



Rapport 2023 en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Canada



Déclaration 2023 d'Apple Canada Inc.

1. Introduction →

2. Rapport de cartographie UNGP →

3. Politiques et programmes d'Apple contre l'esclavage moderne →

4. Structure et activités commerciales d'Apple Canada Inc. →

5. Mesures correctives →

6. Approbation, attestation et signature →



1. Introduction

La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « **Loi** ») exige que certaines entités rendent compte des mesures qu'elles ont prises au cours de leur exercice financier précédent pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à toute étape de la production de biens au Canada ou ailleurs par l'entité ou de biens importés au Canada par l'entité.

Aux fins de la Loi, la présente Déclaration 2023 d'Apple Canada Inc., lue conjointement avec la Cartographie de la chaîne logistique d'Apple 2024 des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ci-joints en annexe 1 (le « **Rapport de cartographie UNGP** »), comprend le Rapport 2023 d'Apple Canada Inc. en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (le « **Rapport 2023 du Canada** »). Le Rapport 2023 du Canada est établi au nom d'Apple Canada Inc., dont l'exercice financier s'est terminé le 30 septembre 2023.



2. Rapport de cartographie UNGP

Le Rapport de cartographie UNGP décrit les politiques, programmes et activités (y compris la formation) qu'Apple entreprend pour identifier les principaux risques en matière de droits de la personne dans sa chaîne d'approvisionnement, les atténuer et y remédier conformément aux Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Des exemples d'articles du Rapport de cartographie UNGP traitant de sujets prescrits en vertu de la loi sont énumérés ci-dessous.

| Sujet | Rapport de cartographie UNGP |
|--|------------------------------|
| Politiques et procédures de diligence raisonnable d'Apple en matière de travail forcé et de travail des enfants | Articles 2.1 et 4 |
| Éléments des activités et des chaînes d'approvisionnement d'Apple qui comportent un risque de travail forcé ou de travail des enfants, et mesures prises par Apple pour évaluer et gérer ce risque | Articles 4, 5 et 7 |
| Formation dispensée aux employés d'Apple sur le travail forcé et le travail des enfants | Article 3.2 |
| Comment Apple évalue notre efficacité à garantir que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans les activités et les chaînes d'approvisionnement d'Apple | Articles 4, 5 et 7.1 |



3. Politiques et programmes d'Apple contre l'esclavage moderne

Apple Canada Inc. met en œuvre les politiques mondiales d'Apple dans l'ensemble de ses activités. Apprenez-en plus sur les politiques et les programmes d'Apple contre l'esclavage moderne, tels que ceux énumérés ci-dessous, sur apple.com/compliance/ et apple.com/ca/fr/supplier-responsibility/.

- Politique d'Apple sur les droits de la personne
- Politique Business Conduct d'Apple
- Code de conduite des tiers
- Code de conduite des fournisseurs et Normes en matière de responsabilité des fournisseurs d'Apple
- Liste des fournisseurs d'Apple
- Rapport sur les personnes et l'environnement dans notre chaîne logistique d'Apple
- Rapport sur les minerais de conflit d'Apple



4. Structure et activités commerciales d'Apple Canada Inc.

Apple Canada Inc. est une filiale en propriété exclusive d'Apple Inc.
Apple Canada Inc. est engagée dans la vente au détail de produits électroniques grand public et de services en ligne.



5. Mesures correctives

Pour l'exercice se terminant le 30 septembre 2023, Apple Canada Inc. n'a identifié aucun incident à signaler de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement, qui obligerait Apple Canada Inc. à prendre des mesures pour remédier ou éliminer le travail forcé ou le travail des enfants, ou pour remédier à toute perte de revenu qui en résulterait pour les personnes vulnérables. Le Rapport de cartographie UNGP comprend des informations concernant les mesures correctives du groupe Apple Inc., en général, dans les articles 6.1 et 6.2.



6. Approbation, attestation et signature

Le Rapport 2023 du Canada a été approuvé par le conseil d'administration d'Apple Canada Inc. conformément à l'article 11(4)(a) de la Loi.



Nom complet: Peter Denwood

Titre: Directeur

Date: 29 mai 2024

J'ai le pouvoir de lier Apple Canada Inc.



