



Déclaration de confidentialité des candidats

Version 3.0 | Date d'entrée en vigueur : 6 octobre 2026

En un coup d'œil

- ☐ quelles données personnelles nous collectons
- ☐ pourquoi nous l'utilisons
- ☐ quand nous le partageons
- ☐ combien de temps on le garde
- ☐ Comment utiliser les outils assistés par IA, y compris pour le dépistage des candidats
- ☐ Comment se désinscrire des opportunités futures ou supprimer votre profil
- ☐ quels droits vous pourriez avoir
- ☐ qui contacter si vous avez des questions ou des préoccupations

Sommaire

1. À propos de cette affirmation
2. À qui s'adresse cette déclaration
3. Comment cette déclaration s'intègre aux autres avis et politiques
4. Termes clés utilisés dans cette affirmation
5. Quelles données personnelles nous collectons
6. Données sensibles
7. Pourquoi utilisons-nous vos données
8. Nos motifs juridiques d'utilisation de vos données
9. Outils assistés par IA et prise de décision automatisée
10. Comment nous collectons vos données
11. Si vous ne fournissez pas de données ou ne retirez pas votre consentement
12. Si vous nous donnez les données de quelqu'un d'autre
13. Lorsque nous collectons vos données auprès d'autres
14. Avec qui partageons vos données
15. Transferts internationaux
16. Cookies et technologies similaires
17. Comment nous protégeons vos données
18. Combien de temps conservons-nous vos données
19. Vos droits et la manière de les exercer
20. Comment se désabonner ou supprimer son profil
21. Plaintes
22. Modifications de cette déclaration
23. Traductions
24. Groupe Rio Tinto
25. Date et version

1. À propos de cette affirmation

Cette Déclaration de confidentialité des candidats explique comment Rio Tinto collecte, utilise, stocke et partage des données personnelles concernant les personnes qui postulent à des postes chez nous, créent ou mettent à jour un profil candidat, rejoignent notre communauté de talents ou participent autrement à un processus de recrutement chez Rio Tinto.

Il explique également les choix et droits que vous pouvez avoir concernant vos données personnelles, ainsi que comment nous contacter si vous avez des questions ou des préoccupations.

Dans cette déclaration, « Rio Tinto », « nous », « nous » et « notre » désignent l'entreprise du groupe Rio Tinto qui recrute pour le poste auquel vous postulez, ainsi que d'autres sociétés du groupe Rio Tinto qui s'occupent de la gestion de vos données personnelles.

Aux fins des lois applicables à la vie privée, la société du groupe Rio Tinto qui recrute pour ce poste est généralement le responsable de vos données personnelles. D'autres sociétés du groupe Rio Tinto peuvent également être des responsables et décident pourquoi et comment vos données personnelles sont utilisées, soit de manière indépendante ou conjointement avec l'entité recrutante.

Lorsque Rio Tinto utilise des fournisseurs de services pour traiter des données personnelles en notre nom, ces prestataires agissent en tant que traitants ou prestataires de services, selon les lois applicables. Nous décrivons les types de fournisseurs de services que nous utilisons dans la section « Avec qui partageons vos données ».

2. À qui s'adresse cette déclaration

Cette déclaration s'applique aux candidats, candidats et candidats potentiels pour des postes chez Rio Tinto.

Elle s'applique également si vous créez ou mettez à jour un profil sur un site de carrières de Rio Tinto, rejoignez notre communauté de talents, êtes recommandé pour un poste, participez à un entretien ou une évaluation, ou interagissez autrement avec nous dans le cadre d'un processus de recrutement.

Lorsque nous faisons référence à « vous » ou « à vous », nous faisons référence à la personne dont nous collectons et utilisons les données personnelles.

Si vous réussissez votre candidature et devenez employé ou sous-traitant, la Déclaration de confidentialité des employés de Rio Tinto s'appliquera aux données personnelles que nous collectons et utilisons à votre sujet dans le cadre de votre emploi ou de votre engagement.

3. Comment cette déclaration s'intègre aux autres avis et politiques

Cette déclaration s'applique aux côtés de toute information fournie lors du processus de recrutement, y compris les formulaires de candidature, les avis de consentement, les conditions du site carrière, les avis de cookies, les avis d'évaluation, les avis de vérification des antécédents et toute notification locale de confidentialité qui vous concerne.

Selon votre lieu de résidence, la localisation du poste ou le processus de recrutement auquel vous participez, des avis de confidentialité supplémentaires ou des avis locaux peuvent également s'appliquer. Ces avis peuvent fournir des informations supplémentaires sur la manière dont vos données personnelles sont collectées, utilisées, stockées ou partagées dans un lieu ou contexte particulier. Ils peuvent également expliquer des exigences spécifiques à un pays ou à une région, y compris les bases juridiques locales, les exigences de consentement, les identifiants locaux, les exigences de transfert transfrontalier, les divulgations des prestataires de services ou des délégués, les règles de conservation et les droits disponibles en vertu des lois locales sur la vie privée.

Par exemple :

- si vous êtes résident de Californie, vous devriez également lire l'Avis de confidentialité des employés, contractuels et candidats de Californie ; et
- Si vous vivez dans, postulez ou postulez pour un poste dans un pays où un avis de confidentialité local pour candidat s'applique, y compris dans les juridictions APAC où les exigences locales de confidentialité s'appliquent, vous devriez également lire cet avis local.

S'il existe une incohérence entre cette déclaration et un avis de confidentialité supplémentaire ou local qui vous concerne, l'avis supplémentaire ou local s'appliquera dans la mesure de l'incohérence.

Vous pouvez recruitment.support@riotinto.com contacter pour obtenir des informations sur tout avis de confidentialité supplémentaire ou local qui vous concerne.

4. Termes clés utilisés dans cette affirmation

Dans cette déclaration, « données personnelles » désigne des informations concernant une personne identifiée ou identifiable. Dans certains pays, cela s'appelle « informations personnelles ». Nous utilisons « données personnelles » pour inclure ces deux termes.

Certains types de données personnelles bénéficient d'une protection supplémentaire en vertu des lois sur la vie privée. Nous appelons cela des « données sensibles ». Les données sensibles peuvent inclure des informations sur la santé, la race ou l'origine ethnique, les croyances religieuses ou philosophiques, les opinions politiques, l'appartenance syndicale, les données génétiques, les données biométriques, l'orientation sexuelle, les condamnations pénales et d'autres informations bénéficiant d'une protection particulière en vertu de la loi applicable.

« Lois applicables » désigne les lois sur la vie privée et la protection des données qui s'appliquent à la manière dont nous collectons et utilisons vos données personnelles.

« Régulateur de la vie privée » désigne l'autorité chargée de superviser ou d'appliquer les lois sur la vie privée ou la protection des données dans un pays ou une région donnée.

5. Quelles données personnelles nous collectons

Nous recueillons les données personnelles dont nous avons besoin pour gérer votre candidature, évaluer votre aptitude aux postes, communiquer avec vous, soutenir le processus de recrutement, respecter nos obligations légales, assurer la sécurité de nos équipes et de nos sites, et faire fonctionner notre activité.

