le devoir et la mission d'être un voisin contributif et compréhensif.

L'ACTION D'ERAMET

La SLN a renforcé son approche de la RSE avec les « Bureaux des communautés ».

Une première cartographie des parties prenantes a été réalisée en 2016, qui a permis d'explorer les perceptions et les attentes des communautés à l'égard de la SLN. En 2019, des bureaux des communautés ont été mis en place à Koné et Houaïlou, dans la province Nord, et à Thio, dans la province Sud, avec des équipes spécialisées pour gérer les relations communautaires. Il a été décidé d'installer ces bureaux à proximité des bâtiments administratifs existants afin d'être plus proches des communautés.

L'objectif de ces bureaux était de construire un forum et de créer un lieu d'échange et d'interaction avec la

population. Ils ont été conçus pour être le meilleur endroit pour parler des activités du site et des carrières dans l'industrie minière, et pour écouter les besoins et revendications des communautés dans le cadre de leur développement local. Des visites de sites sont également organisées pour présenter les activités de la SLN et assurer une plus grande transparence.

Le dialogue avec les communautés locales n'assure pas toujours la pérennité des licences d'exploitation, le site de Poum a été contraint de fermer en 2023. Néanmoins, la SLN s'efforce toujours d'améliorer ses pratiques et d'être un voisin à la hauteur de ses exigences.

Même dans les régions ayant présenté des défis par le passé, le Groupe choisit d'engager un dialogue ouvert et équitable avec les communautés afin d'agir en tant que partenaire responsable dans ses interactions avec toutes les parties prenantes.

Le bureau des communautés locales a permis de construire un lieu d'échange

CHIFFRES CLÉS

En 2022, le taux de fréquentation moyen par semaine pour Koné (couvrant la zone entre Nepouï et Koumac/Poum) a été de 4,7 réunions et 12,5 personnes reçues au bureau ; pour Houaïlou (couvrant la zone de Poro/Houaïlou et Kouaoua) il a été de 2,4 réunions rassemblant environ 14,6 personnes dans cette période ; pour Thio (couvrant la zone de Thio, Tontouta et Poya/Nepouï), on compte en moyenne 3,8 réunions pour 30,9 personnes reçues ; et enfin, pour la zone Sud (Nouméa et le sud), 3,4 réunions et une moyenne de 21,4 personnes reçues.

FOCUS

Respecter les traditions et les cultures des peuples autochtones et des communautés locales

Dans le cadre de sa Politique Droits Humains, Eramet s'est engagé à respecter et à protéger les traditions et les cultures des communautés autochtones dans les pays où le Groupe est présent. Des études sociales sont régulièrement menées pour mieux comprendre les conditions de vie des populations à proximité des concessions minières, et élaborer des plans d'implication communautaire ainsi que des projets de développement communautaire appropriés. Les activités d'Eramet en Argentine, en Indonésie et en Nouvelle-Calédonie sont menées aux côtés des peuples autochtones et tribaux.

COMPRENDRE LE PROBLÈME

Il n'existe pas de définition officielle des peuples autochtones à l'échelle internationale.

Toutefois, des critères ont été élaborés par des organisations internationales, notamment par l'organe du système des Nations Unies, et notamment :

- ▶ **Auto-identification** en tant que peuple autochtone au niveau individuel et acceptation par la communauté en tant que membre
- ▶ **Continuité historique** avec les sociétés précoloniales
- ▶ Lien fort avec les **territoires** et les **ressources naturelles environnantes**
- ▶ **Systèmes sociaux, économiques ou politiques distincts**
- ▶ Langue, **culture** et **croyances** distinctes
- ▶ Former les groupes **non dominants** de la société
- ▶ **Se résoudre à maintenir et à reproduire leurs environnements** et systèmes ancestraux en tant que peuples et communautés distincts. » ⁽¹⁾

La **Convention 169 de l'OIT** sur les peuples autochtones et tribaux stipule qu'elle s'applique :

- ▶ Aux peuples tribaux des pays indépendants **dont les conditions sociales, culturelles et économiques les distinguent des autres composantes de la communauté nationale** et dont le statut est régi en tout ou en partie par leurs **propres coutumes ou traditions, ou par des lois ou règlements particuliers.**
- ▶ Aux populations des pays indépendants, considérés comme autochtones du fait qu'ils **descendent des peuples qui habitaient le pays**, ou une région géographique à laquelle le pays appartient, au moment de la conquête, de la colonisation ou de l'établissement des frontières actuelles de l'État et qui, quel que soit leur statut juridique, **conservent tout ou partie de leurs propres institutions sociales, économiques, culturelles et politiques.**
- ▶ **L'auto-identification** en tant qu'autochtone ou tribal est considérée comme un critère fondamental pour déterminer les groupes auxquels s'appliquent les dispositions de la présente Convention.



Outre la reconnaissance de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits humains, les Normes de performance de la **Société financière internationale (IFC)** (norme 7 : quatre critères), **les principes de l'Équateur** et l'**Initiative pour une extraction minière responsable (IRMA)** exigent le consentement libre, préalable et éclairé (CLPE) des peuples autochtones dans plusieurs circonstances.

Conformément à ces documents, lorsque les opérations minières ont un impact sur les droits ou les intérêts des peuples autochtones, les opérateurs doivent obtenir leur **consentement libre, préalable et éclairé (CLPE)**. Plus précisément, le CLPE signifie : ●●●

⁽¹⁾ Forum permanent des Nations Unies sur les questions liées aux peuples autochtones, Qui sont les peuples autochtones, Microsoft Word - Factsheet-identity1.doc (www.un.org/en/)

FOCUS

Respecter les traditions et les cultures des peuples autochtones et des communautés locales



- **Libre** - les personnes sont capables de prendre librement des décisions sans coercition, intimidation, punition ni manipulation.⁽¹⁾
- **Préalable**- suffisamment de temps est alloué pour que les personnes soient impliquées dans le processus de prise de décision, dès les premières étapes d'un plan de développement ou d'investissement et avant que les décisions clés du projet ne soient prises et que les incidences ne se produisent.
- **Éclairé** - les personnes sont pleinement informées du projet et de ses éventuels impacts et bénéfiques. Les informations doivent être accessibles, claires, cohérentes, exactes et transparentes, fournies dans la langue locale et dans un format adapté à la culture.
- **Consentement** - il existe des processus efficaces permettant aux peuples autochtones concernés d'approuver ou de refuser de donner leur consentement, conformément à leurs processus décisionnels coutumiers, et leurs décisions sont respectées et maintenues. Les peuples autochtones et les communautés locales doivent pouvoir participer par l'intermédiaire de leurs propres représentants librement choisis, tout en garantissant la plus grande participation possible des jeunes, des femmes, des personnes âgées et des personnes atteintes d'un handicap.

Le CLPE est plus qu'un simple processus de consultation. C'est un processus négocié impliquant toutes les parties intéressées, dont l'objectif est de permettre aux peuples autochtones de participer à la prise de décision concernant les évolutions futures qui les affectent et, en fin de compte, de donner ou de refuser de donner leur consentement.

Le chapitre 2.2 des normes IRMA sur le consentement libre, préalable et éclairé (CLPE), prévoit des situations de chevauchement avec les lois nationales. « L'État a toujours pour obligation première de protéger les droits des peuples autochtones. Aucune disposition du présent chapitre ne vise à réduire la responsabilité première de l'État de consulter les peuples autochtones afin d'obtenir leur CLPE et de protéger leurs droits. Toutefois, l'IRMA reconnaît qu'en l'absence de lois nationales ou dans l'exercice de leur droit à l'autodétermination, certains peuples autochtones peuvent souhaiter dialoguer avec des entreprises sans l'intervention de l'État. »

LES CONTEXTES LOCAUX D'ERAMET

En Argentine, le contexte juridique offre un cadre permettant aux entreprises de respecter les droits des peuples autochtones conformément aux normes internationales. Le consentement libre, préalable et éclairé est légalement protégé et le statut des communautés autochtones est reconnu au niveau de l'État.

