

Politique du Groupe

Politique mondiale sur le respect, l'inclusion et la diversité

HR-A-003

Groupe : Norme, politique	Fonction : Ressources humaines	Nombre de pages : 3
-------------------------------------	--	-------------------------------

Date d'approbation : 7 janvier 2025	Entrée en vigueur : 2 janvier 2025	Pas d'audit avant : 7 janvier 2025
---	--	--

Remplace : [HR-A-002 Politique sur l'inclusion et la diversité](#)

Responsable : Directeur du champ d'expertise Talents	Approuvée par : Chef des Ressources humaines	Public cible : Tous les membres du personnel et prestataires de services principaux. Les prestataires de services principaux sont les prestataires de service de catégories 1 et 2, les prestataires de service externes, les agents, les conseillers, ainsi que les autres prestataires de service qui exercent des fonctions internes, qui ont accès aux systèmes internes, qui agissent d'une manière ou d'une autre au nom ou pour le compte de Rio Tinto.
---	--	--

Liens directs avec d'autres politiques, normes, procédures ou notes d'orientation pertinentes :

- Le Code de conduite (Notre approche de l'entreprise) – [Notre Code de conduite – Notre approche de l'entreprise](#)
- Politique d'emploi du Groupe – [HR-A-001 Politique d'emploi](#)
- Politique en matière de droits de la personne – [CSP-A-001 Politique en matière de droits de la personne](#)
- Norme d'intégrité commerciale – [GOV-B-001 Norme d'intégrité commerciale](#)
- Procédure d'intégrité commerciale – [GOV-C-002 Procédure d'intégrité commerciale](#)
- Norme maVoix – [GOV-B-004 Norme maVoix -FR](#)

Objectif du document :

- Définir les principes, à l'échelle mondiale, de l'engagement de Rio Tinto visant à favoriser un environnement sûr, inclusif et respectueux, exempt de violence et de harcèlement, au sein de l'entreprise et dans les marchés où elle exerce ses activités.
-

Chez Rio Tinto, le respect, l'inclusion et la diversité ne sont pas que des valeurs : ce sont des éléments essentiels pour stimuler la créativité, l'innovation et la croissance. Nous nous engageons à favoriser des relations de travail sûres, inclusives et respectueuses à tous les échelons, afin que chaque membre de l'équipe se sente accueilli et valorisé, indépendamment de la race, l'origine ethnique, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, les handicaps, la religion, la neurodiversité ou tout autre statut. C'est lorsqu'il se sent en sécurité, respecté et inclus, que le personnel s'épanouit et donne le meilleur de lui-même. Notre engagement guide nos actions et nos décisions en vue de créer un environnement de travail plus respectueux et plus équitable.

Nous favorisons un sentiment d'appartenance pour tous les membres de notre personnel, et les différences de points de vue sont valorisées et exemptes de préjugés. Nos politiques, nos pratiques et notre culture témoignent de notre engagement en faveur du respect, de l'inclusion et de la diversité. Nous recrutons, formons et conservons activement des talents diversifiés afin de créer un environnement inclusif où toutes les voix sont entendues.

Nous restons dévoués à nos efforts d'apprentissage et d'amélioration continus, tout en plaçant le respect, l'inclusion et la diversité au cœur de notre culture et de nos activités.

La présente politique s'applique à toute personne travaillant sous la direction de Rio Tinto, y compris les membres du personnel, les prestataires de service, les partenaires et les fournisseurs. Il est essentiel que vous compreniez votre rôle dans la transformation de Rio Tinto en une organisation plus sûre, plus inclusive et plus respectueuse.

Les membres du personnel de Rio Tinto doivent :

- traiter les autres avec dignité et respect;
- se conformer à la présente politique et « Notre approche de l'entreprise »;
- veiller à ce que votre comportement ne nuise pas à la santé et à la sécurité des autres;
- suivre ou participer à toutes les formations sur l'équité, la diversité et l'inclusion, le comportement respectueux et toute autre formation qui vous est attribuée;
- prendre activement les mesures nécessaires lorsque vous êtes témoin de comportements préjudiciables, et soutenir les victimes de tels comportements. Votre intervention peut dépendre de la situation et peut inclure une ou plusieurs des mesures suivantes –
 - directe : intervenez directement au moment de l'incident;
 - indirecte : après l'incident, parlez avec la personne ayant manqué de respect ou causé un préjudice;
 - distraction : désamorcez la situation au moment de l'incident en détournant l'attention de la personne provocatrice plutôt qu'en la confrontant;
 - protocole : demandez l'aide d'un spécialiste interne (défini plus loin dans le document), ce qui peut inclure un signalement.