Les types de données personnelles que nous collectons dépendront du poste auquel vous postulez, de votre lieu de résidence, de la localisation du poste, du processus de recrutement auquel vous participez, des systèmes ou sites utilisés, ainsi que des exigences légales applicables. Nous ne collectons pas tous les types de données personnelles concernant chaque candidat.

Les données personnelles que nous pouvons collecter incluent :

- les coordonnées et informations de communication, telles que votre adresse, adresse e-mail, numéro de téléphone, enregistrements de communications avec vous et interactions que nous avons avec vous ;
- informations sur l'identité, les antécédents et l'éligibilité, telles que votre nom, titre, signature, date de naissance, nationalité, citoyenneté, résidence, statut d'immigration, autorisation de travail, identifiants délivrés par le gouvernement et documents de droit au travail ;
- les informations sur la candidature, la formation et les professions, telles que votre CV ou CV, les documents de candidature, l'historique scolaire, les dossiers académiques, les réalisations, les qualifications, les compétences, les adhésions professionnelles, votre parcours professionnel, vos références et les informations provenant d'anciens employeurs ou établissements d'enseignement ;
- les informations de recrutement et d'évaluation, telles que les notes d'entretien, les résultats d'évaluation, les informations sur l'évaluation de la personnalité, le statut de candidature, les préférences de poste, la volonté de déménager, le salaire actuel ou souhaité, et d'autres informations pertinentes pour évaluer votre aptitude à un poste ;
- des informations sur les vérifications d'antécédents et références, telles que vos performances, compétences, attitude, attributs personnels, casier judiciaire lorsque pertinent et autorisé, vérifications de crédit lorsque nécessaire, et informations biométriques de correspondance faciale lorsque requis ou autorisé dans certaines juridictions ;
- les informations numériques, sur les systèmes et les carrières, telles que les visites sur les sites de carrière de Rio Tinto, l'adresse IP, les informations sur les appareils, les pages consultées, le comportement de navigation, l'interaction avec les formulaires et applications, les identifiants de nom d'utilisateur et de connexion, ainsi que les informations de géolocalisation lorsque cela est activé dans les paramètres de votre appareil ; et
- des informations audio, visuelles ou similaires, telles que des photographies, des enregistrements d'entretiens, des images de vidéosurveillance, ou d'autres informations audio, électroniques ou visuelles collectées dans le cadre du recrutement, de l'accès aux sites, des entretiens ou des évaluations.

Plus de détails sur les catégories de données personnelles que nous pourrions collecter sont indiqués dans l'annexe 1.

6. Données sensibles

Certaines données personnelles bénéficient d'une protection supplémentaire en vertu des lois sur la vie privée. Nous appelons cela des « données sensibles ».

Selon le poste, le lieu et le processus de recrutement, nous pouvons collecter des données sensibles telles que :

- des informations sur la santé ou le handicap, y compris les informations nécessaires pour envisager des ajustements raisonnables dans le processus de recrutement, évaluer l'aptitude au travail, effectuer des examens médicaux avant l'embauche ou soutenir les exigences en matière de santé et sécurité ;
- les condamnations pénales ou informations sur les infractions, lorsque les vérifications sont pertinentes pour certains rôles et autorisées par la loi applicable ;
- race, ethnie, identité de genre, orientation sexuelle, croyances religieuses ou philosophiques, informations génétiques ou informations similaires, lorsque cela est volontairement fourni par vous, nécessaire pour l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion, ou autrement permis ou exigé par la loi ;
- l'adhésion syndicale, lorsque pertinent et permis ;
- des informations biométriques, telles que les informations biométriques de correspondance faciale lorsque cela est requis ou permis dans certaines juridictions ; et
- d'autres informations bénéficiant d'une protection spéciale en vertu de la loi applicable.

Nous ne collectons et utilisons des données sensibles que lorsque la loi applicable le permet et lorsque toute exigence supplémentaire applicable aux données sensibles est remplie. Selon la loi et les circonstances applicables, cela peut inclure le consentement lorsque le consentement est approprié et requis, ou une autre base autorisée concernant des questions telles que les obligations légales, les exigences d'égalité des chances, les ajustements raisonnables, la santé et la sécurité, l'adéquation des rôles ou les situations d'urgence.

Nous expliquons nos raisons juridiques d'utiliser des données personnelles et sensibles dans la section « Nos motifs juridiques pour utiliser vos données ».

7. Pourquoi utilisons-nous vos données

Nous utilisons vos données personnelles pour gérer votre candidature, évaluer votre aptitude aux postes, communiquer avec vous, soutenir le processus de recrutement, respecter nos obligations légales, assurer la sécurité des personnes et des sites, et gérer notre activité.

Les usages pour lesquels nous pouvons utiliser vos données personnelles incluent les suivants.

Recrutement, examen des candidatures et vérifications d'aptitude

Nous utilisons des données personnelles pour examiner et gérer votre candidature, évaluer vos compétences, qualifications et aptitude aux postes, identifier les candidats, présélectionner des candidats, organiser et mener des entretiens, et soutenir les décisions de recrutement.

Cela peut inclure la révision de votre CV ou CV, des documents de candidature, de votre parcours professionnel, des qualifications, des compétences, des références, des résultats d'évaluation, des retours d'entretien, des informations sur le droit au travail, ainsi que d'autres informations pertinentes pour le poste.

Lorsque nous utilisons des outils assistés par IA pour soutenir le filtrage ou la priorisation des candidatures, nous l'expliquons dans la section « Outils assistés par IA et prise de décision automatisée ».

Entretiens, évaluations et communication avec les candidats

Nous utilisons des données personnelles pour communiquer avec vous, organiser des entretiens, mener des entretiens en personne ou en ligne, administrer les évaluations, gérer les requêtes des candidats, fournir des mises à jour sur votre candidature et conserver des traces des communications liées au recrutement.

Vérifications des antécédents, références et vérifications préalables à l'embauche

Lorsque cela est pertinent pour le poste et permis par la loi applicable, nous utilisons les données personnelles pour effectuer des vérifications des antécédents, des références, des vérifications du droit au travail, des vérifications des antécédents criminels, des vérifications de crédit, des comparaisons biométriques faciales, des contrôles médicaux avant l'embauche, des contrôles de santé, des tests de drogues et d'alcool, ou d'autres contrôles requis pour le poste, le lieu ou le site.

Australie – vérifications policières et informations sur les antécédents criminels

Pour les candidats externes postulant à des postes en Australie, Rio Tinto exige une vérification des antécédents policiers ou criminels dans le cadre de son processus de pré-embauche pour tous les postes, sous réserve de la législation applicable.

Les informations sur les antécédents criminels sont des données personnelles sensibles. Lorsque cela est nécessaire, nous vous demanderons votre consentement avant de collecter ou d'utiliser ces informations. Nous pouvons obtenir des informations de vérification policière de votre part, d'un prestataire de vérification des antécédents agissant en notre nom, ou d'une autre source autorisée.