La Constitution de la nation argentine, réformée en 1994, incorpore les traités relatifs aux droits humains au rang de hiérarchie constitutionnelle, dans son article 75, paragraphe 22. Le paragraphe 17 « reconnaît la préexistence ethnique et culturelle des peuples autochtones d'Argentine ; garantit le respect de leur identité et le droit à une éducation bilingue et interculturelle ; reconnaît le statut juridique de leurs communautés, ainsi que la possession et la propriété communautaires des terres qu'ils occupent traditionnellement ; régleme la fourniture

d'autres terres adaptées et suffisantes pour le développement humain ; et garantit leur participation à la gestion de leurs ressources naturelles et d'autres intérêts qui les affectent. »

L'Argentine a signé la Convention 169 de l'OIT et instauré un cadre pour la reconnaissance et la protection de ses communautés autochtones. La loi 23.302 adoptée par le Congrès argentin en 1985 reconnaît ces communautés comme descendant « des peuples qui habitaient le territoire national à l'époque de la conquête ou de la colonisation » avec pour objectif principal de garantir l'accès à la terre, de respecter la culture des communautés dans les plans d'enseignement et dans la protection de leur santé, afin qu'elles puissent participer pleinement à la vie sociale, économique et culturelle de la nation, dans le respect de leurs propres valeurs et de préserver leur patrimoine culturel.

La Constitution de la province de Salta, où siège Eramine, reconnaît la préexistence ethnique et culturelle des peuples autochtones résidant sur le territoire de Salta. En outre, la loi provinciale de Salta sur le développement des peuples autochtones stipule à l'article 17 que « l'attribution définitive de la propriété de terres, que ce soit dans leur état actuel ou dans les cas de transfert, doit se faire avec le consentement libre et explicite de la population autochtone concernée. » Enfin, le Ministère du Développement social et le Ministère des Infrastructures ont adopté une résolution en 2022 pour approuver le protocole de consentement libre, préalable et éclairé dans le but de mettre en place le processus de CLPE dans la région de Salta. ● ● ●



Communautés vivant à proximité d'Eramine en Argentine

⁽¹⁾ www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/IPeoples/FreePriorandInformedConsent.pdf

FOCUS

Respecter les traditions et les cultures des peuples autochtones et des communautés locales



La Nouvelle-Calédonie est un territoire français d'outre-mer à statut particulier. La France a voté en faveur de la déclaration non contraignante des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. La France n'a pas ratifié la Convention 169 de l'OIT. Les Accords de Nouméa du 5 mai 1998 et la Loi organique du 19 mars 1999 ont érigé le Sénat coutumier et les Conseils coutumiers en institutions de la Nouvelle-Calédonie. La loi référendaire du 9 novembre 1988 reconnaît huit aires coutumières, chacune représentée par un Conseil. Les Conseils coutumiers peuvent être consultés sur toutes les questions relatives à l'identité kanak. Si le Code minier calédonien n'exige pas de CLPE en tant que tel, il impose la consultation des autorités coutumières compétentes pour l'octroi des autorisations d'exploitation minière.

L'Indonésie a également voté en faveur de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. En revanche, elle n'a pas ratifié la Convention 169 de l'OIT. La Constitution indonésienne reconnaît le concept de peuple autochtone en tant que Masyarakat Hukum Adat (Communauté de droit coutumier). De nombreuses lois s'appliquent à eux, comme la Loi agraire de 1960 (et des lois plus récentes sur la propriété foncière), qui dispose qu'une communauté peut être reconnue tant qu'elle n'interfère pas avec l'intérêt national, et la Loi forestière de 1999 (étant donné que les forêts couvrent administrativement la quasi-totalité de l'Indonésie, cette loi est essentielle pour les droits fonciers). Les critères sont les suivants : institutions et chefs traditionnels, terres clairement cartographiées, lois/mécanismes coutumiers toujours appliqué(s) et poursuite de l'exploitation des forêts pour le bois et les ressources non ligneuses. La reconnaissance doit être établie par un règlement du gouvernement local (province ou district), après délibération du parlement local.

Enfin, ce statut donne aux communautés le droit de contrôler l'utilisation des terres, mais ne requiert pas explicitement le CLPE. Peu de communautés ont cherché à obtenir ce statut et l'ont obtenu. ●●●

ERAMINE

Les membres de la communauté Kolla vivant dans la province de Salta sont considérés comme des peuples autochtones par l'État, conformément aux critères des normes internationales. Lors de l'élaboration de tout projet minier, il est important de commencer par interpréter le contexte dans lequel le projet va être développé. C'est pourquoi, dès le départ, Eramet a entamé un processus de compréhension et d'intégration du contexte local. Comme l'a déclaré Dionisia Rodríguez Alcácer, Responsable de la Communauté, « la relation entre la Communauté et Eramet remonte à 2010 environ, lorsque les premières équipes d'exploration ont été présentées lors de différentes assemblées avec la Communauté. Elles ont été en mesure d'expliquer en détail le travail qu'elles entreprenaient. » Eramine a organisé une assemblée communautaire, à laquelle ont participé des représentants du

Ministère des Mines et de l'Énergie, comme à l'accoutumée. Elle s'est tenue à Santa Rosa de los Pastos Grandes, le 18 février 2020, pour compléter le processus de CLPE, conformément à la Convention 169 de l'OIT, et a constitué une nouvelle étape dans la relation avec les communautés de la zone

d'influence d'Eramine. Les équipes de l'entreprise ont souligné cet élément, car le partenariat avec les communautés avait beaucoup évolué depuis le début du projet. Plus tard, en mai 2022, la communauté autochtone a réaffirmé son soutien lors de l'Assemblée trimestrielle.



La communauté et la société minière se développent ensemble. »

Dionisia Rodríguez Alcácer

FOCUS

Respecter les traditions et les cultures des peuples autochtones et des communautés locales

LA SLN

Pour chaque autorisation d'exploitation minière, les autorités coutumières sont impliquées dans le processus de consultation. En outre, la SLN a signé des accords avec les tribus ou leur niveau supérieur (district) au cas par cas. Cependant, suite à un blocage de longue durée du site de Kouaoua en 2018 pour des questions liées à l'activité et au conflit intergénérationnel des peuples autochtones, la SLN a décidé de renforcer son dialogue et de s'engager à formaliser davantage son processus de dialogue avec les autorités coutumières, gardiennes et défenderesses de l'identité kanak. Depuis lors, la SLN a mis en place un mécanisme de consultation coutumière volontaire. En 2022, une lettre d'intention a été signée avec l'aire coutumière d'Ajie Arho et un exercice de cartographie a été réalisé pour identifier les personnes à consulter et à informer. Cet accord entre la SLN et l'aire coutumière Ajie Aro regroupe quatre communes (Moindou, Bourail, Houailou

et Poya). Il a été conçu pour obliger la SLN à obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des populations concernées par les activités, mais il est important de noter que la relation va au-delà d'un simple accord - la SLN écoute et implique les communautés hôtes, dans le cadre d'un véritable processus participatif. Cette coopération vise à informer et à consulter les autorités coutumières de l'aire, le plus en amont possible, sur les projets de prospection, de forage, d'exploitation et de réhabilitation minière, notamment en cas de fermeture de sites. L'aire coutumière Ajie Aro déploie actuellement un dispositif avec les autorités coutumières locales pour faciliter l'acceptation sociétale - qui doit être libre, préalable et éclairée - des populations impactées. L'objectif de l'entreprise est d'en faire un modèle de bonne pratique pour toutes les aires coutumières où la SLN exerce ses activités.



En tant que représentante de la communauté kanak, j'ai eu l'occasion de participer à la 12^e session du mécanisme d'experts sur les droits des peuples autochtones devant le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2023. Elle a permis d'apporter une expertise thématique au Conseil à la lumière d'informations provenant du terrain et de questions d'actualité en Nouvelle-Calédonie, d'exprimer les préoccupations des autochtones à l'échelle internationale, de mieux comprendre les droits et l'utilisation des mécanismes existants en matière de droits humains et de travailler à l'amélioration de la coopération avec les agences des Nations Unies. »