Les dirigeants exercent des responsabilités supplémentaires :

- faire preuve d'égalité, d'inclusion et de respect à l'égard des candidats lors du recrutement et des membres du personnel tout au long de l'emploi, en garantissant un processus équitable et accueillant pour tous;
 - aider tout le monde, y compris les prestataires de service, à comprendre la présente politique et les responsabilités qui en découlent;
 - veiller à ce que les procédures sur le lieu de travail et les pratiques des ressources humaines mises en œuvre soient inclusives et dépourvues de préjugés et de discrimination;
 - encourager le signalement des comportements discriminatoires, préjudiciables ou inappropriés;
 - instaurer la sécurité psychologique au sein de leurs équipes, en promouvant un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif et en favorisant les conversations ouvertes sur les comportements préjudiciables;
 - prendre des mesures immédiates et apporter son soutien en cas de comportements préjudiciables potentiels;
 - procéder à des évaluations des risques afin de gérer et d'atténuer les risques de comportements préjudiciables.
-

Chez Rio Tinto, nous n'acceptons pas les comportements préjudiciables. Ces derniers nuisent à la sécurité et au bien-être des personnes et peuvent prendre différentes formes, notamment :

Comportement hostile sur le lieu de travail : actions offensantes, intimidantes ou humiliantes qui s'attaquent à des caractéristiques protégées.	Diffamation : actions publiques incitant à la haine, au mépris profond ou au ridicule
Intimidation : comportement déraisonnable, qui intimide, offense, humilie ou menace la personne ciblée. Comprend des actions physiques, verbales et non verbales.	Violence liée au travail : agressions physiques ou menaces sur le lieu de travail.
Harcèlement : comportement persistant faisant qu'une personne se sent offensée, humiliée ou menacée. Inclut les actions physiques, verbales et non verbales.	Racisme : toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de la personne et des libertés fondamentales.
Harcèlement sexuel : gestes non désirés de nature sexuelle qui sont offensants, intimidants, dégradants ou humiliants.	
Discrimination : traitement défavorable visant des caractéristiques personnelles	Blâme et représailles : punir quelqu'un pour avoir signalé des comportements préjudiciables ou pour avoir participé à une enquête.

Rio Tinto n'accepte pas la discrimination fondée sur les caractéristiques personnelles suivantes :

Âge	Statut parental ou responsabilités familiales, de proche aidant ou de parenté
Race ou couleur de la peau	Convictions ou activités politiques
Identité sexuelle	Activité industrielle (y compris l'appartenance à un syndicat ou à une association d'employeurs)
Sexe ou caractéristiques sexuelles (p. ex., les organes génitaux)	Victimes de violence familiale ou domestique
Nationalité (y compris l'ascendance et l'origine ethnique, sociale ou nationale)	Association avec une personne concernée, ou supposément concernée, par l'un ou plusieurs des points suivants
Croyances ou activités religieuses	Orientation sexuelle
Handicap physique ou mental, facultés affaiblies ou état de santé (y compris le statut VIH/SIDA)	État matrimonial et situation familiale
Grossesse ou grossesse potentielle, personne qui allaite ou tire son lait	Toute autre caractéristique protégée dans le pays où vous travaillez

Si vous êtes victime ou témoin d'une forme quelconque de comportement préjudiciable, nous vous encourageons à signaler le problème dès que possible. Vous pouvez demander l'aide :

- d'un gestionnaire, d'un collègue ou d'un membre de l'équipe des Ressources humaines,
- d'un membre de l'équipe Santé, sécurité et environnement,
- du réseau Collègues à l'écoute,
- du Centre de bienveillance,
- des équipes Éthique et conformité ou Services juridiques.

Si votre préoccupation concerne une inconduite ou des comportements préjudiciables liés à Rio Tinto, vous pouvez la signaler de manière confidentielle par le biais de [maVoix](#). Par ailleurs, votre gestionnaire, vos collègues ou un membre de nos équipes Ressources humaines, Santé, sécurité et environnement ou du [Centre de bienveillance](#), peut vous assister en faisant un rapport en votre nom. Nos dirigeants s'engagent à favoriser la sécurité psychologique, afin que vous puissiez exprimer vos préoccupations sans crainte de représailles, et le Centre de bienveillance offre un soutien axé sur la personne et tenant compte des traumatismes pour vous aider à trouver des solutions et à vous rétablir.

Tous les incidents signalés seront pris au sérieux et examinés sans délai et en toute impartialité. Notre [Programme d'aide aux employés](#) offre des services de consultation professionnelle pour soutenir les personnes victimes d'un comportement préjudiciable.

Nous n'utiliserons pas d'accords de non-divulgence visant à empêcher les personnes de signaler leur expérience des comportements préjudiciables. Nous croyons en la transparence et au droit des individus à parler de leurs expériences sans crainte de représailles.

Nous respectons les droits de la personne reconnus internationalement, y compris la Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (no. 190), de l'Organisation internationale du travail, et nous nous engageons à prévenir toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, y compris la violence fondée sur le genre, et à y répondre.

Nous nous engageons à protéger la santé, la sécurité et le bien-être de tous ceux et celles qui travaillent chez Rio Tinto, que ce soit sur nos lieux de travail physiques, en ligne, hors site, à domicile, dans les interactions avec des tiers ou lors d'événements liés au travail. Nous favorisons une culture du respect et de la sécurité psychologique dans laquelle les personnes se sentent habilitées à prendre des mesures pour lutter contre les comportements préjudiciables sans crainte de représailles ou de se faire blâmer.

Alors que nous continuons à développer nos activités à l'échelle mondiale, notre engagement en faveur d'un lieu de travail respectueux, inclusif et diversifié reste ferme. La présente politique ne se contente pas de fixer des normes pour notre personnel, elle ouvre également la voie à des initiatives futures qui continueront d'enrichir notre culture d'entreprise.