Annexe 1

Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Cartographie de la chaîne logistique d'Apple 2024



1. Présentation →

2. Gouvernance des droits de la personne →

3. Placer le respect des droits de la personne au cœur de nos activités →

4. Repérer les risques importants en matière de droits de la personne →

5. Gérer les risques importants en matière de droits de la personne →

6. Responsabilité et mesures correctives →

7. Ressources supplémentaires →



1. Présentation

Chez Apple, nous plaçons les personnes au centre de tout ce que nous faisons et de toutes les décisions que nous prenons. Nous sommes profondément engagés à traiter chacun avec dignité et respect, et nous intégrons le respect des droits de la personne à tous les niveaux de notre entreprise : dans les produits que nous fabriquons, dans la manière dont nous les fabriquons, et auprès des personnes avec lesquelles nous travaillons tout au long du processus.

La chaîne logistique mondiale d'Apple s'étend sur plus de 50 pays et régions, avec des milliers d'entreprises à travers le monde qui contribuent au processus de création de nos produits et services. Notre chaîne logistique comprend tout ce qui concerne la conception, la fabrication, la livraison, l'assistance et le recyclage des produits Apple, ainsi que les fournisseurs qui prennent en charge nos points de vente Apple Store, nos services de contenu et d'assistance, y compris Apple One et AppleCare, et tous les autres services et la logistique qui font partie de notre écosystème de chaîne logistique.

Ce rapport décrit les politiques, programmes et activités que nous entreprenons pour identifier et atténuer les principaux risques en matière de droits de la personne dans notre chaîne logistique, en plus d'y remédier, conformément aux Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (« PDNU »).



2. Gouvernance des droits de la personne

Apple est à la pointe de la technologie, et cette même vision prospective s'applique à nos engagements à respecter les droits de la personne et à nous conformer aux lois et aux réglementations applicables. Notre structure de gouvernance d'entreprise est conçue pour favoriser des actions fondées sur des principes, une prise de décision éclairée et efficace et un suivi approprié de notre conformité et de notre performance dans l'ensemble de nos opérations et de notre chaîne logistique. La responsabilité et le travail sur ces questions sont intégrés dans notre chaîne logistique, avec une large collaboration pour faire avancer les initiatives qui sont importantes pour notre entreprise.

2.1 Nos politiques et normes

Notre engagement commence par l'établissement et le respect de normes élevées qui s'alignent sur les solides cadres internationaux du travail et des droits de l'homme. Nous nous consacrons à l'amélioration continue, en mettant constamment à jour nos politiques et nos normes pour mettre la barre plus haut pour nos fournisseurs.

Politique sur les droits de la personne d'Apple

La Politique sur les droits de la personne d'Apple définit notre engagement à traiter tout le monde avec dignité et respect, y compris nos clients, notre personnel, nos fournisseurs et les personnes à tous les niveaux de notre chaîne logistique. La politique est basée sur la Charte internationale des droits de l'homme des Nations Unies (« ONU »), la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (« OIT ») relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (« PDNU »).

Politique d'Apple contre l'esclavage moderne

La politique d'Apple contre l'esclavage moderne couvre la traite des êtres humains et l'esclavage moderne, décrit comment les employés et les tiers peuvent signaler les violations de la politique et indique clairement qu'Apple se conforme à la réglementation fédérale américaine applicable en matière d'acquisition (« U.S. Federal Acquisition Regulations »).

Politique Business Conduct

Notre politique Business Conduct décrit les principes qui guident les pratiques commerciales d'Apple, notamment l'honnêteté, le respect, la confidentialité et la conformité aux lois et règlements applicables et aux cadres des droits de l'homme internationalement reconnus, tels que les Principes directeurs des Nations Unies. Ces principes s'appliquent à nos fournisseurs, sous-traitants et consultants lorsqu'ils fournissent des biens ou services à Apple ou agissent en notre nom.