Yolène Koteureu
Responsable des communautés à la SLN



WEDA BAY NICKEL

Depuis le début du projet, PT Weda Bay Nickel s'est engagée à respecter les normes les plus strictes en matière d'exploitation minière responsable, en particulier à l'égard des communautés. En tant qu'actionnaire minoritaire de la société PT Weda Bay Nickel, Eramet s'engage à respecter les droits humains des populations autour de l'ensemble de ses sites miniers. Des études sociales sont régulièrement menées afin de mieux comprendre les communautés et d'élaborer des plans d'engagement appropriés. Les Tobelo, également appelés les O Hongana Manyawa ou les Tobelo Dalam, sont des tribus nomades vivant dans les forêts intérieures de Halmahera. Les éventuelles conséquences des activités minières sur cette communauté ont été une préoccupation constante pour Eramet. Plusieurs études ont été menées pour mieux les comprendre. Certains se rendent régulièrement au camp de Weda Bay, situé dans la forêt. PT Weda Bay Nickel a développé une relation de confiance avec les personnes vivant dans la concession minière. Un programme de sensibilisation est en place depuis 2010 pour les collaborateurs et les sous-traitants, leur demandant de limiter les interactions avec la Communauté. Sur l'ensemble de l'île de Halmahera, on estime que la population totale s'élève à environ 3000 personnes. Les résultats de l'étude de terrain réalisée en 2023

par Syaiful Madjid, anthropologue indépendant de l'Université de Khairun, à Ternate (Indonésie), et par un guide, confirment qu'un groupe de 9 personnes réside dans la concession ; en outre, tous les groupes ayant fait l'objet de l'étude sont en contact avec les communautés locales et aucune des tribus touchées par la mine ne vit dans un isolement total. Les résultats de cette étude permettront à PT Weda Bay Nickel de concevoir et de mettre en œuvre, le cas échéant, des mesures d'atténuation appropriées et d'améliorer son dialogue avec ces communautés. Conformément à la législation indonésienne, le processus d'autorisation des activités minières pour PT Weda Bay Nickel a donné lieu à une vaste consultation des communautés locales. L'entreprise formalise actuellement le dialogue avec ce groupe, conformément aux normes internationales de l'IRMA. Le respect de toutes les communautés et de leur patrimoine culturel est au cœur du travail de préparation depuis le début de l'exploration. Suite à la décision de Weda Bay de décembre 2022, PT Weda Bay Nickel s'est engagée à participer au processus de l'IRMA. Un plan d'action spécifique est consacré au respect des traditions et de la culture des communautés locales. Le processus de consultation avec le groupe vivant dans la concession se poursuit, en s'appuyant sur les relations continues développées au cours de l'année écoulée.



INDONÉSIE/ WEDA BAY NICKEL

10 103 EMPLOIS DIRECTS POUR PT WEDA BAY NICKEL

(collaborateurs du site et sous-traitants), dont
1 314 collaborateurs de PT Weda Bay Nickel

RISQUES SAILLANTS

Droits humains dans la chaîne de valeur,
incidences sur les peuples autochtones,
impacts environnementaux et impacts liés à
l'afflux de population

Weda Bay Nickel

Assurer la sécurité des collaborateurs : une tâche essentielle

CONTEXTE

Les activités minières présentent un certain nombre de risques pour la sécurité des collaborateurs (comme l'altitude et la conduite). Eramet veille donc à ce que des mesures d'atténuation des risques soient mises en œuvre en priorité pour assurer aux travailleurs des conditions de travail sûres.

L'ACTION D'ERAMET

Eramet travaille en Indonésie avec son partenaire Tingshan sur l'extraction du nickel à la mine de Weda Bay dans le parc industriel IWIP. Weda Bay Nickel est le plus grand site minier du Groupe Eramet, employant plus de 10 000 personnes. Les activités du site consistent à transporter du minerai : 500 camions circulent chaque

jour sur les routes. Il est donc essentiel de garantir des conditions de conduite aussi sûres que possible.

À la suite d'un accident, un plan d'action a été élaboré avec le partenaire principal du projet, PT IWIP, afin de renforcer les mesures de prévention. Il inclut notamment un aménagement routier standard (largeur de la route, protection de la route, séparateur central et contrôle de la vitesse le long de la route : radars, sanctions, ralentisseurs). Tous les camions ont été équipés d'un système de protection contre le retournement (ROPS). En ce qui concerne le risque de fatigue et les accidents qui en découlent, le système OSPAT de détection de la fatigue, en début

de travail (tests, etc.), permet d'éviter que les conducteurs ayant obtenu des résultats non satisfaisants ne prennent le volant, en les dirigeant vers des salles de repos.

Les résultats ont été optimaux et toutes ces mesures ont permis d'améliorer la qualité des routes, de réduire les risques et d'éviter tous les accidents graves. Depuis avril 2021, il n'y a pas eu d'accidents graves et le taux de fréquence d'accidents de Weda Bay Nickel est de zéro, contre une moyenne de l'ICMM (International Council on Mining and Metals) de 2,6. Weda Bay Nickel a remporté deux prix de sécurité, décernés par le ministère indonésien des Mines, le 3^e prix en 2022 et le 2^e prix en 2023.



ROBERTO RODRÍGUEZ VALLEDOR

Vice-président de l'exploitation minière chez PT Weda Bay Nickel, Indonésie



La sécurité à Weda Bay est la voie de la performance. Pour toutes les tâches, à tous

les niveaux, la sécurité se trouve au cœur de ce que nous faisons tous.

Malgré une expansion rapide, il est possible de mener une opération impliquant 12 000 personnes, avec 3,5 millions d'heures travaillées par mois, et ce, sans accident : nous en sommes la preuve ! »



NORVÈGE/ENO

724 EMPLOIS DIRECTS*

1 104 EMPLOIS INDIRECTS ESTIMÉS**

RISQUES SAILLANTS

Sécurité des travailleurs, santé-sécurité dans la chaîne de valeur

* Les emplois directs représentent les filiales et les sous-traitants permanents sur le site.

** Emplois dans la chaîne d'approvisionnement hors site dans le pays.



ROGER WESTGARD

Directeur général d'Eramet Norway (ENO), Norvège

« L'instauration de la confiance est un élément essentiel de notre stratégie RSE. Nous organisons des réunions annuelles avec nos voisins pour les informer de nos performances environnementales et leur présenter nos projets en cours. Ces réunions sont aussi l'occasion de favoriser le dialogue, de comprendre comment nous sommes perçus et d'obtenir des informations précieuses de la part de la communauté locale. »



Minimiser l'impact environnemental sur le voisinage

CONTEXTE

La gestion contributive des risques environnementaux est essentielle pour garantir le droit à un environnement sain et à la santé des communautés vivant autour d'une usine.

L'ACTION D'ERAMET

La stratégie environnementale d'Eramet Norway (ENO) comprend d'importants investissements environnementaux et l'implication des parties prenantes. Le site s'engage à être un bon voisin grâce à un dialogue transparent avec les communautés et à un effort constant d'amélioration de ses pratiques. L'un des jalons environnementaux d'ENO a été l'amélioration de l'usine de traitement du mercure en 2020.

La première étape consiste à maîtriser la surveillance de ses émissions. Une surveillance continue était déjà en place dans les sites existants précédents, mais les résultats ont révélé des variations d'émissions. Une nouvelle amélioration visait à stabiliser et à réduire les émissions de mercure afin de préserver l'environnement et la santé humaine.

Une nouvelle installation et de nouveaux processus, fondés sur la technologie de l'adsorbant au charbon actif, ont été mis en place après qu'un groupe de travail interne a contacté différents fournisseurs pour évaluer quelle technologie d'absorbant de carbone était la mieux adaptée au processus d'ENO.

Les mises à jour ont permis à ENO d'améliorer son impact grâce à des

états d'exploitation plus stables, une moindre consommation de produits chimiques, une moindre exposition des opérateurs et la réduction des émissions de métaux lourds, dont le mercure pour ne citer que lui. Elle devrait également produire moins de déchets que le site précédent.

Le groupe de travail interne (ICG)

regroupe plusieurs sites du Groupe et permet à ses membres de tirer parti des techniques et des pratiques exemplaires de chacun : par exemple, l'analyse comparative des équipements de filtration et de réduction des émissions dans l'air ; ou encore la détection automatique des panaches de poussières via un réseau de caméras dirigées vers les cheminées et reliées à un logiciel, actuellement en cours d'élaboration.

FOCUS

Les droits humains dans la chaîne de valeur

« Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), plus de 450 millions de personnes occupent des postes liés à la chaîne d'approvisionnement. Si les chaînes d'approvisionnement mondiales complexes peuvent offrir d'importantes possibilités de développement économique et social, elles présentent souvent de graves risques pour les droits humains. »⁽¹⁾

LA DUE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS DANS L'AMONT DE LA CHAÎNE DE VALEUR D'ERAMET

La stratégie d'Eramet pour s'assurer du respect de ses normes en amont de sa chaîne de valeur repose sur la **procédure Know your Supplier** de l'entreprise. Cette procédure évalue les performances en matière de RSE et l'éthique des fournisseurs. Elle prévoit que toute filiale souhaitant initier ou maintenir une relation commerciale avec un fournisseur doit l'enregistrer dans l'outil SRM (Supplier Relationship Management) du Groupe et travailler avec la Direction Achats du Groupe et le manager des achats RSE pour gérer les pré-requis RSE et éthiques de ses prospects et fournisseurs.

