



Politique relative aux droits de la personne

Adoptée par le Conseil en 2019
(Révisée en mars 2025)

L'Objetif

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

Nos principes :

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

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

Notre engagement

Dyno Nobel veille au respect et à la protection de la dignité, du bien-être et des droits fondamentaux de ses employés ainsi que des communautés dans lesquelles elle exerce ses activités. Notre approche des droits de la personne est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme, à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous sommes également signataires du Pacte mondial des Nations unies (UN Global Compact).

Notre mission est de favoriser un impact positif dans nos communautés et de promouvoir le respect des droits de la personne en garantissant des environnements de travail sûrs et équitables, tout en collaborant avec des partenaires, notamment des fournisseurs, qui respectent les droits des employés et refusent toute forme d'esclavage moderne. Nous pratiquons une politique de tolérance zéro envers toute menace, intimidation ou agression visant les défenseurs des droits de la personne. Nous veillons également à ne pas être associés à des violations des droits de la personne commises par des tiers. Nous respectons les lois locales partout où nous exerçons nos activités. Lorsque celles-ci diffèrent de nos engagements en matière de droits de la personne, nous les appliquons tout en nous efforçant, autant que possible, de maintenir nos engagements en faveur des droits de la personne.

Santé et prévention

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

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

Relations professionnelles

Dyno Nobel respecte les droits et la dignité de ses employés dans toutes ses activités et interdit le travail des enfants, le travail forcé, y compris le travail en servitude, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains. Dyno Nobel s'engage à assurer :

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

Liberté d'association et de négociation collective

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

Diversité et égalité des chances

Dyno Nobel s'engage à bâtir une entreprise inclusive et accessible en favorisant une culture qui valorise la diversité. Adopter la diversité, c'est reconnaître, respecter et valoriser les attributs uniques et les caractéristiques propres à chaque individu. Ces différences peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, le sexe, l'appartenance ethnique, l'origine culturelle, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et les croyances religieuses.

Discrimination et harcèlement

Dyno Nobel ne tolère aucun comportement inapproprié, traitement injuste ou acte de victimisation. Le harcèlement est strictement interdit, que ce soit sur le lieu de travail ou dans tout contexte lié au travail, y compris en dehors des locaux de l'entreprise.

Tous les employés de Dyno Nobel sont tenus de suivre régulièrement une formation sur ce sujet.

Communautés et peuples autochtones

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

Changement climatique

Dyno Nobel reconnaît que le changement climatique et les efforts mondiaux visant à atteindre des émissions nettes nulles auront un impact sur ses employés ainsi que sur les communautés dans lesquelles elle exerce ses activités. C'est pourquoi Dyno Nobel intégrera les principes d'une transition juste dans ses décisions liées à la décarbonisation.

Tiers

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

Mesures concrètes pour assurer le respect de nos engagements

Diligence préalable et audit

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

Formation

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

Engagement des partenaires et communication

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

Traitement de réclamations

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

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

Gouvernance

Le comité d'éthique de Dyno Nobel est chargé de superviser et de prendre en charge la réponse de l'entreprise face aux risques en matière de droits de la personne. Il est soutenu par le groupe de travail sur les droits de la personne.

Le comité d'audit et de gestion des risques, ainsi que le comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des communautés de Dyno Nobel, sont responsables de la supervision de la réponse de l'entreprise aux risques liés aux droits de la personne.

Orientations et rapports pour les salariés

Dyno Nobel s'efforce de créer des environnements de travail où la communication ouverte et honnête entre tous les employés est valorisée et respectée. L'entreprise s'engage à respecter les lois applicables en matière de travail et d'emploi partout où elle opère.

Tout employé estimant qu'il existe un conflit entre les dispositions de cette politique et les lois, coutumes ou pratiques locales, ou souhaitant signaler en toute confidentialité une violation potentielle de cette politique ou des lois en vigueur, doit :

En parler à son responsable ou supérieur hiérarchique : il s'agit souvent de la meilleure personne à contacter en premier lieu ;

Parler au directeur juridique et des affaires générales de Dyno Nobel ;

Contactez le comité d'éthique Dyno Nobel à ethical@dynonobel.com ;

Contactez le service d'assistance téléphonique Dyno Nobel pour les signalements ; ou

Dans des circonstances appropriées (lorsqu'il s'agit d'une question relative au personnel), contactez les ressources humaines.