Le fait qu'une vérification policière identifie un casier judiciaire ou une autre conclusion défavorable ne conduira pas automatiquement au rejet de votre candidature. Toute décision défavorable sera prise en compte dans le contexte du poste et du processus de recrutement particuliers. Cela peut inclure la nature et les circonstances de la conclusion, sa pertinence par rapport aux exigences et risques inhérents au poste, le temps écoulé, ainsi que toute autre information appropriée à considérer.

Nous limitons l'accès aux informations sur les antécédents criminels aux personnes qui en ont besoin pour le processus de recrutement et d'évaluation des conclusions défavorables. Selon les circonstances, cela peut inclure, sans s'y limiter, l'acquisition de talents autorisée, l'expérience des personnes, les relations avec les employés, les ressources humaines, le service juridique ou tout autre personnel approprié de Rio Tinto.

Dans le cadre du processus d'évaluation, nous pouvons créer des documents documentant les constats défavorables, l'évaluation réalisée et les raisons de la décision de recrutement qui en a résulté. Ces documents contiennent des données personnelles à votre sujet et seront traités conformément à cette déclaration, à la législation applicable et aux exigences de conservation de Rio Tinto.

Lorsque nous faisons appel à un prestataire de services pour effectuer une vérification des antécédents policiers ou criminels, vos données personnelles peuvent être divulguées et traitées par ce prestataire dans le but de réaliser la vérification et de fournir les résultats à Rio Tinto.

Vous pouvez demander l'accès ou la correction des données personnelles que nous détenons à votre sujet dans le cadre d'une vérification policière ou d'une évaluation de constatation défavorable, sous réserve de la législation applicable et de toute exception pertinente. Les informations sur la manière de faire une demande ou de soulever une question de confidentialité sont indiquées dans les sections « Vos droits et comment les exercer » et « Plaintes ».

Ajustements raisonnables, santé et sécurité

Nous utilisons des données personnelles, y compris des informations sur la santé ou le handicap lorsque cela est autorisé, pour envisager des ajustements raisonnables dans le processus de recrutement, évaluer l'aptitude à certains postes ou sites, répondre aux exigences de santé et sécurité, répondre aux urgences et protéger la santé et la sécurité des candidats, employés, contractuels et autres.

Diversité, équité, inclusion et égalité des chances

Lorsque la loi applicable l'autorise, nous utilisons les données personnelles pour soutenir les obligations liées à la diversité, à l'équité, à l'inclusion, à l'égalité des chances et à la lutte contre la discrimination. Cela peut inclure le suivi et le rapport sur les processus de recrutement, la promotion de l'égalité des chances et le respect des obligations légales relatives aux caractéristiques protégées.

Lorsque cela est possible et approprié, le rapport utilisera des informations agrégées ou dé-identifiées.

Communauté des talents et opportunités futures

Lorsque vous nous le demandez, ou lorsque nous avons une autre raison légale, nous pouvons utiliser vos données personnelles pour vous considérer pour de futures opportunités chez Rio Tinto et ses affiliés, notamment en vous ajoutant à une communauté de talents ou à un bassin de candidats.

Vous pouvez vous retirer de futures communications de recrutement ou nous demander de supprimer votre profil candidat, comme décrit dans la section « Comment vous désabonner ou supprimer votre profil ».

Accès, systèmes et sécurité des sites

Nous utilisons les données personnelles pour créer et gérer les comptes candidats, les identifiants de connexion et l'accès aux systèmes de recrutement, plateformes d'évaluation, systèmes Rio Tinto, locaux ou sites lorsque pertinent.

Nous pouvons également utiliser des données personnelles pour surveiller l'accès et l'utilisation des systèmes, appareils, locaux et sites de Rio Tinto à des fins de sécurité, de protection, de conformité et d'enquête.

Intégration après acceptation de l'offre

Si vous acceptez une offre, nous pouvons utiliser des données personnelles pour soutenir l'intégration, la planification et la gestion des ressources humaines, la création d'un profil d'employé ou de sous-traitant, ainsi que la préparation à votre emploi ou engagement avec Rio Tinto.

Objectifs juridiques, réglementaires et de gouvernance

Nous utilisons les données personnelles pour nous conformer aux lois, obligations réglementaires, ordonnances judiciaires, mandats de perquisition, assignations, demandes gouvernementales ou des régulateurs, obligations de santé et sécurité, lois anti-discrimination, sanctions, lois sur la criminalité financière, obligations de gouvernance d'entreprise, obligations de déclaration et autres exigences légales.

Nous pouvons également utiliser des données personnelles pour obtenir des conseils professionnels, répondre à des réclamations juridiques, protéger nos droits, biens et intérêts, protéger les droits, biens et intérêts d'autrui, et prévenir ou répondre à la malhonnêteté, à la mauvaise conduite, à la fraude, à la criminalité, à la faute professionnelle, à l'inaptitude, à l'incompétence ou à des comportements graves et inappropriés.

Planification d'entreprise, analyse et amélioration du recrutement

Nous utilisons les données personnelles pour l'administration du recrutement, la planification de la main-d'œuvre, la planification des talents, les rapports de gestion, l'analyse de données, l'analyse du recrutement, l'amélioration de l'entreprise, l'administration des systèmes et l'amélioration du processus de recrutement.

Nous n'utilisons pas tous les types de données personnelles à chaque usage. Les données personnelles que nous utilisons dépendront du poste, de la localisation, du processus de recrutement, des systèmes et sites concernés, ainsi que des lois applicables.

8. Nos motifs juridiques d'utilisation de vos données

Les lois sur la vie privée exigent que nous ayons une raison légale pour collecter, utiliser et partager des données personnelles. La raison légale sur laquelle nous nous appuyons dépendra de l'objectif, du type de données, de votre localisation, du poste auquel vous postulez et des lois applicables.

Le cas échéant, nous pouvons nous invoquer sur l'une ou plusieurs des raisons juridiques suivantes.

Consentement

Nous pouvons nous appuyer sur votre consentement lorsque celui-ci constitue une base appropriée et légale pour l'utilisation particulière de vos données personnelles. Dans certaines juridictions ou circonstances, le consentement peut ne pas être la base juridique appropriée, et nous pouvons nous appuyer sur un autre motif autorisé par la loi applicable.

Lorsque nous demandons le consentement, nous vous expliquerons ce à quoi nous vous demandons d'accepter et les conséquences pertinentes du choix de ne pas donner votre consentement. Selon les circonstances, le consentement peut être donné en signant un formulaire de consentement, en cliquant sur un bouton ou un lien d'adhésion, en sélectionnant une option oui/non, en choisissant des paramètres dans un système ou tableau de bord des préférences, en répondant à une demande, en répondant oui à une demande orale lorsque cela est permis, ou en fournissant volontairement des informations à un but précis.

Lorsque nous nous appuyons sur le consentement, vous pouvez retirer votre consentement conformément à la loi applicable. Le retrait du consentement n'affectera pas la légalité du traitement qui a eu lieu avant le retrait.

Lorsque un traitement particulier est requis pour des raisons légales, sanitaires et de sécurité, de rôle, de site ou d'autres exigences de recrutement, Rio Tinto peut être en mesure ou tenu de poursuivre ce traitement sur une autre base légale, lorsque la loi applicable le permet. Si aucune autre base légale ne s'applique, le retrait ou le refus de consentement peut affecter notre capacité à mener une activité dépendant de ce consentement.