Code de conduite des fournisseurs et Normes en matière de responsabilité des fournisseurs d'Apple

En 2005, le Code de conduite des fournisseurs (le « Code ») et les Normes en matière de responsabilité des fournisseurs (les « Normes ») d'Apple ont été élaborés pour communiquer nos exigences aux fournisseurs dans les domaines du droit du travail et des droits de la personne, de la santé et de la sécurité, de l'environnement, de l'éthique et des systèmes de gestion. Le Code et les Normes sont conformes aux droits et aux normes internationalement reconnus, y compris la Charte internationale des droits de l'homme des Nations Unies, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Principes directeurs de l'ONU, le Guide sur le devoir de diligence de l'Organisation de coopération et de développement économiques (« OCDE ») pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de

conflit ou à haut risque (« Guide sur le devoir de diligence de l'OCDE ») et le Code de conduite de la Responsible Business Alliance (« RBA »), ainsi que les normes d'autres entreprises de premier plan dans le domaine de la santé et de la sécurité. Les protections qu'ils fournissent s'appliquent de manière égale à tout le personnel, peu importe le poste, la situation géographique ou la modalité d'embauche.

Les Normes complètent notre Code et décrivent les démarches précises que nos fournisseurs doivent entreprendre pour s'y conformer. Elles traitent de nombreux domaines liés aux droits de la personne dont la lutte contre la discrimination et l'abus, la prévention du travail forcé et du travail des enfants, la protection des jeunes et programmes d'éducation, gestion des heures de travail, les salaires, les avantages sociaux, les contrats, le respect de toutes les lois relatives à la liberté d'association et à la négociation collective, et l'approvisionnement responsable. Notre Code et nos Normes exigent également que nos fournisseurs prennent des mesures importantes pour réduire leur impact environnemental et leur consommation de ressources, car les droits environnementaux sont également des droits de la personne.

Nous évaluons et mettons régulièrement à jour notre code et nos normes, en tenant compte des réactions des détenteurs de droits et des autres parties prenantes, afin de refléter les risques émergents, les développements juridiques, les meilleures pratiques du secteur et l'évolution des besoins du personnel dans un environnement opérationnel dynamique.

Les fournisseurs doivent respecter notre Code de conduite ainsi que les lois et règlements applicables dans le cadre de leurs activités. Ils doivent également appliquer nos exigences à leurs sous-traitants, sous-traitants secondaires et agences de placement tierces (« TPEA ») à tous les niveaux de notre chaîne logistique. Si un fournisseur refuse ou est incapable de répondre à nos exigences, il risque d'être exclu de la chaîne logistique d'Apple. Depuis 2009, nous avons ordonné le retrait de 25 usines de fabrication et de 231 fonderies et raffineries de notre chaîne logistique.

Code de conduite des tiers

Le Code de conduite des tiers d'Apple (le « Code des tiers ») énonce les normes juridiques et éthiques requises des entreprises qui s'associent à notre marque, y compris les distributeurs, les revendeurs, les fournisseurs de services, les opérateurs et tout autre tiers non couvert par notre Code de conduite des fournisseurs. Le Code des tiers comprend des exigences en matière de droits de la personne, qui prévoient notamment que les tiers associés à Apple veillent à ce que leurs lieux de travail soient équitables et éthiques et à ce que l'ensemble du personnel soit traité avec respect et dignité.



2.2 Gestion et supervision des engagements d'Apple en matière de droits de la personne

Le conseil d'administration d'Apple (le « conseil ») supervise le directeur général (le « PDG ») et les autres membres de la haute direction en ce qui concerne la gestion compétente et éthique de l'entreprise, y compris les questions relatives à la chaîne logistique. Notre conseil d'administration a adopté la politique d'Apple en matière de droits de la personne et est chargé de la superviser et de la réviser périodiquement, tandis que le premier vice-président et directeur juridique d'Apple est responsable de sa mise en œuvre permanente, et rend compte au conseil d'administration et à ses comités de nos progrès et des problèmes importants. En outre, un certain nombre d'équipes internes (notamment Environnement et innovation de la chaîne logistique (« ESCI »), Sécurité mondiale, Conformité et Business Conduct, Juridique, Finance, Conception de produits, Approvisionnement, Opérations de fabrication, Environnement, politique et initiatives sociales (« EPSI »), Vente au détail, AppleCare et Services) travaillent en collaboration et se concertent avec la haute direction d'Apple pour examiner les progrès et mettre à jour les stratégies en cours afin de refléter les mises à jour en temps réel des normes en matière de droits de la personne.