Les aspects couverts par les mesures d'identification, d'évaluation et de limitation des risques RSE et éthiques sont les suivants :

- ▶ Droits humains et libertés fondamentales, santé-sécurité
- ▶ Protection de l'environnement
- ▶ Éthique des affaires et lutte contre la corruption
- ▶ Achats durables

Tous ces aspects sont pris en compte pour la pondération finale.

Afin d'identifier les contractants à risque, avant la signature des contrats ou au cours de la vie du contrat, Eramet procède comme suit :

- ▶ l'**évaluation extra-financière** (EcoVadis) qui mesure le système de gestion de la durabilité des contractants potentiels à l'aide de critères axés sur quatre domaines de performance clés (Environnement, Travail et droits humains, Éthique et Achats durables),
- ▶ des **recherches menées sur les pays à haut risque**,
- ▶ et des actions *ad hoc*, telles qu'une **solution de cartographie des risques en matière d'approvisionnement**.

Il s'agit d'éléments clés aidant l'entreprise à identifier les parties prenantes (contractants, fournisseurs, etc.) avec lesquelles elle doit dialoguer pour chaque question saillante, ainsi que le moment et la manière de le faire.

Le **Comité Achats Responsables** est l'organe de gouvernance chargé d'évaluer les performances des fournisseurs en matière de RSE. Ce comité réunit le Directeur des achats du Groupe, le Directeur de l'éthique et de la conformité du Groupe, le Manager des achats RSE, le Human Rights Officer (dans le but d'apporter une vision plus claire et plus précise de la nature des risques et des moyens de remédiation possibles), un représentant de l'équipe RSE, des représentants de la Direction Juridique du Groupe et le Directeur

de la Sécurité. Le Comité Achats Responsables dirige la mise en œuvre de cette procédure d'évaluation de la RSE et de l'éthique des fournisseurs, contrôle les résultats, prend des mesures correctives si nécessaire et analyse les résultats des évaluations des performances en matière de RSE et d'éthique des fournisseurs.

Le Comité se réunit tous les trimestres ou pour des sessions *ad hoc* si nécessaire.

Il convient également de noter que les outils d'évaluation par des tiers permettent au Groupe de prendre en compte toutes les questions (notamment la sécurité, l'éthique, l'environnement, l'impact social et les droits humains).

Conformément à la **procédure Know your Supplier**, le Manager des Achats RSE consulte le Comité Achats Responsables s'il identifie des problèmes potentiels, notamment :

- ▶ lors d'un criblage éthique
- ▶ avec des outils internes, si nécessaire,
- ▶ et via toute autre source (communication publique, informations, etc.) soulevant des risques potentiels en matière de droits humains, par exemple en cas de soupçons sur les pratiques d'un fournisseur.

La définition du plan d'action doit être alignée avec le Comité Achats Responsables. Cette question sera examinée au cas par cas. ●●●



⁽¹⁾ Source : HRW, Les droits humains dans les chaînes d'approvisionnement, 2016

FOCUS

Les droits humains dans la chaîne de valeur



Si des problèmes saillants sont identifiés après le début de la relation commerciale avec le fournisseur, le Comité Achats Responsables les examinera et prendra une décision conformément au processus sus-mentionné.

Le **Code de conduite Fournisseurs**, qui fait référence à la Charte éthique et à la Politique Droits Humains, a pour objet de présenter les engagements d'Eramet vis-à-vis de ses fournisseurs et les attentes de ces derniers en matière de développement durable et d'éthique. Il est divisé en trois chapitres : Droits humains et conditions de travail, Environnement et Éthique des affaires. Tous les fournisseurs à risque doivent la signer ou partager la leur (qui doit être conforme aux attentes d'Eramet sur différents critères, dont les droits humains). Si aucune de ces



“ La prévention des pratiques de corruption et la promotion de l'intégrité sont des principes clés de notre Charte éthique. En effet, la corruption mine la démocratie, la confiance dans les institutions, l'État de droit, ainsi que la réalisation et la jouissance des droits humains. Elle constitue également un obstacle majeur à l'éradication de la pauvreté. Nous agissons pour une exploitation minière positive et, à ce titre, nous visons à mettre en œuvre des pratiques commerciales exemplaires dans tous les pays où nous sommes présents. »

ARNAUD DOUVILLE

Directeur Éthique et Compliance Groupe

conditions n'est remplie, l'arbitrage doit avoir lieu au cas par cas.

Par ailleurs, l'engagement pris par les tiers de respecter le Code permet à Eramet de rendre contractuellement contraignants les éléments qui y figurent.

Eramet s'engage à exclure toute relation contractuelle avec des fournisseurs dont le non respect des réglementations en matière de travail forcé, de travail des enfants, d'âge minimum d'admission à l'emploi, de discrimination ou de violence est connu, ou complices de violations dans ces domaines.

Pour atténuer les problèmes potentiels, Eramet s'engage à :

- ▶ S'assurer que 100 % de ses fournisseurs (éligibles pour une sélection éthique) sont gérés selon la procédure interne de connaissance du fournisseur.
- ▶ Évaluer 90 % des fournisseurs considérés à risque (tels que définis dans la feuille de route RSE d'Eramet) sur leurs pratiques en matière de RSE d'ici 2026.

En outre, une formation spécifique est dispensée aux fournisseurs ou aux contractants considérés à risque. Au Gabon, par exemple, des journées fournisseurs ont été organisées pour SETRAG et COMILOG, permettant de former près de 300 fournisseurs.

En Argentine, une formation a également été dispensée sur le thème de la violence basée sur le genre aux contractants travaillant sur le site.

Enfin, des clauses éthiques sont incluses dans les contrats avec des tiers susceptibles de représenter un risque en matière de lutte contre la corruption et de droits humains au sens large. ● ● ●

En attente de la révision de la traduction

DES PRIORITÉS PLACÉES
SUR UN PIED D'ÉGALITÉ

La loi française Sapin 2 impose à Eramet de procéder à une évaluation de ses tiers à risque. Eramet a choisi d'inclure les questions relatives aux droits humains (accusations, droit du travail, santé-sécurité, etc.) à ses critères d'évaluation par des tiers. Par conséquent, sur l'échelle de risque

utilisée pour les tiers de l'entreprise, un tiers qui a été condamné ou accusé d'atteintes aux droits humains présentera le même risque qu'un tiers condamné ou susceptible d'avoir commis des manquements à la probité. Les questions sont abordées sur un pied d'égalité.



FOCUS

Les droits humains dans la chaîne de valeur



LA DUE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS DANS L'AVAL DE LA CHAÎNE DE VALEUR D'ERAMET

En ce qui concerne l'aval de la chaîne de valeur d'Eramet, comme c'est également le cas pour l'amont, le **Comité des Ventes Responsables** est chargé de la *Due Diligence* en matière de droits humains et de la mise en œuvre de la **Procédure de connaissance du client**.

Le Comité des Ventes Responsables se réunit au moins une fois par trimestre ou sur convocation du service de la Direction des Ventes.

Il regroupe la Direction Éthique et Conformité, la Direction Juridique, la Direction Droits Humains, la Direction RSE et la Direction des Ventes.

Il endosse plusieurs responsabilités. Entre autres missions, il décide si Eramet doit ou non entrer en relation avec un client lorsque des informations complexes concernant ce client ont été signalées par le biais de l'outil de criblage d'Eramet géré par un expert indépendant.

Tous les éléments trouvés sur un client sont portés à la connaissance du Comité, qui doit prendre une décision concernant la poursuite ou le lancement des affaires avec le client. Si aucun accord n'est trouvé au sein du Comité, la décision est transmise au Directeur des Opérations.

Le Comité est investi de différents pouvoirs, tels que le refus d'un client, l'ajout d'une clause spécifique à un contrat ou le lancement d'un audit pour recueillir davantage d'informations sur le client.

Tous les clients ou prospects se voient alors attribuer un des quatre statuts :



Lancement de la plateforme EraTrace en septembre 2023

Globalement, le Comité des Ventes Responsables surveille les tiers considérés à risque et assure le suivi du plan d'action correctif, partage les pratiques exemplaires en matière de ventes responsables et informe les participants des principales mises à jour réglementaires.

PLATEFORME ERATRACE

En septembre 2023, Eramet a lancé la plateforme EraTrace. Pour chaque commande passée, les clients pourront accéder à un passeport produit et consulter des informations sur le processus de fabrication et les performances RSE liées à leurs achats. Le lieu, la date, le lieu d'extraction, l'empreinte carbone et la consommation d'eau sont indiqués pour chaque livraison de produit.