Lorsque nous proposons un processus alternatif équivalent si vous ne consentez pas, comme un parcours de revue manuelle pour un dépistage assisté par IA, nous vous expliquerons cette alternative.

Étapes avant de conclure un contrat

Nous pouvons utiliser vos données personnelles lorsque cela est nécessaire pour prendre des mesures à votre demande avant de conclure un contrat de travail ou un contrat de contractuel. Cela peut inclure l'examen de votre candidature, l'évaluation de votre adéquation, la communication avec vous, l'organisation d'entretiens, la soumission, la réalisation de vérifications préalables à l'embauche et la préparation de l'intégration après l'acceptation de l'offre.

Lorsque nous utilisons des données sensibles en lien avec votre demande, nous identifierons également et nous appuierons sur une raison juridique supplémentaire lorsque la loi applicable l'exige.

Obligations légales

Nous pouvons utiliser vos données personnelles lorsque cela est nécessaire pour respecter les lois, réglementations, ordonnances judiciaires, demandes des régulateurs ou autres procédures légales.

Cela peut inclure les obligations liées au droit au travail, les exigences d'immigration, l'emploi, la fiscalité, les sociétés, la santé et la sécurité, la lutte contre la discrimination, l'égalité des chances, la lutte contre la corruption et la corruption, les sanctions, la criminalité financière, les obligations de déclaration et de tenue de dossiers.

Nous pouvons également utiliser vos données personnelles pour répondre à des obligations légales et réglementaires, fournir un soutien requis par les lois sur l'égalité des chances ou la discrimination, répondre aux exigences de santé et sécurité, répondre à des réclamations juridiques ou protéger nos droits, propriétés, personnes, systèmes ou actifs.

Intérêts vitaux

Nous pouvons utiliser vos données personnelles lorsque cela est nécessaire pour protéger la vie de quelqu'un ou répondre à une urgence. Cela peut inclure contacter vous ou les membres de votre famille, fournir ou organiser des soins médicaux urgents, intervenir en cas d'incident au travail ou gérer une urgence affectant la santé ou la sécurité.

Intérêts légitimes

Nous pouvons utiliser vos données personnelles lorsque Rio Tinto, ou un tiers, a une raison commerciale ou opérationnelle légitime de le faire, et nous avons estimé que cela n'est pas dépassé par vos intérêts, droits ou libertés.

Nos intérêts légitimes peuvent inclure la gestion du recrutement, l'examen des candidatures, l'identification des candidats, la planification d'entretiens et d'évaluations, la protection de nos équipes, locaux, systèmes, appareils et actifs, le maintien de la sécurité des réseaux et de l'information, la prévention et la détection des fautes, fraudes ou crimes, la réalisation d'analyses de recrutement, l'amélioration des processus de recrutement, le soutien à la planification des effectifs, la gestion de notre entreprise, la défense des réclamations juridiques et la protection de nos droits et intérêts ou de ceux de tiers.

Lorsque nous nous appuyons sur des intérêts légitimes, nous considérons l'objectif du traitement, la nécessité du traitement à cet effet, et si vos intérêts, droits ou libertés l'emportent sur nos intérêts.

Données sensibles et données spécialement protégées

Lorsque nous utilisons des données sensibles, des dossiers judiciaires, des données biométriques, des informations de santé ou d'autres données spécialement protégées, nous ne le ferons que lorsque la loi applicable l'autorise et si des exigences légales supplémentaires sont remplies.

9. Outils assistés par IA et prise de décision automatisée

Nous pouvons utiliser des outils assistés par l'IA, des processus automatisés, des analyses de données ou du profilage pour soutenir le recrutement et l'évaluation des candidats. Ces outils peuvent aider les recruteurs et les équipes de recrutement à examiner les candidatures plus efficacement, à identifier les informations pertinentes aux exigences du poste, à filtrer ou hiérarchiser les candidatures, à soutenir la préliste, à identifier les correspondances possibles pour des opportunités actuelles ou futures, à gérer les flux de travail de recrutement et à générer des analyses ou des analyses de recrutement.

Les outils assistés par l'IA peuvent générer des notes, des scores, des indicateurs de correspondance, des classements, des recommandations ou des résultats similaires. Ces résultats peuvent servir à soutenir l'activité de recrutement, mais les outils assistés par l'IA ne sont pas destinés à prendre des décisions finales de recrutement ou d'embauche sans l'intervention humaine. Les décisions finales de recrutement et d'embauche doivent impliquer un examen humain significatif par un recruteur, un responsable du recrutement ou toute autre personne compétente.

Lorsqu'un outil assisté par IA influence de manière significative la manière dont les applications sont sélectionnées, priorisées, présélectionnées, progressées ou examinées, Rio Tinto évaluera le processus en se référant à son effet pratique, y compris si une évaluation humaine significative et une dérogation sont disponibles en pratique.

Mise en lumière - Dépistage des candidats assisté par IA

Lorsque Spotlight ou un autre outil de sélection assisté par IA est utilisé, il peut aider à la sélection et à la priorisation des demandes d'emploi.

L'outil peut évaluer les informations contenues dans votre candidature et attribuer une note, un score, un indicateur de correspondance ou un résultat similaire en fonction de la correspondance de votre candidature aux exigences du poste.

Les données personnelles utilisées peuvent inclure votre CV ou CV, les réponses à vos candidatures, votre parcours professionnel, vos compétences, vos qualifications, votre formation, vos certifications, votre maîtrise de la langue, vos préférences de poste, votre historique de candidature, vos informations sur la demande d'emploi, les exigences du poste, votre étape ou statut, ainsi que les actions ou résultats du recruteur.

Spotlight ne prend pas de décision finale d'embauche ni ne prédit les performances futures du poste. Il peut cependant aider à la sélection, la notation, la notation, le jumelage ou la hiérarchie des candidatures en comparant les informations de candidature avec les exigences du poste déclarées. Ses résultats sont utilisés pour soutenir la revue des recruteurs et la gestion des flux de travail de recrutement. Spotlight n'est pas destiné à rejeter ou exclure automatiquement des candidats sans un examen humain significatif.

Capacités de récupération - correspondance de candidats et opportunités futures

Lorsque Fetch Capabilities ou un autre outil de mise en relation assisté par IA est utilisé, il peut aider à identifier des correspondances possibles entre candidats, profils de candidats, membres de la communauté de talents, anciens candidats, prospects ou prospects chauds, ainsi que des opportunités de poste actuelles ou futures.

L'outil peut évaluer les informations de votre profil de candidat, historique de candidature, CV ou CV, parcours professionnel, compétences, qualifications, formation, certifications, maîtrise de la langue, localisation, préférences de poste, statut de candidature antérieure et informations sur les demandes d'emploi. Il peut générer un indicateur de correspondance, un classement, une recommandation ou un résultat similaire pour aider les recruteurs à identifier des candidats ou des opportunités susceptibles d'être pertinents.