Des équipes interfonctionnelles au sein d'Apple sont responsables de la mise en œuvre d'une diligence raisonnable fondée sur les risques en matière de droits de la personne, d'environnement, de droit et de réglementation dans notre chaîne logistique, y compris, mais sans s'y limiter : Juridique, Global Security, Conformité et Business Conduct, et ESCI. L'équipe ESCI, qui fait partie de l'organisation des opérations mondiales d'Apple, coordonne les actions de conformité liées aux droits de la personne dans l'ensemble de la chaîne logistique d'Apple, conformément à notre Code et à nos Normes. L'organisation de la Conformité et du Business Conduct d'Apple surveille les fournisseurs et d'autres entités en matière de droits de la personne et d'environnement. Notre directeur de la conformité (« CCO ») communique régulièrement avec le comité Finances et audit du conseil d'administration.

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération du Conseil d'administration prévoit également un modificateur basé sur les valeurs d'Apple et les initiatives communautaires clés dans le programme annuel d'incitation en espèces pour nos cadres, reflétant l'engagement d'Apple à promouvoir un leadership axé sur les valeurs.



3. Placer le respect des droits de la personne au cœur de nos activités

Notre travail de soutien aux personnes de notre chaîne logistique commence avant même que nous ne commençons à fabriquer des produits. Nous nous engageons directement et en permanence auprès de nos fournisseurs et de leur personnel afin que les personnes se sentent en sécurité sur leur lieu de travail, qu'elles connaissent leurs droits et sachent comment s'exprimer si elles ne sont pas respectées, et qu'elles aient l'occasion de se perfectionner sur les plans personnel et professionnel. En intégrant le respect des droits de la personne dans notre chaîne logistique, nous atténuons les risques de manière proactive et identifions les occasions d'améliorer l'expérience sur le lieu de travail.

3.1 Le Fonds pour le perfectionnement du personnel des fournisseurs d'Apple

En 2022, nous avons annoncé un Fonds pour le perfectionnement du personnel des fournisseurs (« SEDF ») de 50 millions de dollars pour investir davantage dans le personnel de notre chaîne logistique, élargissant ainsi plus de 15 années de travail visant à renforcer et à étendre la formation sur la sensibilisation aux droits du travail, à amplifier les moyens d'expression des travailleurs et travailleuses et à élargir les possibilités d'apprentissage et de développement des compétences.

Une partie de cet engagement consiste à soutenir des programmes nouveaux et élargis en matière de travail et de droits de la personne qui toucheront plus de 3,5 millions de personnes employées par des fournisseurs dans plus de 40 pays et régions, avec l'aide de partenaires stratégiques, notamment l'Organisation internationale du travail (« OIT ») et l'Organisation internationale pour les migrations (« OIM »).

Dans le cadre du SEDF, nous travaillons aux côtés de nos partenaires du programme pour développer et étendre la formation et les outils relatifs aux droits du travail, élargir la voix des travailleurs et travailleuses, ainsi que les voies de recours pour promouvoir une communication plus efficace entre la direction et le personnel, et encourager le respect des droits fondamentaux du travail dans l'ensemble de l'industrie. Nous

investissons également dans de nouveaux partenariats afin d'améliorer encore l'expérience sur le lieu de travail et la protection des droits dans l'ensemble de notre chaîne logistique. En 2023, plus de 4,6 millions de séances d'éducation et de formation du SEDF ont été dispensées.

3.2 Communication de nos engagements aux parties prenantes

Nous examinons et communiquons régulièrement nos politiques et nos exigences à notre personnel, à nos fournisseurs et à d'autres tiers.

Communication avec les employés d'Apple

Nous fournissons aux employés d'Apple des ressources leur permettant de prendre conscience de la manière dont le respect des droits de la personne devrait éclairer leurs décisions et leurs actions. Tous les employés sont tenus de suivre une formation annuelle obligatoire Business Conduct, qui couvre des sujets tels que les comportements sur le lieu de travail, les conflits d'intérêts, les cadeaux, la confidentialité, la lutte contre la corruption, la concurrence, la protection de la vie privée et la politique d'Apple en matière de droits de la personne. Chaque année, dans le cadre de notre politique Business Conduct et de la formation associée, les employés d'Apple reçoivent des informations sur notre code de conduite

des fournisseurs (le « Code ») et sur les normes de responsabilité des fournisseurs (les « Normes »), ainsi que sur la procédure d'Apple pour signaler les problèmes. Par le biais de nos politiques et de nos formations, les employés sont informés qu'ils ont la responsabilité de signaler tout ce qui pourrait être considéré comme une violation d'une loi ou d'une politique d'Apple, y compris celles liées aux droits de la personne.

