

## Norme sur les droits de l'homme

### But et objectifs

En appliquant cette norme, nous pourrions respecter les droits de l'homme de notre personnel et des communautés où que nous exerçons nos activités, gérer les risques dans notre chaîne d'approvisionnement, respecter les normes internationales en matière de droits de l'homme, prendre des décisions éclairées pour gérer les risques pour les personnes et pour notre entreprise, et remplir les engagements pris dans notre Politique de développement durable et d'engagement des parties prenantes.

Elle est destinée à compléter et à améliorer les exigences des normes de Newmont sur les peuples autochtones, l'acquisition de terres et la réinstallation involontaire, la gestion des relations avec les parties prenantes, la gestion des ressources culturelles et l'évaluation des données de base et des impacts sociaux. Cette norme définit les exigences minimales pour identifier, prévenir, atténuer, suivre et signaler la façon dont nous traitons les risques pour les droits de la personne associés à nos activités. Elle définit également les exigences minimales visant à soutenir et à promouvoir les droits de la personne et à permettre la prise de mesures correctives lorsque nous déterminons que nous avons causé ou contribué à des effets négatifs.

### Portée

La portée de cette politique est mondiale. Elle s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de Newmont Corporation (« NC ») ou de toute entité contrôlée ou gérée par NC (conjointement avec NC, « Newmont » ou « la Société »). De plus, lorsqu'un contrat applicable le stipule explicitement, il peut s'appliquer aux employés occasionnels de Newmont, aux fournisseurs, aux entrepreneurs et aux autres types de partenaires commerciaux. Elle s'applique à tous les sites et à toutes les phases du cycle de vie de la mine, y compris l'exploration, la conception, la construction, l'exploitation et la fermeture.

### Contenu

#### 1. Planification et conception

##### 1.1 Aperçu

- 1.1.1 Les sites doivent respecter les droits de l'homme de leurs employés, de leurs sous-traitants et des communautés dans lesquelles ils opèrent.
- 1.1.2 Les sites doivent adopter une approche fondée sur le risque pour la gestion des droits de l'homme, en agissant conformément à la réglementation du pays, aux cadres des droits de l'homme internationalement reconnus (y compris le processus de diligence raisonnable dans les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme) et aux politiques d'entreprise et normes associées.

##### 1.2 Évaluation

- 1.2.1 En ce qui concerne les nouveaux projets ou les changements importants apportés aux opérations existantes, les sites doivent intégrer une évaluation des

droits de l'homme dans leurs évaluations (évaluation de l'impact social, évaluation des risques, etc.)

- 1.2.2 Les sites doivent entreprendre une évaluation indépendante de l'impact sur les droits de l'homme (HRIA) si cela est jugé nécessaire dans leur contexte d'exploitation.
- 1.2.3 Les évaluations doivent identifier et évaluer les impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme provenant : (i) des activités propres du Site et ; (ii) des relations commerciales du Site (y compris les relations avec les fournisseurs, les forces de sécurité et les gouvernements). Une attention particulière doit être accordée à l'identification et à la satisfaction des besoins des membres vulnérables et/ou marginalisés de la communauté qui peuvent être affectés de manière disproportionnée par les activités du Site.
- 1.2.4 Les évaluations (intégrées ou autonomes) doivent être menées par des organisations/personnes ayant une expertise et une crédibilité démontrables en matière de droits de l'homme. Pendant le processus d'évaluation, les préoccupations des parties prenantes doivent être prises en compte et documentées. Toute participation doit être conçue de manière à ce que le processus soit inclusif, accessible, exempt de toute manipulation et entrepris en temps opportun et d'une manière culturellement appropriée.