Les capacités de collecte ne prennent pas de décision finale de recrutement ou d'embauche ni ne prédisent les performances futures au poste. Elles peuvent cependant aider à la recherche, l'appariement, le classement, la mise en avant ou la priorisation des candidats ou des opportunités. Leur production est utilisée pour soutenir la revue des recruteurs et la gestion du flux de travail de recrutement. Les capacités de récupération ne sont pas destinées à être utilisées pour rejeter ou exclure automatiquement des candidats sans un examen humain significatif.

Lorsque nous comptons sur votre consentement pour une future correspondance d'opportunités ou un appariement assisté par IA, vous pouvez retirer votre consentement ou vous désinscrire à tout moment. Vous pouvez également nous demander de cesser de vous considérer pour de futures opportunités ou de supprimer votre profil candidat, comme décrit dans la section « Comment se désabonner ou supprimer votre profil ».

Types de décisions ou de processus assistés

Les outils ou processus automatisés assistés par l'IA peuvent aider à :

- le tri ou la priorisation de l'examen des candidatures ;
- identifier les informations pertinentes aux exigences du poste ;

- évaluer si les informations de candidature semblent correspondre aux critères de poste énoncés ;
- soutenir les recommandations de présélection pour examen humain ;
- identifier les correspondances possibles pour de futures opportunités, le cas ;
- soutenir la gestion des flux de travail de recrutement ; et
- générer des analyses ou des insights de recrutement.

Consentement, désinscription et révision manuelle

Avant de commencer une demande de dépistage assisté par IA, nous vous demanderons votre consentement exprès séparé, sauf si la loi applicable prévoit une autre base légale et que le service juridique local a approuvé cette approche.

Nous expliquerons comment l'outil assisté par IA peut être utilisé, les types de données personnelles qu'il peut utiliser, les résultats qu'il peut générer, et comment ces résultats peuvent être utilisés dans le processus de recrutement.

Vous n'êtes pas obligé de consentir à un dépistage assisté par IA. Si vous ne consentez pas, ou si vous retirez votre consentement ou vous désinscrivez, votre demande sera traitée par un processus de contrôle manuel équivalent sans désavantage pratique.

Vous pouvez également nous demander de corriger les données personnelles utilisées dans le cadre du tri assisté par IA, y compris les informations dans votre profil de candidat, votre candidature, votre CV ou CV, les réponses à la candidature, votre parcours professionnel, vos qualifications, vos compétences, vos préférences de poste ou les réponses au questionnaire. Si Workday ou un autre système de recrutement ne vous permet pas de modifier une réponse soumise directement après la soumission, vous pouvez utiliser le formulaire manuel de correction des données des candidats de Rio Tinto en contactant_recruitment.support@riotinto.com.

Autres outils et évaluations automatisés

Nous pouvons également utiliser d'autres outils numériques ou automatisés pour soutenir les activités de recrutement. Par exemple, nous pouvons utiliser des outils pour gérer les candidatures, évaluer l'éligibilité aux postes, soutenir la planification des entretiens, confirmer l'autorisation de travail, effectuer des évaluations en ligne, soutenir les vérifications des antécédents ou aider à identifier si des ajustements raisonnables peuvent être nécessaires pour le processus de recrutement.

Certaines évaluations ou tests en ligne peuvent utiliser un système de notation ou d'évaluation automatisée. Lorsque cela s'applique, nous fournirons des informations sur l'évaluation et la manière dont ses résultats peuvent être utilisés.

Options d'évaluation humaine et d'évaluation

Un recruteur, un responsable du recrutement ou toute autre personne compétente devrait examiner les informations pertinentes avant qu'une décision finale de recrutement ou d'embauche ne soit prise. Cela peut inclure la révision de votre candidature, des résultats d'évaluation, des retours d'entretien, des exigences de poste, des résultats assistés par l'IA et d'autres informations pertinentes.

Vous pouvez demander plus d'informations sur les outils assistés par IA ou la prise de décision automatisée, retirer votre consentement, vous retirer du contrôle ou du jumelage assisté par IA lorsque cela est applicable, ou demander qu'une décision soit examinée en contactant recruitment.support@riotinto.com ou un autre point de contact vous en informant.

Lorsque cela s'applique, les exigences de prise de décision automatisée s'appliquent, cette déclaration décrit les types de données personnelles utilisées par les programmes informatiques concernés ainsi que les types de décisions que ces programmes peuvent prendre ou aider substantiellement et directement une personne à prendre.

10. Comment nous collectons vos données

Nous collectons la plupart des données personnelles directement auprès de vous. Cela peut se produire lorsque vous postulez à un poste, créez ou mettez à jour un profil candidat, rejoignez notre communauté de talents,

communiquiez avec nous, participez à des entretiens ou des évaluations, remplissez des formulaires ou utilisez les sites de carrière ou les plateformes de recrutement de Rio Tinto.

Nous pouvons également collecter des données personnelles provenant des systèmes, sites et services que vous utilisez dans le cadre du processus de recrutement. Cela peut inclure des sites d'orientation, des plateformes de recrutement, des plateformes d'évaluation, des outils d'entretien, des plateformes de vérification des antécédents, des systèmes d'accès, des systèmes de sécurité et d'autres outils utilisés pour gérer le recrutement, la sécurité, la conformité ou les opérations commerciales.

Dans certaines circonstances, nous pouvons déduire ou générer des données personnelles à votre sujet à partir d'autres informations que nous détenons. Par exemple, nous pouvons générer des informations via l'examen des candidatures, les résultats d'évaluation, les notes d'entretien, les analyses de recrutement, les rapports, les journaux système ou des outils assistés par l'IA lorsque ces informations sont utilisées.

Nous pouvons collecter certaines données personnelles auprès d'autres personnes ou organisations lorsque cela est permis par la loi applicable, lorsqu'il n'est pas raisonnablement réaliste de les collecter directement auprès de vous, ou lorsque cela est nécessaire pour le recrutement, la vérification, la sécurité, le droit juridique, la conformité, l'enquête ou des fins commerciales. Nous donnons des exemples dans la section « Lorsque nous collectons vos données auprès d'autres ».

11. Si vous ne fournissez pas de données ou ne retirez pas votre consentement

Nous ne collectons ni n'utilisons tous les types de données personnelles ou sensibles concernant chaque candidat. Les informations dont nous avons besoin dépendront du poste auquel vous postulez, de votre lieu de résidence, de la localisation du poste, du processus de recrutement auquel vous participez, des systèmes ou sites utilisés, ainsi que des lois applicables.

Dans certains cas, nous avons besoin de certaines données personnelles pour gérer votre candidature, évaluer votre adéquation à un poste, communiquer avec vous, effectuer des vérifications ou évaluations, respecter nos obligations légales, fournir des ajustements raisonnables, vous donner accès à des systèmes ou sites de recrutement, ou protéger la santé, la sécurité et la sûreté.

Vous n'êtes pas obligé de fournir vos données personnelles sauf si vous le souhaitez ou n'y êtes tenu par la loi, par un processus de recrutement ou par des exigences applicables au poste, au site ou à l'emplacement. Cependant, si vous choisissez de ne pas fournir les informations dont nous avons besoin, cela peut affecter notre capacité à traiter votre candidature, évaluer votre adéquation, communiquer avec vous, faire ou faire avancer une offre, effectuer les vérifications requises, effectuer des ajustements raisonnables ou vous permettre d'accéder à un site, un système, un entretien, une évaluation ou un processus de recrutement.