Communication avec les fournisseurs

Notre code et nos normes sont mis à jour chaque année, publiés sur notre site web et communiqués en 18 langues à nos fournisseurs via SupplierCare, notre plateforme numérique de communication avec les fournisseurs.

Avant de nous engager avec un nouveau fournisseur, nous prenons des mesures importantes pour le sensibiliser à notre code et à nos normes en lui fournissant des conseils d'experts en produits Apple dans les domaines du recrutement responsable de la main-d'œuvre, des politiques et procédures en matière de travail et de droits de la personne, et des exigences relatives au système de plainte du personnel.

Nous fournissons également aux équipes de fournisseurs existantes une formation et un renforcement des capacités continus axés sur les meilleures pratiques nécessaires pour respecter nos normes élevées.

Nous proposons notamment des supports d'apprentissage virtuels distribués sur SupplierCare et l'accès à des experts en produits Apple (« SME ») qui partagent leurs connaissances et les outils d'Apple par le biais d'un coaching sur mesure.

Communication avec les parties prenantes

La transparence sur les risques et les opportunités dans notre chaîne logistique et sur la manière dont nous y faisons face est nécessaire pour évaluer nos progrès, permettre une amélioration constante et nous tenir, ainsi que nos fournisseurs, pour responsables à chaque étape.

Nous publions un certain nombre de ressources décrivant notre engagement à respecter les droits de la personne et à assurer la transparence de nos efforts sur notre [site web public](#), y compris notre politique, notre code et nos normes en matière de droits de la personne. Notre site web présente également un [rapport d'avancement](#) annuel détaillant les performances de nos fournisseurs en matière de respect de nos exigences, ainsi qu'[une liste de nos fournisseurs](#) représentant au moins 98 % de nos dépenses directes en matériaux, en fabrication et en assemblage de produits dans le monde entier.

Dans le cadre de nos efforts d'approvisionnement responsable en matériaux, nous publions également une liste des [fondeurs et raffineurs](#),



qui comprend les fonderies et les raffineries d'étain, de tantale, de tungstène, d'or (« 3TG »), de lithium et de cobalt identifiées dans notre chaîne logistique, ainsi que notre [rapport sur les minerais de conflit](#), qui décrit nos efforts pour nous approvisionner de manière responsable en matériaux tels que les 3TG, le lithium et le cobalt provenant de la République démocratique du Congo (« RDC ») et des pays limitrophes, conformément aux exigences de la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis.

3.3 Sensibilisation aux droits du personnel

Nous exigeons de tous les fournisseurs qu'ils forment les membres de leur personnel sur leurs droits, qu'ils aient été embauchés directement par l'un de nos fournisseurs ou par d'autres canaux, tels qu'une agence de placement. La formation doit porter sur le droit du travail, les normes en matière d'hygiène, sécurité, environnement (« HSE »), la prévention du travail forcé, l'accès aux mécanismes de réclamation et toutes les autres protections en matière de droit du travail et de droits de la personne exigées par notre code et nos normes. Depuis 2008, nos fournisseurs ont formé plus de 28 millions de personnes sur leurs droits en milieu de travail.

Grâce à SEDF, nous développons et mettons à l'échelle des outils nouveaux et existants pour aider nos fournisseurs à former plus efficacement leurs employés sur leurs droits. Il s'agit notamment d'utiliser des plateformes technologiques éducatives pour dispenser des formations aux membres du personnel, aux cadres et aux agents syndicaux sur les droits et les responsabilités sur le lieu de travail. Ces outils permettent un engagement plus direct avec les titulaires de droits grâce à des apps d'apprentissage disponibles sur leurs appareils mobiles, ainsi qu'un accès à des données et à des informations en temps réel pour prévenir et traiter les risques de manière proactive. Les plateformes testent également la compréhension des connaissances et aident les fournisseurs à identifier les domaines dans lesquels des informations ou un soutien supplémentaires peuvent être nécessaires. Depuis leur création, ces outils ont touché plus de 700 000 personnes dans 12 pays et régions.