### 1.3 **Systèmes**

- 1.3.1 Les sites doivent maintenir des processus continus pour déterminer, intégrer et gérer les changements dans les risques liés aux droits de l'homme, y compris par le biais (i) l'engagement avec les parties prenantes externes, (ii) la saisie des risques liés aux droits de l'homme dans le système de gestion des risques de Newmont et leur mise à jour lors des examens réguliers (au moins une fois par an), (iii) la saisie des événements liés aux droits de l'homme dans le système de gestion des événements de Newmont, et (iv) la saisie des plaintes et des griefs liés aux droits de l'homme.
- 1.3.2 Des occasions continues doivent être offertes à notre personnel et aux parties prenantes externes, y compris les collectivités touchées, pour qu'ils puissent exprimer leurs points de vue sur les risques, les répercussions et les mesures d'atténuation possibles en matière de droits de la personne.

## 2. **Mise en œuvre et gestion**

### 2.1 Plans de gestion des droits de la personne

- 2.1.1 Il faut constituer, dans les sites ou les régions (selon le cas), un groupe de travail interfonctionnel sur les droits de la personne qui assurera la surveillance de la mise en œuvre d'un plan de gestion des droits de la personne. La mise en œuvre du plan de gestion des droits de la personne sera autonome ou incorporera les domaines suivants dans les plans existants pertinents : (i) les mesures d'atténuation que les sites prendront pour faire face aux risques ou aux impacts

sur les droits de l'homme identifiés dans les évaluations, (ii) les paramètres et/ou autres mesures pour suivre la gestion par le site des risques ou des impacts sur les droits de l'homme, (iii) la fonction/département responsable et redevable de la gestion de chaque risque ou impact sur les droits de l'homme, (iv) le point de contact des droits de l'homme pour la région, (v) un plan de formation sur mesure en matière de droits de la personne (y compris sur les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne), (vi) la façon dont les mécanismes de plainte/grief seront utilisés pour déterminer les tendances en matière de plaintes relatives aux droits de la personne qui pourraient nécessiter des changements aux systèmes, aux processus ou aux activités de gestion du site, (vii) les ressources nécessaires (temps, ressources humaines et financières) pour mettre en œuvre le plan.

2.1.2 Les plans de gestion des droits de la personne doivent être approuvés par le plus haut responsable du site, et les sites doivent communiquer leurs plans de gestion des droits de la personne au RSVP et au service des relations extérieures de l'entreprise.

2.1.3 Les sites doivent entreprendre des activités pour soutenir et promouvoir les droits de la personne tout en reconnaissant que ces activités ne compensent pas le non-respect des droits de la personne dans l'ensemble de leurs activités.

## 2.2 Diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans les relations d'affaires

Les modèles de contrat standard doivent comprendre des clauses qui décrivent les engagements de Newmont en matière de droits de la personne conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et l'exigence selon laquelle Newmont doit être avisée si un fournisseur prend connaissance de tout problème de droits de la personne lié à ses activités avec Newmont.

2.2.1 Dans le cas où Newmont prendrait connaissance d'un problème de droits de l'homme dans sa chaîne d'approvisionnement, Newmont demandera au fournisseur concerné de mener une enquête et d'élaborer un plan d'action pour résoudre le problème. Newmont doit aviser le fournisseur qu'il peut être assujéti à diverses répercussions juridiques associées à ce problème, y compris la résiliation éventuelle du contrat en question.

2.2.2 Les sites doivent mettre en œuvre des processus pour atténuer les risques liés aux droits de la personne tout au long du cycle de vie du fournisseur, qui comprennent, au minimum, des plans de préqualification, de formation, de vérification et de mesures correctives.

2.2.3 Les sites doivent identifier les possibilités de renforcer avec les fournisseurs l'engagement de Newmont à respecter les droits du travail dans sa chaîne d'approvisionnement, y compris la liberté d'association et de négociation collective, en interdisant toute forme de travail forcé, obligatoire et des enfants et la discrimination dans l'emploi et la profession.