Lorsque nous comptons sur votre consentement pour collecter, utiliser ou partager des données personnelles, y compris des données sensibles, vous pouvez retirer votre consentement à tout moment. Vous pouvez le faire en contactant recruitment.support@riotinto.com, en utilisant un bouton ou un réglage de préférences où un outil est fourni, ou en utilisant une autre méthode dont nous parlons.

Le retrait du consentement n'affectera pas la légalité de tout traitement effectué avant le retrait. Cependant, cela peut affecter ce que nous pouvons faire après votre retrait de consentement. Par exemple, cela peut affecter notre capacité à vous inclure dans notre communauté de talents, à vous considérer pour de futures opportunités, à traiter certains contrôles ou évaluations, ou à poursuivre un processus de recrutement lorsque les informations sont requises pour le poste, le site, le lieu, la santé et la sécurité, des raisons légales ou opérationnelles.

Si nous nous appuyons sur votre consentement pour le dépistage assisté par IA et que vous ne consentez pas, retirez votre consentement ou ne vous retirez pas, votre demande sera traitée par un processus d'examen manuel équivalent sans désavantage pratique. Plus d'informations sont fournies dans la section « Outils assistés par IA et prise de décision automatisée ».

12. Si vous nous donnez les données de quelqu'un d'autre

Parfois, vous pouvez nous fournir des informations personnelles concernant une autre personne. Par exemple, vous pouvez fournir des informations pour un référent, une référence, un contact d'urgence, un membre de la famille, une personne à charge, un bénéficiaire, un représentant ou une autre personne liée à votre candidature ou à votre processus de recrutement.

Avant de nous fournir les données personnelles d'une autre personne, vous devez lui faire savoir que :

- vous fournissez leurs données personnelles à Rio Tinto ;
- Rio Tinto collectera, utilisera, stockera et partagera ses données personnelles comme décrit dans cette déclaration et tout autre avis de confidentialité applicable ; et
- Ils peuvent nous contacter s'ils ont des questions sur la manière dont nous gérons leurs données personnelles.

Lorsque la loi applicable l'exige, vous devez également obtenir leur consentement avant de nous fournir leurs données personnelles.

13. Lorsque nous collectons vos données auprès d'autres

La plupart des données personnelles que nous collectons proviennent directement de vous. Parfois, cependant, nous pouvons collecter des données personnelles à votre sujet auprès d'autres personnes ou organisations lorsque cela est autorisé par la loi applicable.

Par exemple, nous pouvons collecter des données personnelles auprès d'agences de recrutement, de recruteurs internes, de fournisseurs de vérification des antécédents, d'évaluateurs de candidats, de références nommées, d'anciens employeurs, d'établissements d'enseignement, de sources publiques, de professionnels de santé, de prestataires de services, de régulateurs, d'autorités publiques ou d'employés de Rio Tinto qui vous recommandent pour un poste.

Nous pouvons le faire lorsqu'il n'est pas raisonnablement réaliste de collecter les informations directement auprès de vous, lorsque nous avons besoin de ces informations pour le recrutement, la vérification, la sécurité, le droit juridique, la conformité, l'enquête ou des fins commerciales, ou lorsque nous jugeons nécessaire de protéger vos intérêts, ceux de Rio Tinto ou ceux d'une autre personne.

14. Avec qui partageons vos données

Nous pouvons partager vos données personnelles, y compris les données sensibles lorsque cela est autorisé, pour les finalités décrites dans cette déclaration et lorsque nous avons une raison légale de le faire.

Nous pouvons partager vos données personnelles avec :

- Les sociétés du groupe Rio Tinto et entités associées, y compris d'autres sociétés Rio Tinto, des affiliées et, le cas échéant, des partenaires de coentreprise gérés ou non gérés impliqués dans le recrutement, le recrutement, l'intégration, la planification de la main-d'œuvre ou des activités commerciales connexes ;
- les personnes ayant besoin de ces informations pour le recrutement ou à des fins commerciales, telles que les recruteurs, les recruteurs, les intervieweurs, les évaluateurs, les ressources humaines, le personnel d'accès aux sites, le personnel de sécurité, ainsi que d'autres employés, agents ou sous-traitants de Rio Tinto qui ont besoin d'accès pour remplir leur rôle ou nous fournir des services ;
- les prestataires de services qui soutiennent le recrutement et la gestion des candidats, tels que les agences de recrutement, les plateformes de recrutement, les prestataires d'évaluation des candidats, les fournisseurs de technologies d'entretien, les fournisseurs de vérification des antécédents, les fournisseurs de vérification des références, les prestataires de santé au travail et médicale, les prestataires de tests de drogues et d'alcool, les prestataires de droits au travail ou de vérification d'identité, les prestataires de voyages et les prestataires de relocalisation ;
- des fournisseurs de technologies, de systèmes et de sécurité, tels que des fournisseurs de services réseau, stockage cloud, hébergement, support informatique, systèmes de recrutement, plateformes de bureau, systèmes d'accès, CCTV, équipements de sécurité et de surveillance ;
- des conseillers professionnels et assureurs, tels que les conseillers juridiques, les auditeurs, les conseillers financiers, les consultants, les courtiers, les assureurs, les conseillers en santé et médicaux, les conseillers en mobilité mondiale et d'autres conseillers en recrutement ou en matière d'emploi ;
- partenaires opérationnels et prestataires de services aux entreprises, lorsque pertinent pour le rôle, le site ou le processus de recrutement, tels que les fournisseurs d'installations, les fournisseurs de transport, les fournisseurs d'accès aux sites, les prestataires médicaux, les prestataires d'hébergement et d'autres parties qui contribuent au fonctionnement de nos sites et opérations ;
- les régulateurs, agences gouvernementales, tribunaux, organismes d'application de la loi et autres autorités publiques, lorsque cela l'exige ou le permet par la loi, une ordonnance judiciaire, un processus réglementaire ou une obligation légale ;

- acheteurs réels ou potentiels, investisseurs, prêteurs ou autres parties impliquées dans des changements d'activité, tels que l'acquisition proposée ou effective, le désinvestissement, l'investissement, la vente de dettes ou de prêts, le transfert d'entreprise, la restructuration ou le changement de propriété ; et
- d'autres bénéficiaires avec votre permission ou lorsque la loi applicable l'exige ou permet.

Dans certaines juridictions, nous pouvons divulguer des informations aux forces de l'ordre ou aux organismes de régulation sans avis formel lorsque nous y sommes légalement autorisés, par exemple en lien avec des crimes ou infractions graves présumés.

Nous ne partagerons des données personnelles que lorsque cela est approprié pour l'objectif pertinent et soumis aux exigences légales applicables.

15. Transferts internationaux

Rio Tinto opère à l'échelle mondiale, donc vos données personnelles peuvent être transférées, stockées ou accessibles depuis des pays hors de votre juridiction d'origine.