FRANCE/ ERAMET IDEAS TRAPPES

164 EMPLOIS DIRECTS*

RISQUES SAILLANTS

Santé des collaborateurs, incident industriel

* Les emplois directs représentent les filiales et les sous-traitants permanents sur le site.



SARAH BELAIR

Référente en matière de droits humains et Directrice de SEQUOIAS



Même si nous avons réellement amélioré la situation sur le sujet, je rêve du jour où un collaborateur parlera de son conjoint du même sexe sans que cela ne fasse cas. »

Améliorer les pratiques en matière de diversité et d'inclusion

CONTEXTE

La Charte éthique du Groupe précise qu'Eramet lutte contre toutes les formes de discrimination, quel qu'en soit le fondement, y compris le sexe, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle. Partout dans le monde, la diversité et l'inclusion sont des thématiques essentielles pour le Groupe, nécessaires pour que tout le monde se sente accueilli et inclus tel qu'il est.

L'ACTION D'ERAMET

Depuis 2021, un groupe de travail dédié à la diversité et l'inclusion a été mis en place pour aborder plusieurs thématiques. En juin 2023, à l'occasion de la Journée

de la diversité, une session spéciale en France sur le thème de l'inclusion des personnes LGBT+ a été organisée en collaboration avec l'organisation L'Autre Cercle, une association française de premier plan œuvrant pour l'inclusion des personnes LGBT+ et la diversité sur le lieu de travail. Tous les collaborateurs ont été invités à y participer. Des témoignages anonymes de collaborateurs ont été lus et ont révélé la réalité vécue par les membres de la communauté LGBT+ : certaines personnes se sont déjà senties obligées de cacher une partie de leur identité, ont déjà évité d'utiliser certains pronoms ou certains termes (mon conjoint, ma femme, mon mari, son, sa, etc.), ou bien hésité à le faire.

Le Groupe est conscient de ces réalités et du fait que les droits humains des membres de la communauté LGBT+ sont encore bafoués dans certains pays, et reconnaît les limites de certaines actions. Eramet a prévu de continuer à sensibiliser le public aux questions entourant l'inclusion de la communauté LGBT+. L'homosexualité est peut-être illégale dans certaines régions du monde, mais il est important de rappeler que tout type de discrimination ou de harcèlement fondé sur des rumeurs, des préjugés ou des aspects de la vie privée des collaborateurs est interdit sur le lieu de travail.

Eramet est devenu une entreprise membre de l'Autre Cercle en 2023.



Créé en 1997, L'Autre Cercle est la principale organisation française à but non lucratif œuvrant en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ sur le lieu de travail en France. L'Autre Cercle est présente dans toute la France, possède 10 antennes locales et collabore avec plus de 400 bénévoles. Nos bénévoles sont des professionnels d'horizons divers partageant notre vision et nos objectifs. Ils peuvent contribuer à nos activités en étant simplement membres de l'association ou bien en tant que bénévoles actifs. Depuis 1997, l'Autre Cercle accompagne des employeurs des secteurs privé, public et à but non lucratif dans la création d'environnements de travail plus inclusifs pour les personnes LGBTQIA+. En 2013, l'association a déployé sa « Charte d'engagement LGBTQIA+ », signée par plus de 280 organisations, regroupant environ 2,5 millions de collaborateurs. En signant cette Charte, les organisations s'engagent volontairement à soutenir nos valeurs et nos actions, ainsi qu'à respecter les personnes LGBTQIA+ au sein de leur structure, et dans celles de leurs parties prenantes.



ÉTATS-UNIS,
MARIETTA

221 EMPLOIS DIRECTS*

RISQUES SAILLANTS

Santé-sécurité des collaborateurs

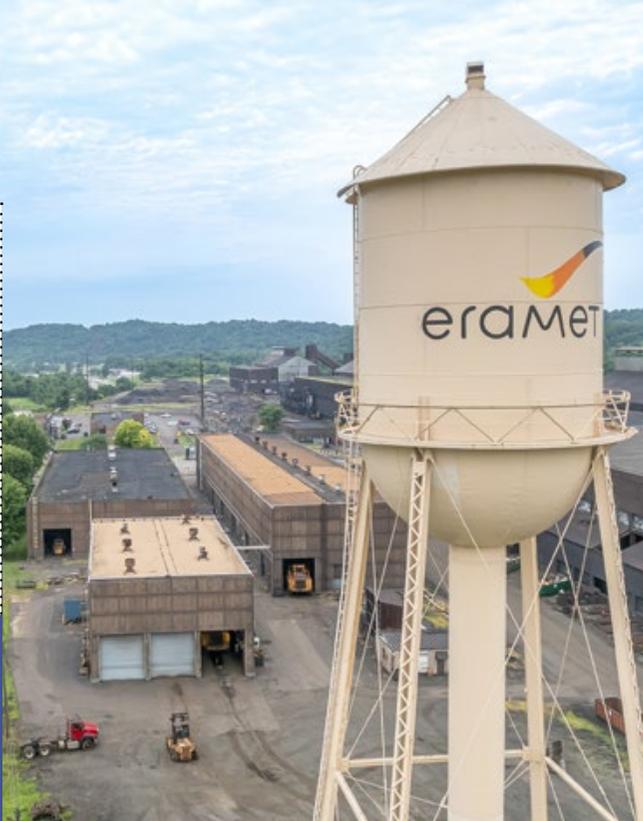
* Les emplois directs représentent les filiales et les sous-traitants permanents sur le site.



MARC MOUNIER-VEHIER

PDG d'Eramet Marietta,
États-Unis

« Chez Eramet Marietta, nous nous efforçons activement d'être une entreprise accueillante pour tous. L'égalité des chances en matière d'emploi n'est pas seulement un objectif, mais un principe qui nous guide tous dans nos décisions au quotidien. »



Renforcement de la gouvernance en matière de non- discrimination

CONTEXTE

Chacun a le droit de travailler sans subir de discrimination. Ce principe est la pierre angulaire de bonnes conditions de travail. Comme toutes les Golden Rules, il s'agit d'un principe que chacun se doit de respecter.

L'ACTION D'ERAMET

Eramet Marietta a mis en place une déclaration interne visant à garantir que le recrutement, l'embauche, la formation, la promotion et les autres conditions d'emploi sont exempts de toute discrimination et que les collaborateurs bénéficient de l'égalité des chances en matière d'emploi. Cette déclaration souligne la responsabilité de l'entreprise de respecter le droit de ne pas subir de discrimination fondée sur l'ethnie, la couleur, la religion, le sexe, l'origine nationale, l'âge ou le handicap, et ce pour toutes les décisions et tous les changements intervenant dans la vie professionnelle des collaborateurs.

Le document contient également des lignes directrices claires sur ce qu'il faut faire et comment agir si ce principe n'est pas respecté, et désigne les personnes responsables d'en assurer la mise en œuvre. Au-delà d'une simple déclaration, cet engagement met en évidence le processus réel mis en œuvre pour s'assurer qu'il est respecté.

Dans un monde en constante évolution et dans un groupe mondial comme Eramet, les initiatives telles que cette déclaration sont de bonnes pratiques qui témoignent de l'engagement de l'entreprise en faveur de la non-discrimination. La décision de faire cette déclaration et de la communiquer à l'ensemble des collaborateurs souligne la position du site sur ce sujet et sa volonté d'assurer les meilleures conditions de travail à ses équipes.

Cette initiative souligne la responsabilité de l'entreprise de respecter le droit de ne pas être confronté à la discrimination

FOCUS

Protéger l'environnement de tous

Le droit à un environnement sain inclut les droits à l'alimentation, à l'air pur et à l'eau, à la santé, à la culture et même la protection du droit à la vie.

Le Groupe et les autres parties prenantes ont des obligations et des responsabilités en vertu des droits internationaux de l'environnement et des droits humains :

- ▶ Veiller à la préservation de l'environnement au regard des activités d'Eramet (biodiversité, perte ou dégradation des habitats, ressources en eau, etc.)
- ▶ Prévenir les impacts négatifs d'Eramet sur les droits humains
- ▶ Veiller à ce que les actions mises en œuvre pour la préservation de l'environnement soient « équitables, non régressives, non discriminatoires et durables »⁽¹⁾.

Comme indiqué précédemment, le standard IRMA couvre des aspects tels que l'eau, la biodiversité et la gestion des déchets miniers. Eramet s'étant engagé à faire auditer l'ensemble de ses sites miniers d'ici 2027, ce sera une excellente opportunité de renforcer l'action d'Eramet sur ces sujets.