Notre stratégie pour préserver l'intégrité de notre processus d'évaluation

Évaluations menées à l'échelle du globe.

- Les évaluations liées au Code de conduite d'Apple, dont certaines sont réalisées sans préavis, sont menées à l'échelle mondiale. Depuis 2007, nos évaluations ont couvert environ 94 % des activités de fabrication des produits Apple. En 2023, des évaluations indépendantes ont été menées dans plus de 50 pays et régions.
- Nous publions une mise à jour annuelle de notre liste de fournisseurs, qui couvre au moins 98 % des contrats d'approvisionnement en matériaux, de fabrication et d'assemblage de nos produits dans le monde entier.
- Conformément à notre Code et à nos Normes, nos fournisseurs ne peuvent exercer des activités, recruter de la main-d'œuvre, directement ou indirectement, ou obtenir des matériaux, des produits ou des services, directement ou indirectement, dans des régions auxquelles Apple et ses mandataires n'ont pas accès et où ils ne peuvent pas réaliser une évaluation indépendante complète de la conformité du fournisseur à notre Code et à nos Normes.

Nous maintenons de solides garde-fous contre toute ingérence dans les évaluations.

- Toutes nos évaluations sont réalisées par des cabinets d'audit indépendants et reconnus pour leur conformité aux normes d'audit internationales. Bon nombre de nos évaluations sont menées par des cabinets certifiés par la Responsible Business Alliance. Bien souvent, des membres du personnel d'Apple sont présents pour veiller au respect de nos protocoles.

- Nous interdisons toute ingérence dans notre processus d'évaluation et exigeons que les entrevues menées aux fins d'une évaluation aient lieu dans un local assurant la confidentialité, sans questionnaires ni caméras. Apple s'associe à des cabinets d'audit qui mettent à la disposition des auditrices et auditeurs locaux des services dans leur langue pour éliminer les barrières linguistiques entre ces personnes et la main-d'œuvre du fournisseur interrogé.
- Les représailles sous toutes leurs formes constituent une infraction majeure au Code. L'an dernier, plus de 35 000 appels de suivi ont été effectués pour vérifier que la participation aux entrevues n'avait pas entraîné de représailles auprès du personnel des fournisseurs.
- En 2023, nos auditeurs n'ont signalé aucune ingérence de la direction de nos fournisseurs, des autorités locales ou d'autres entités.
- Nous offrons des lignes de signalement anonyme permettant au personnel des fournisseurs de joindre Apple directement pour signaler des représailles ou tout autre problème au travail. Ces lignes sont accessibles en permanence, dans toutes les langues.
- En 2021, nous avons lancé une campagne d'information sur les lignes téléphoniques indépendantes pour le signalement des plaintes. En 2023, cette campagne a eu des retombées auprès de plus de 830 000 employés de nos fournisseurs.

Nous enquêtons sur les signalements que nous recevons.

- En plus de vérifier avec soin le respect de nos normes auprès de nos fournisseurs, nous recevons des signalements de journalistes, de gouvernements, de membres de la société civile et de gens qui font partie de notre chaîne logistique, et encourageons le public à nous faire part de toute préoccupation sur [notre site web public](#). Chaque signalement que nous recevons déclenche une enquête, et une équipe d'Apple est souvent dépêchée dans les 24 à 48 heures.

Des visées toujours plus ambitieuses.

- Nous revisitons régulièrement nos exigences à l'égard de nos fournisseurs en resserrant constamment les conditions à remplir pour continuer de faire affaire avec nous, mises à jour que nous communiquons ensuite.



4. Repérer les risques importants en matière de droits de la personne

Nous adoptons une approche stratégique et globale pour identifier et gérer les principaux risques en matière de droits de la personne dans notre chaîne logistique, conformément au processus de diligence raisonnable établi dans les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (les « PDNU »). Cela comprend nos solides processus d'évaluation, la cartographie des risques et la participation à des évaluations sectorielles de tiers. Nous nous appuyons également sur des analyses prédictives, des années de données d'audit, des rapports et des conseils d'experts internes et externes, ainsi que sur les commentaires de permanences téléphoniques de tiers, d'enquêtes et de personnes employées par les fournisseurs pour identifier les problèmes potentiels. En nous concentrant sur les fournisseurs qui couvrent la plus grande partie de nos dépenses directes de fabrication, ainsi que sur ceux qui présentent des risques plus élevés, tels qu'identifiés par les activités mentionnées ci-dessus, nous maximisons l'impact de nos efforts d'identification et de prévention des risques.