Par exemple, vos données personnelles peuvent être consultées par les entreprises du groupe Rio Tinto, leurs affiliés, les partenaires en coentreprise, les recruteurs, les responsables du recrutement, les prestataires de services ou les conseillers impliqués dans le recrutement, le recrutement, l'intégration, la planification de la main-d'œuvre, le support technologique, la conformité juridique ou l'administration des affaires.

Rio Tinto utilise une fonction de recrutement mondiale centralisée, qui permet aux candidats de postuler à des postes dans différents pays. Toute décision liée à l'embauche ou à l'emploi sera prise par l'entité de recrutement concernée conformément aux lois applicables au poste et au pays où il est situé.

Lorsque nous transférons des données personnelles à l'international, nous le ferons conformément à la législation applicable. Selon les circonstances et les lois applicables, cela peut inclure le transfert de données personnelles lorsque :

- vous avez donné votre consentement, lorsque le consentement est requis ;
- Le transfert est soumis à des garanties appropriées, telles que des clauses contractuelles standard ou d'autres protections contractuelles, techniques et organisationnelles ;
- le transfert est vers un pays reconnu par le régulateur de la vie privée compétent comme offrant une protection adéquate des données personnelles ; ou
- Le transfert est par ailleurs autorisé par la législation applicable.

Lorsque cela est nécessaire, nous mettons en place des mesures de protection visant à protéger les données personnelles transférées à l'international. Celles-ci peuvent inclure des obligations contractuelles exigeant que les destinataires protègent leurs données personnelles, ainsi que des mesures de sécurité techniques et organisationnelles visant à assurer la sécurité des données personnelles.

16. Cookies et technologies similaires

Les sites de carrière de Rio Tinto et les plateformes de recrutement peuvent utiliser des cookies et des technologies similaires pour exploiter le site, mémoriser vos préférences, soutenir la sécurité, comprendre comment les candidats utilisent le site et améliorer le processus de recrutement.

Les cookies et technologies similaires peuvent collecter des informations telles que des informations sur les appareils, les informations du navigateur, l'adresse IP, les pages consultées, les liens cliqués, les formulaires remplis, ainsi que les dates et heures des visites.

Lorsque la loi applicable l'exige, nous vous demanderons votre consentement avant d'utiliser des cookies non essentiels ou des technologies similaires.

Vous pouvez gérer les cookies via les paramètres de votre navigateur ou via tout outil de préférence de cookies disponible sur le site concerné. Plus d'informations peuvent être fournies dans l'avis de cookies concerné ou l'avis de confidentialité du site web.

17. Comment nous protégeons vos données

Nous utilisons des mesures techniques, organisationnelles et physiques conçues pour protéger les données personnelles contre l'accès, l'utilisation, la divulgation, la modification, la perte ou la destruction non autorisés.

Ces mesures peuvent inclure des contrôles d'accès, des contrôles de sécurité système, la surveillance, le chiffrement ou d'autres technologies de protection lorsque cela est approprié, des obligations de confidentialité, la formation du personnel, les politiques internes, la diligence raisonnable des fournisseurs, les protections contractuelles et les mesures de sécurité physique.

Nous limitons l'accès aux données personnelles aux personnes qui en ont besoin pour leur rôle ou pour nous fournir des services, tels que les recruteurs, les recruteurs, les recruteurs, les recruteurs, le personnel des ressources humaines, les prestataires de services et les conseillers impliqués dans le processus de recrutement.

Nous exigeons que les prestataires de services protègent les données personnelles qu'ils gèrent en notre nom.

Aucun système ni méthode de transmission n'est totalement sécurisé. Cependant, nous prenons des mesures visant à protéger les données personnelles conformément aux lois applicables et aux exigences de sécurité de Rio Tinto.

18. Combien de temps conservons-nous vos données

Nous conservons nos données personnelles uniquement tant que nous en avons besoin pour les besoins décrits dans cette déclaration, ou aussi longtemps que la loi nous est obligé ou autorisé à les conserver.

La durée pendant laquelle nous conservons certains dossiers dépendra du type d'informations, de la raison de leur collecte, du poste pour lequel vous avez postulé, de votre lieu de résidence, de la localisation du poste, des exigences légales ou réglementaires applicables, ainsi que de la nécessité de ces informations pour le recrutement, l'intégration, la communauté des talents, les vérifications des antécédents, l'accès aux sites, la santé et la sécurité, le droit juridique, l'audit, l'enquête, le litige, l'assurance, le reporting ou les fins commerciales.

Nous pouvons conserver les données personnelles des candidats après la fin du processus de recrutement, lorsque cela est requis ou permis par la loi, notamment pour respecter les obligations de tenue de dossiers, répondre aux demandes, gérer les réclamations juridiques, vous considérer pour de futures opportunités lorsque cela est approprié, améliorer les processus de recrutement ou maintenir des dossiers professionnels.

Nous pouvons retirer les données personnelles des comptes ou profils de candidats inactifs de nos systèmes, sous réserve des obligations légales ou réglementaires applicables et des exigences de conservation de Rio Tinto.

Lorsque nous n'aurons plus besoin de données personnelles, nous les supprimerons, les désidentifions ou les archiverons de manière sécurisée lorsque la conservation est requise ou permise par la loi applicable et les exigences de conservation de Rio Tinto.

Vous pouvez recruitment.support@riotinto.com contacter si vous avez besoin de plus d'informations sur la conservation des données personnelles de votre candidat.

19. Vos droits et la manière de les exercer

Selon votre lieu de résidence, l'emplacement du poste et la législation applicable, vous pouvez avoir des droits concernant vos données personnelles. La portée de ces droits varie selon les pays. Ces droits ne sont pas absolus, et des exceptions légales et des limitations peuvent s'appliquer.

Vos droits peuvent inclure le droit de :

- Soyez informé de la manière dont nous collectons et utilisons vos données personnelles ;
- Demandez l'accès aux données personnelles que nous détenons à votre sujet, sous réserve de la législation applicable. Un droit d'accès aux données personnelles ne vous donne pas nécessairement droit à des copies complètes de documents, dossiers, correspondances ou fichiers dans lesquels ces données personnelles apparaissent ;
- demandez-nous de corriger les données personnelles que vous jugez inexactes, incomplètes ou obsolètes ;
- nous demander de supprimer les données personnelles dans certaines circonstances ;
- demandez-nous de restreindre la manière dont nous utilisons nos données personnelles dans certaines circonstances ;

- s'opposer à certains usages de vos données personnelles, y compris certains automatisés de prise de décision ou profilage lorsque cela est applicable ;
- recevoir les données personnelles que vous nous avez fournies dans un format raisonnable, lorsque cela est applicable ;
- retirer le consentement lorsque nous nous appuyons sur le consentement, sans affecter la légalité du traitement avant le retrait du consentement ;
- demander des informations sur les garanties utilisées pour les transferts internationaux, le cas échéant ;
- demander une évaluation humaine ou des informations supplémentaires sur la prise de décision automatisée, lorsque cela est pertinent ; et
- Nommer une autre personne pour exercer vos droits en cas de décès ou d'incapacité, le cas échéant.