Eramet s'engage à intégrer les questions environnementales dans la **conception des projets industriels et miniers** au plus haut niveau possible. **Ces questions sont gérées par des équipes spécialisées** à l'échelle du Groupe et sur l'ensemble des sites. Outre le strict respect des lois et règlements applicables

à ses activités, Eramet s'engage également dans la **réduction volontaire et continue de l'empreinte environnementale** du Groupe.

La gestion de l'impact sur la biodiversité fait partie intégrante de l'activité minière. L'exploitation minière est une activité temporaire (plusieurs décennies) qui a un impact important sur l'environnement (faune, flore, eau et air). La stratégie d'Eramet consiste à comprendre l'environnement pour évaluer son impact. Cette caractérisation de la biodiversité se fait par la cartographie des formations végétales et les inventaires des espèces (flore et faune), des écosystèmes et des services écosystémiques. Eramet s'engage à adapter ses projets en mettant en œuvre une approche Éviter-Réduire-Compenser. En outre, des études d'impact formalisées sont soumises aux autorités compétentes avant toute activité nouvelle ou étendue.

Certaines zones sont exclues et constituent des « zones interdites à Eramet », comme les sites du patrimoine mondial, les zones figurant sur la liste indicative officielle d'un État en vue de leur inscription sur la liste du patrimoine mondial, les catégories I à III de gestion des aires protégées de l'UICN et les aires centrales des réserves de biosphère de l'UNESCO. L'utilisation de résidus en eau profonde et la pratique de l'exploitation minière des fonds marins sont également exclues.



Caméras identifiant les animaux vivant à proximité des zones d'exploitation

Les incidences sur la biodiversité ont déjà conduit à l'abandon partiel ou total d'un projet minier. Par exemple, à Moanda (Gabon), Eramet a décidé de préserver l'intégrité des forêts galeries en raison de la richesse de leur flore et de leur faune (présence de grands mammifères), ce qui a conduit au gel d'environ 15 % des ressources du gisement d'Okouma. Par ailleurs, **Eramet mène des études systématiques sur l'impact de ses activités minières** afin de les compenser et de préparer la réhabilitation des sites exploités dès le début du cycle.

Dans le cadre de la feuille de route RSE, Eramet renouvellera son engagement vis-à-vis de **l'initiative internationale Act4Nature**, dont les objectifs sont validés par un Comité de Pilotage composé d'ONG, de scientifiques et d'associations professionnelles.

⁽¹⁾ Source : PNUE, Droits humains et biodiversité : Messages clés, 2021 Droits humains et biodiversité : Messages clés | PNUE - Programme des Nations Unies pour l'environnement

FOCUS

Protéger l'environnement de tous

Le respect de l'environnement implique notamment de respecter la terre, l'air et les ressources en eau, mais nécessite aussi de prendre en compte les enjeux liés au changement climatique car ils sont tous interdépendants.



PROTÉGER L'AIR

SURVEILLANCE DE L'AIR PAR ENO CHEZ ERAMET NORWAY (ENO)

Des capteurs associés à une caméra en continu pour détecter les nuages de poussière ont été installés à Sauda. Aujourd'hui, une interface en ligne détecte les anomalies qui étaient auparavant contrôlées par une personne examinant les enregistrements vidéo. L'objectif est de déterminer la cause des nuages de poussière et de les analyser, afin d'empêcher qu'ils se reproduisent et de réduire l'impact sur la qualité de l'air. D'autres moniteurs permettent au site de surveiller les poussières fines et les dépôts de poussières à proximité de l'usine.

PROTÉGER LES RESSOURCES EN EAU

TRAVAUX D'ADDUCTION D'EAU POTABLE PAR LA SLN EN NOUVELLE-CALÉDONIE

La SLN et le conseil municipal de Poum ont mis en place un programme d'accès à l'eau potable dans la commune de Poum. Les habitants ne disposaient pas de forages suffisants et adaptés, et rencontraient des problèmes en termes de qualité de l'eau disponible. Dans le cadre d'un accord signé en 2020, l'eau potable a été fournie à la communauté grâce au transfert de puits de forage situés sur le domaine minier de la SLN. Plus précisément, sur une période de trois ans, la SLN, Sonarep et le conseil municipal ont mis en place un plan de travaux d'approvisionnement en eau potable. En conséquence, deux forages ont été transférés à la mairie par la SLN et un forage situé à proximité de l'exploitation minière a été transféré de la ville à la SLN. Cela permet ainsi d'éviter le risque d'impacts négatifs sur la qualité de l'eau de la population.



L'une de nos premières responsabilités en tant qu'entreprise est de garantir la préservation d'un environnement sain pour nos collaborateurs et les communautés vivant autour de nos sites.

C'est pourquoi Eramet travaille en permanence à l'évaluation de ses éventuels impacts négatifs et à la mise en œuvre de mesures visant à les éviter et à les réduire. »

Christine Deneriaz – Directrice Environnement



La restitution des terrains réhabilités est un moment important qui démontre que les engagements pris par les sociétés minières en termes de gestion environnementale, plus généralement, et de réhabilitation, dans le cadre du Code minier, peuvent et doivent être respectés. »

**Oumar SARR –
Ministre sénégalais
des Mines et de
la Géologie**

PROTÉGER LA TERRE

REVÉGÉTALISATION D'UN SITE MINIER PAR GCO AU SÉNÉGAL

Huit ans après le lancement de sa mine, GCO a restitué 85 hectares d'anciennes terres minières revégétalisées au Ministère sénégalais des Eaux et Forêts - une première dans le pays.

En 2014, GCO (Grande Côte Operations) a démarré ses activités au Sénégal.

Il s'agissait d'un défi technique, avec une mine mobile et une usine de concentration, ainsi qu'une usine de séparation des minerais ; d'un défi humain, impliquant un transfert de compétences et le développement des connaissances locales ; et d'un défi sociétal, avec la réhabilitation des dunes après l'exploitation de la ressource, la relocalisation des villages déplacés et la gestion des ressources en eau. L'altération du paysage causée par ces opérations n'est pas irréversible : GCO le prouve en revégétalisant les dunes de sable dans le sillage de ses activités minières. Cet engagement est inscrit à la fois dans le contrat qui lie l'entreprise au gouvernement sénégalais et dans la feuille de route RSE 2018-2023 d'Eramet, à travers son 12^e objectif : « Préserver les ressources en eau et accélérer la réhabilitation de nos sites miniers en favorisant la biodiversité. »

La revégétalisation a également été l'occasion de stimuler le développement économique local : cinq groupements d'intérêt économique (GIE) locaux, regroupant environ 200 personnes, travaillent avec GCO sur l'ensemble du processus de revégétalisation. Les espèces replantées sont choisies principalement pour leur valeur économique (filao, anacardier). D'ici à 2025, environ 950 hectares seront remis, de manière progressive et continue, dans un état égal ou supérieur à l'état d'origine des terres.



PARTIE 5

ANNEXES

Suivi des performances	57
Indicateurs clés de performance en matière de droits humains	59
Tableau de concordance	62



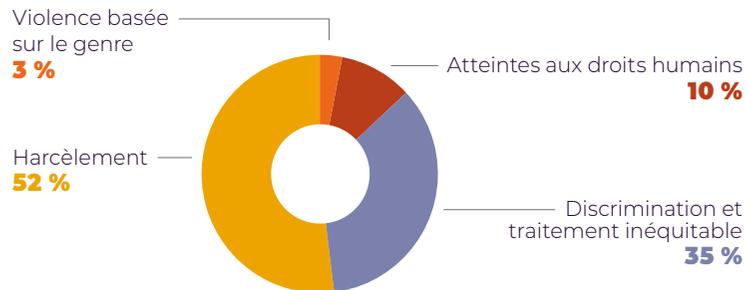
Travailleurs du projet Centenario, Eramine Argentine

Suivi

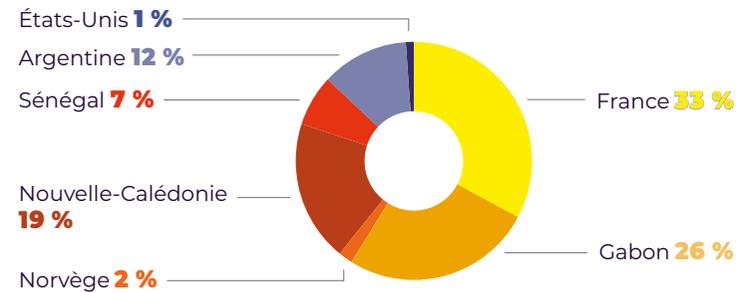
des performances

PRINCIPALES TENDANCES DES RÉCLAMATIONS CONCERNANT LES RISQUES MAJEURS EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS SELON INTEGRITY LINE