## 2.3 Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (VP)

2.3.1 Dans le cadre des interactions avec les forces de sécurité publiques et privées et conformément à la norme de performance de Newmont en matière de sécurité (NEM-SEC-STA-001), les sites doivent agir conformément aux VP et respecter les principes du droit international relatifs aux droits de l'homme, y compris ceux énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

## 2.4 Mécanismes de règlement des griefs sur place

2.4.1 Conformément à la norme de gestion des relations avec les parties prenantes de Newmont (NEM-SER-STA-016), les sites doivent maintenir des mécanismes communautaires de plainte et de grief conformes aux Principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme.

2.4.2 Les Sites doivent informer l'équipe S&ER de l'entreprise des mesures prises pour y répondre : (i) une plainte/un grief/un incident qui est signalé comme un problème de droits de la personne par le plaignant ou ; (ii) une plainte/un grief/un incident qui a le potentiel ou peut être perçu comme ayant un impact négatif sur les droits de la personne.

## 3. Suivi de la performance

### 3.1 Suivi et mise à jour

3.1.1 Les sites doivent surveiller et évaluer régulièrement les questions soulevées par leurs mécanismes de plainte afin de déterminer les tendances en matière de droits de la personne qui pourraient nécessiter des changements aux systèmes, processus ou activités de gestion.

3.1.2 Dans le respect de la norme de base sociale et de gestion des impacts de Newmont (NEM-SER-STA-017), les processus d'évaluation intégrant les droits de la personne seront mis à jour et validés au moins tous les cinq ans ou lorsque les risques pour les droits de la personne changent considérablement, selon la fréquence la plus élevée.

3.1.3 Les plans de gestion des droits de la personne seront mis à jour de façon continue à mesure que les risques et les répercussions changent. Ceux qui sont mis à jour doivent tenir compte de ces changements : (i) une évaluation des réponses aux impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme ; (ii) des modifications des systèmes et des processus pour améliorer les performances.

3.1.4 Dans le cadre de la norme de Newmont sur les interactions, les inspections et les vérifications (NEM-IMS-STA-008), les sites doivent être vérifiés en fonction de cette norme pour évaluer le rendement et assurer la conformité aux exigences de la compagnie.

### 3.2 Communications

3.2.1 Les sites doivent communiquer la manière dont ils gèrent les questions relatives aux droits de l'homme aux parties prenantes internes et externes appropriées.

### Termes

Consultez le glossaire des politiques et normes de S&ER pour les définitions.

- Relation d'affaires
- Plainte
- Grief
- Droits de l'homme
- Évaluation de l'impact sur les droits de la personne (EIDP)
- Impact
- Évaluation de l'impact social (EIS)
- Évaluation de l'impact environnemental et social (ESIA)
- Partie prenante
- Effectif
- Fournisseur

### Références

- Politique de durabilité et d'engagement des parties prenantes
- Ligne directrice sur les droits de la personne (NEM-SER-GDL-003)
- Programme de gestion des risques des fournisseurs
- Système de gestion intégré
- Nations Unies (1948) : Déclaration universelle des droits de l'homme
- Nations Unies (2011) : Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme
- Commission européenne, SHIFT, Institut pour les droits de l'homme et les affaires : Guide du secteur pétrolier et gazier sur la mise en œuvre des principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme
- ICM (2012): Les droits de l'homme dans l'industrie des mines et des métaux : Intégration de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans les processus de gestion des risques de l'entreprise
- Forum international des chefs d'entreprise, Pacte mondial : les droits de l'homme traduits : Un guide de référence pour les entreprises

### Contrôle des documents

VERSION	AUTEUR	APPROBATEUR	DATE D'APPROBATION
1.0	Nick Cotts	Comité des politiques et des normes	26/01/2015
2.0	Nick Cotts	Comité des politiques et des normes	25/01/2018
3.0	Nick Cotts	Comité des politiques et des normes	13/11/2018
4.0	Claire Larner	Comité de gouvernance mondiale	14/01/2020