Nous évaluons les demandes conformément aux lois sur la vie privée et la protection des données applicables dans les circonstances pertinentes. Faire une demande ne signifie pas que Rio Tinto est tenu de fournir, supprimer, corriger ou restreindre toutes les informations identifiées dans la demande. La portée du droit applicable, ainsi que les exceptions ou limitations, dépendront de la législation et des circonstances applicables.

Une demande de correction n'exige pas nécessairement que Rio Tinto modifie un document historique qui consigne avec précision une opinion, une évaluation, une décision ou un événement. Selon la législation applicable et les circonstances, nous pouvons plutôt mettre à jour le dossier, enregistrer un changement ultérieur ou noter que vous n'êtes pas d'accord avec l'information.

Si vous vous inscrivez sur un site de carrières de Rio Tinto, vous pourriez être en mesure d'accéder, de consulter et de mettre à jour certaines de vos données personnelles en vous connectant à votre compte et en mettant à jour votre profil.

Certaines informations de candidature soumises, y compris les réponses au questionnaire, peuvent ne pas pouvoir être modifiées directement dans Workday ou un autre système de recrutement après soumission. Si vous devez corriger des informations que vous ne pouvez pas mettre à jour vous-même, vous pouvez utiliser le formulaire manuel de correction des données des candidats de Rio Tinto à [insérer le lien] ou contacter recruitment.support@riotinto.com. Nous évaluerons la demande et, le cas échéant, appliquerons la correction à votre profil de candidat, à votre dossier de candidature ou aux informations de recrutement associées.

Pour faire une demande, contactez recruitment.support@riotinto.com ou utilisez un autre point de contact ou un autre processus dont nous vous parlons.

Nous devons peut-être vérifier votre identité avant de répondre à une demande. Cela nous aide à protéger les données personnelles et à prévenir les accès non autorisés ou les demandes frauduleuses.

Nous répondrons aux demandes dans le délai requis par la loi applicable. Lorsque la loi applicable l'autorise, un délai supplémentaire peut être requis pour des demandes particulièrement complexes ou impliquant un volume important d'informations. Si nous ne pouvons pas nous conformer à votre demande, ou ne pouvons nous conformer qu'en partie, nous vous expliquerons pourquoi, lorsque la loi applicable l'exige.

Lorsque la législation locale exige des informations supplémentaires sur vos droits, y compris les droits d'accès, de correction ou de transparence à la prise de décision automatisée, nous fournirons ces informations dans cette déclaration, un avis de confidentialité local ou un autre avis qui vous est mis à votre disposition.

20. Comment se désabonner ou supprimer son profil

Vous pouvez vous désigner de ne pas recevoir d'informations de notre part concernant les futures opportunités à tout moment en utilisant la fonction de désabonnement dans les e-mails que vous recevez de notre part, en mettant à jour vos préférences lorsque cette option est disponible, ou en contactant recruitment.support@riotinto.com.

Si vous vous êtes inscrit sur un site de carrières de Rio Tinto, il se peut que vous puissiez supprimer ou mettre à jour certaines de vos données personnelles en vous connectant à votre compte et en mettant à jour ou supprimant votre profil.

Si vous devez corriger les informations de candidature soumises ou les réponses au questionnaire qui ne peuvent pas être modifiées directement via le site carrières ou Workday, veuillez utiliser le formulaire manuel de correction des données des candidats à [insérer le lien] ou contacter recruitment.support@riotinto.com

Vous pouvez également nous demander de retirer votre profil candidat de la possibilité de futures opportunités en contactant recruitment.support@riotinto.com. Dans certains cas, nous pourrions devoir conserver certaines données personnelles après votre désabonnement, suppression de votre profil ou demande de supprimer votre profil. Par exemple, nous pouvons avoir besoin de conserver des informations lorsque la loi l'exige ou permet, pour les dossiers de recrutement, les obligations légales ou réglementaires, la sécurité, l'audit, les litiges, la gestion des sinistres ou les fins professionnelles.

Lorsque nous n'aurons plus besoin de données personnelles, nous les supprimerons, les désidentifions ou les archiverons de manière sécurisée conformément à la législation applicable et aux exigences de conservation de Rio Tinto.

21. Plaintes

Si vous avez une question, une inquiétude ou une plainte concernant la manière dont nous traitons vos données personnelles, veuillez contacter recruitment.support@riotinto.com ou le responsable de la protection des données pour votre pays ou région, si applicable.

Nous examinerons votre préoccupation et répondrons conformément à la législation applicable.

Si vous n'êtes pas satisfait de notre réponse, vous pouvez avoir le droit de déposer une plainte auprès de l'organisme de régulation de la vie privée ou de l'autorité de protection des données de votre pays ou région.

Plaintes contre la protection des données au Royaume-Uni

Si la législation britannique sur la protection des données s'applique à la manière dont nous traitons vos données personnelles, vous pouvez déposer une plainte auprès de nous si vous pensez que nous n'avons pas respecté la législation applicable sur la protection des données. Vous pouvez le faire en [contactant recruitment.support@riotinto.com](mailto:recruitment.support@riotinto.com) ou un autre point de contact qui vous est informé.

Nous accuserons réception de votre plainte dans les 30 jours suivant sa réception. Nous prendrons les mesures appropriées pour examiner et répondre à votre plainte, notamment en faisant des demandes si nécessaire, en vous tenant informé et en vous informant de l'issue sans délai injustifié.

Vous avez également le droit de porter plainte auprès du Bureau du Commissaire à l'Information du Royaume-Uni. Le cas échéant, il se peut que vous ayez d'abord la possibilité de nous soumettre votre plainte afin que nous ayons l'occasion de l'examiner et d'y répondre.

22. Modifications de cette déclaration

Nous pouvons mettre à jour cette déclaration ainsi que tout avis de confidentialité supplémentaire ou local de temps à autre.

Lorsque cela est nécessaire, nous vous fournirons une déclaration nouvelle ou mise à jour.

Si nous souhaitons utiliser des données personnelles déjà collectées à un nouveau but qui n'est pas compatible avec celui dont nous vous avons initialement parlé, nous vous fournirons un avis supplémentaire et, lorsque la loi applicable l'exige, demanderons votre consentement avant d'utiliser ces données personnelles à cette nouvelle fin.

23. Traductions

Des traductions de cette déclaration peuvent être disponibles sur demande.

S'il existe une quelconque incohérence entre une version traduite de cette déclaration et la version anglaise, la version anglaise s'appliquera, sauf indication contraire de la loi applicable.

24. Groupe Rio Tinto

Dans cette déclaration, « Rio Tinto Group » désigne toutes les entreprises ou entreprises entièrement ou majoritairement détenues ou gérées par Rio Tinto plc ou Rio Tinto Limited, directement ou indirectement.

25. Date et version

Version 3.0

Date d'entrée en vigueur : 06 octobre 2026

Note : cette déclaration de confidentialité a été préparée avec l'aide d'outils d'IA d'entreprise, sous réserve d'un examen humain, d'une supervision et d'une approbation par le personnel de Rio Tinto. Rio Tinto reste responsable du contenu des déclarations et des décisions qu'elles reflètent.