RÉCLAMATIONS SOULEVÉES PAR LES RAPPORTEURS DE JUIN 2020 À DÉCEMBRE 2023



LOCALISATION DES RÉCLAMATIONS SOULEVÉES PAR LES RAPPORTEURS DE JUIN 2020 À DÉCEMBRE 2023



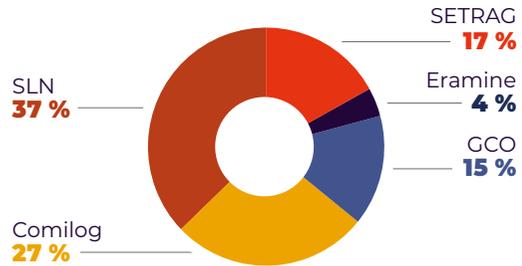
TYPES DE RÉCLAMATIONS DE 2020 À 2022

67 %
ANONYME

33 %
NON ANONYME

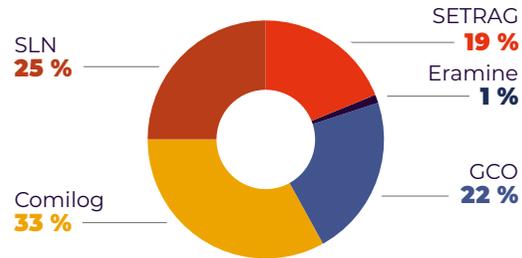
TENDANCES EN MATIÈRE DE RÉCLAMATIONS COMMUNAUTAIRES (2020-2022)

PLAINTES COMMUNAUTAIRES DES MINES 2020



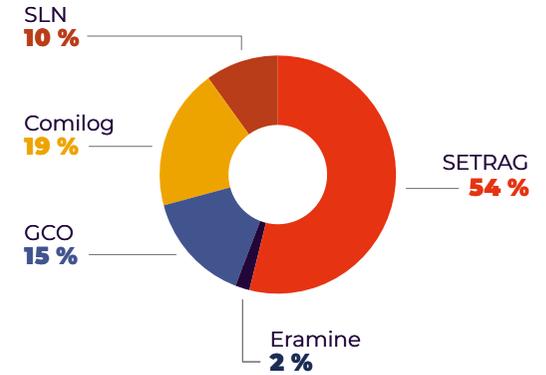
Ces plaintes portaient principalement sur l'impact sur la propriété, le bruit, la poussière et les demandes d'indemnisation.

PLAINTES COMMUNAUTAIRES DES MINES 2021

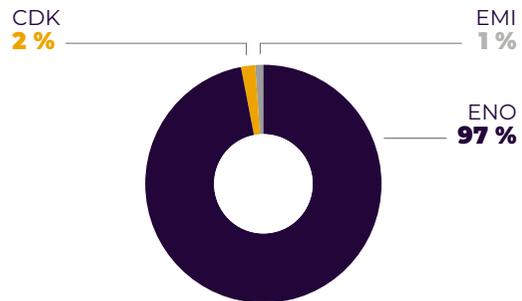


Ces plaintes portaient principalement sur l'indemnisation, la relocalisation et les nuisances (bruit et poussière).

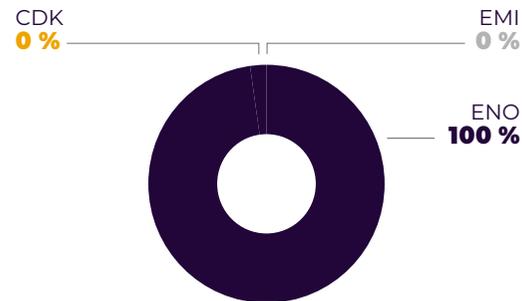
PLAINTES COMMUNAUTAIRES DES MINES 2022



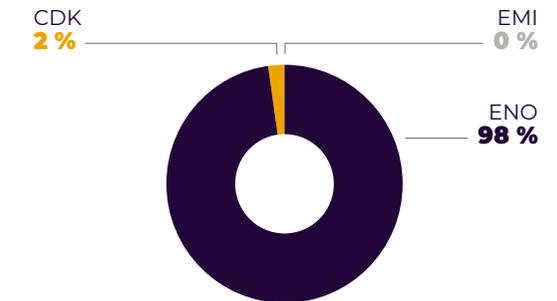
PLAINTES COMMUNAUTAIRES DES USINES 2020



PLAINTES COMMUNAUTAIRES DES USINES 2021



PLAINTES COMMUNAUTAIRES DES USINES 2022



* Comilog Dunkerque est située dans une zone industrielle et Eramet Marietta en dehors de la zone urbaine.

Ces plaintes portaient principalement sur le bruit et la poussière.

Droits humains

Indicateurs clés de performance

EFFECTIF PROPRE									
	Mines					Usines			
Effectif propre - Données pour 2020-2022	Comilog	Eramine	Setrag	SLN	GCO	ENO	CDK	EMI	Commentaires
Travail des enfants									
Nombre de personnes âgées de 16 à 18 ans	0	0	0	0	0	23	0	0	
Postes assignés	NA	NA	NA	NA	NA	Apprentis pour une période de 2-2,5 ans	NA	NA	
Travail forcé									
% de collaborateurs couverts par un contrat écrit	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Formations sur la discrimination									
Taux de réussite (en %) des formations internes sur la diversité et l'inclusion initiées en 2022	26 %	62 %	87 %	24 %	92 %	45 %	44 %	86 %	
Liberté d'association									
Nombre d'installations/salles de réunion mises à la disposition des représentants des collaborateurs	2 ⁽¹⁾	3	1	39	1	3 ⁽²⁾	5	0 ⁽³⁾	⁽¹⁾ Une à Moanda et une à Owendo ⁽²⁾ Une pour chaque usine ⁽³⁾ Les installations sont situées en dehors du lieu de travail
Nombre d'accords signés avec des représentants	3	1	2	60	3	6 ⁽⁴⁾	9	1	⁽⁴⁾ Un accord avec chaque syndicat sur le salaire annuel ainsi que plusieurs autres accords <i>ad hoc</i> sur différents sujets
Heures de travail									
Nombre moyen d'heures travaillées par semaine (le plus souvent en fonction de l'organisation des équipes, de postes spécifiques, tels que la sécurité, les chemins de fer, l'administration, etc.)	40 h~43 h	~40 h ⁽⁵⁾	40 h~43 h	~39 h-43 h	40 h	33,6 h~37,5 h	33,6 h~35 h	40 h	⁽⁵⁾ Moyenne pour une équipe de 10 jours de travail/10 jours de repos

EFFECTIF PROPRE									
	Mines					Usines			
HÉBERGEMENT									
Surface minimum pour une personne	~45 m ²	9 m ² ⁽⁶⁾	98 m ²	9 m ²	8,073 m ²	NA ⁽⁷⁾	NA	NA	⁽⁶⁾ 9 m ² peuvent être pour une ou deux personne(s). ⁽⁷⁾ Des appartements et une maison sont parfois utilisés comme logements de transition par les personnes qui s'installent dans les usines pour occuper un nouveau poste, dans les cas où cela implique une délocalisation
Nombre de toilettes, lavabos et douches pour 6 personnes	2	~3-4 ⁽⁸⁾	1 ⁽⁹⁾	1	6 ⁽¹⁰⁾	NA	NA	NA	⁽⁸⁾ Selon le type de chambre (1 salle de bain pour 2 chambres ou 18 douches, 4 WC et 6 lavabos pour 20 lits) ⁽⁹⁾ Pour 5 personnes ⁽¹⁰⁾ Chambres individuelles
Types de salles de repos ou de loisirs ou de services de santé disponibles	1 hôpital (accessible à tous les collaborateurs et aux personnes à leur charge) et 1 association qui regroupe plusieurs activités sportives et de loisirs, dont une salle de fitness, un cinéma, une bibliothèque, etc.	1 salle de loisirs, 1 gymnase, 1 centre médical et 1 ambulance disponibles sur le site de Centenario	1 grande salle de sport couverte, 1 terrain de basket et 1 centre médical avec une moyenne de plus de 1 000 consultations par mois	Terrasse et jardin pour se détendre. Les bases sont situées à proximité ou dans un village et sont donc proches d'un restaurant/bar/supermarché.	1 salle de jeux, 1 gymnase, 1 terrain de football, 1 terrain de basket/tennis	NA	NA	NA	

COMMUNAUTÉS TOUCHÉES									
	Mines					Usines			
CONSÉQUENCES NÉGATIVES SUR LES COMMUNAUTÉS									
Communautés touchées Données pour 2020-2022	Comilog	Eramine	Setrag	SLN	GCO	ENO	CDK	EMI	Commentaires
Nombre d'études sur les droits humains/études d'impact HSE	7	30	22	1	2	1	1	1	
Nombre d'échanges/de dialogues avec les communautés au niveau opérationnel	80	170	138	630	324 ⁽¹¹⁾	100	9	6	⁽¹¹⁾ Quelques réunions exceptionnelles en 2020 non incluses en raison de la pandémie de COVID-19
Peuples autochtones : Nombre de consultations - personnes consultées, consentement obtenu	NA	1	NA	2 564	NA	NA	NA	NA	



CHAÎNE DE VALEUR

Chaîne de valeur - Données pour 2020-2022	Monde	Commentaires
Pourcentage de fournisseurs considérés à risque d'un point de vue ESG	1,5 % ⁽¹²⁾	⁽¹²⁾ 127 fournisseurs sur un total de plus de 8000
Pondération minimale des critères RSE (y compris les droits humains) dans les appels d'offres (comme indiqué dans la Procédure <i>Know your Supplier</i>)	5 %	
Pourcentage du personnel chargé des achats et des ventes formé aux droits humains	70 %	
Pourcentage du personnel chargé des achats et des ventes formé à la procédure d'éthique de la RSE	30 %	

SÛRETÉ

Sûreté - Données pour 2020-2022	Monde	Commentaires
Nombre d'études de sûreté réalisées	6 ⁽¹³⁾	⁽¹³⁾ Évaluations des systèmes de sécurité en place sur les sites miniers et de leur conformité aux normes internationales
Nombre d'agents de sécurité formés sur les Principes volontaires sur la sûreté et les droits humains	43 ⁽¹⁴⁾	⁽¹⁴⁾ La formation a commencé en 2022

Tableau de concordance

INDICATEUR			PAGES	INDICATEUR			PAGES
A.1	A.1	Que dit l'entreprise publiquement sur son engagement à respecter les droits humains ?	p. 3, 4, 7-8	B.2	B.2	Détermination des problèmes saillants : Décrire la manière dont les risques saillants relatifs aux droits humains ont été déterminés, y compris les contributions éventuelles des parties prenantes.	p. 25-26
A.1	A.1.1	Comment l'engagement public a-t-il été élaboré ?	p. 8	B.3	B.3	Choix des zones géographiques de référence : Si le rapport sur les risques saillants relatifs aux droits humains se concentre sur des zones géographiques particulières, expliquez comment ce choix a été fait.	p. 25-26
A.1	A.1.2	À qui s'adressent les droits humains visés par l'engagement public ?	p. 8	B.4	B.4	Incidences graves supplémentaires : Identifier tout impact grave sur les droits humains qui s'est produit ou était encore en cours de traitement au cours de la période couverte par le rapport, mais qui ne relève pas des risques saillants relatifs aux droits humains, et expliquer comment il a été traité.	S.O., p. 25-26
A.1	A.1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	p. 8, 10, 19-20	C.1	C.1	L'entreprise dispose-t-elle de politiques spécifiques concernant ses principaux problèmes en matière de droits humains et, dans l'affirmative, quelles sont-elles ?	p. 8-9, 10, 12-13, 14-15
A.2	A.2	Comment l'entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en œuvre de ses engagements en matière de droits humains ?	p. 7, 10, 12, 39-40, 49-51, 54-55	C.1	C.1.1	Comment l'entreprise fait-elle comprendre la pertinence et l'importance de ces politiques aux personnes qui doivent les mettre en œuvre ?	p. 8-9, 10, 12-13, 14-15
A.2	A.2.1	Comment la responsabilité quotidienne en matière de respect des droits humains est-elle organisée au sein de l'entreprise, et pourquoi ?	p. 12-13	C.2	C.2	Quelle est l'approche de l'entreprise en matière de dialogue avec les parties prenantes pour chaque problème saillant lié aux droits humains ?	p. 19-22, 28-30
A.2	A.2.2	Quels types de questions relatives aux droits humains sont abordés par la Direction Générale et le Conseil d'administration, et pourquoi ?	p. 12-13	C.2	C.2.1	Comment l'entreprise identifie-t-elle les parties prenantes avec lesquelles elle doit dialoguer pour chaque problème saillant, et quels sont le moment et la manière de le faire ?	p. 25-26
A.2	A.2.3	Comment les collaborateurs et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la manière dont le respect des droits humains devrait influencer leurs décisions et leurs actions ?	p. 19-22, 32, 35-55	C.2	C.2.2	Au cours de la période couverte par le rapport, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle dialogué sur chaque problème saillant, et pourquoi ?	p. 19-22, 25-26
A.2	A.2.4	Comment l'entreprise fait-elle comprendre dans ses relations d'affaires l'importance qu'elle accorde au respect des droits humains ?	p. 19-22, 49-51	C.2	C.2.3	Au cours de la période couverte par le rapport, comment les points de vue des parties prenantes ont-ils influencé la compréhension par l'entreprise de chaque problème saillant et/ou son approche pour y répondre ?	p. 19-22, 25-26
A.2	A.2.5	Quels enseignements l'entreprise a-t-elle tirés au cours de la période couverte par le rapport portant sur le respect des droits humains, et qu'est-ce qui a changé en conséquence ?	p. 25, 49-51				
B.1	B.1	Exposé des problèmes saillants : Indiquer les risques saillants en matière des droits humains associés aux activités et aux relations commerciales de l'entreprise au cours de la période couverte par le rapport.	p. 27, 28-30				



INDICATEUR			PAGES
C.3	C.3	Comment l'entreprise identifie-t-elle tout changement dans la nature de chaque problème saillant en matière de droits humains au fil du temps ?	p. 25-26
C.3	C.3.1	Au cours de la période couverte par le rapport, y a-t-il eu des tendances ou des caractéristiques notables dans les impacts liés à un problème saillant et, dans l'affirmative, quelles étaient ces tendances ou caractéristiques ?	p. 27-30, 57-58
C.3	C.3.2	Au cours de la période couverte par le rapport, y a-t-il eu des impacts graves liés à un problème saillant et, dans l'affirmative, quels étaient-ils ?	p. 31
C.4	C.4	Comment l'entreprise tient-elle compte de ses conclusions sur chaque problème saillant en matière de droits humains dans ses processus de prise de décision et ses actions ?	p. 30
C.6	C.6.1	Par quels moyens l'entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des préoccupations relatives à chaque problème saillant ?	p. 19-22, 32-34
C.6	C.6.2	Comment l'entreprise sait-elle si les personnes se sentent aptes et habilitées à formuler des plaintes ou des préoccupations ?	p. 32-34
C.6	C.6.3	Comment l'entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	p. 32-34
C.6	C.6.4	Au cours de la période couverte par le rapport, quelles ont été les tendances et les caractéristiques des plaintes ou des préoccupations et de leurs résultats pour chaque problème saillant, et quels enseignements l'entreprise en a-t-elle tirés ?	p. 57-61

INDICATEUR			PAGES
C.6	C.6.5	Au cours de la période couverte par le rapport, l'entreprise a-t-elle fourni ou permis de remédier à des impacts réels liés à un problème saillant et, dans l'affirmative, quels en sont les exemples typiques ou significatifs ?	p. 32-34
C.4	C.4.1	Comment les acteurs de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent influencer sur la gestion des problèmes saillants participent-ils à la recherche et à la mise en œuvre de solutions ?	p. 12-13, 21-22, 25-26
C.4	C.4.2	Lorsque des tensions apparaissent entre la prévention ou l'atténuation des impacts liés à un problème saillant et d'autres objectifs de l'entreprise, comment ces tensions sont-elles abordées ?	p. 12-13, 51-53
C.4	C.4.3	Au cours de la période couverte par le rapport, quelles mesures l'entreprise a-t-elle prises pour prévenir ou atténuer les éventuels impacts liés à chaque problème saillant ?	p. 28-30
C.5	C.5	Comment l'entreprise sait-elle si les efforts qu'elle déploie pour traiter chaque problème saillant en matière de droits humains sont efficaces dans la pratique ?	p. 16, 17, 28-30, 32-34, 59-61
C.6	C.6	Comment l'entreprise permet-elle un recours efficace si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en lien avec un problème saillant en matière de droits humains ?	p. 32-34



10, boulevard de Grenelle
CS 63205
F-75015 Paris

www.eramet.com

Crédits photos : tous droits réservés