4.1 Cartographie des risques en matière de droits de la personne

Nous cartographions et gérons les principaux risques en matière de droits de la personne dans notre chaîne logistique depuis de nombreuses années, et nous continuons à travailler avec des tiers, tels que The Remedy Project, pour mieux comprendre comment les politiques et pratiques de gestion d'Apple s'alignent sur les PDNU, en particulier en ce qui concerne l'identification, la prévention, l'atténuation et la réparation des risques et des impacts en matière de droits de la personne. Les conclusions de ces engagements contribuent à l'amélioration continue de nos politiques et de nos processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne.

4.2 Mobilisation et évaluations des fournisseurs

Nous dialoguons tout d'abord avec les fournisseurs potentiels avant de leur attribuer des marchés, afin d'identifier et d'atténuer les risques majeurs, et ce avant qu'un nouveau fournisseur n'entre dans notre chaîne logistique. Nous continuons d'évaluer les performances des fournisseurs tout au long de notre relation d'affaires.

Engagement dès le départ et diligence raisonnable

Lorsque nous envisageons de travailler avec un nouveau fournisseur, nous cherchons d'abord à connaître ses pratiques commerciales et les normes qu'il a mises en place, y compris sa capacité à répondre à nos exigences strictes en matière de droits du travail et de droits de la personne.

Nous faisons preuve de diligence raisonnable à l'égard des fournisseurs potentiels et des nouvelles installations appartenant à des fournisseurs existants afin de détecter d'éventuelles violations des droits de la personne, de l'environnement ou autres. Cela comprend la réalisation d'une évaluation indépendante par une tierce partie sur les fournisseurs potentiels par le biais d'une plateforme de gestion de la conformité de premier plan. Nos programmes mondiaux de diligence raisonnable et de surveillance sont basés sur les risques et couvrent les risques réglementaires, juridiques et de réputation. Les problèmes importants détectés au cours du processus de diligence raisonnable sont examinés et corrigés si nous décidons d'attribuer des contrats.

• Évaluations préalables à l'installation

L'évaluation de l'état de préparation des installations (« PFRA ») est une évaluation complète des fournisseurs potentiels, menée par des auditeurs tiers afin d'obtenir une vision de base de la manière dont ils mènent leurs activités. Chaque PFRA examine et valide les performances des fournisseurs potentiels par rapport à des centaines d'exigences en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité (« EHS »), de travail et de droits de la personne, en examinant des documents, en inspectant des sites et en interrogeant le personnel, à la recherche de tout problème majeur qui pourrait nous empêcher de faire affaire avec eux. Lorsque nous décelons des risques rémédiabiles, nous travaillons avec le fournisseur potentiel pour les corriger avant de conclure un accord avec lui.

En 2023, nous avons mené 70 PFRA, atténuant les risques EHS tels que les exigences en matière de permis, la gestion des eaux usées, les équipements de sortie de secours et la sécurité incendie et machine, et les risques LHR tels que les heures de travail, les salaires, les avantages sociaux, les systèmes de règlement des plaintes et la gestion des agences de placement, tout cela avant que de nouveaux

fournisseurs n'intègrent notre chaîne logistique. Depuis 2020, 11 % des fournisseurs potentiels évalués ont été empêchés d'entrer dans notre chaîne logistique parce qu'ils ne pouvaient ou ne voulaient pas satisfaire aux exigences de notre Code de conduite des fournisseurs (le « Code ») et de nos Normes de responsabilité des fournisseurs (les « Normes »).

Dans un souci d'amélioration de l'ensemble du secteur, nous aidons les fournisseurs potentiels à corriger les problèmes constatés au cours de la procédure d'achat, même si nous ne leur attribuons pas de contrat avec Apple. La participation est volontaire et le programme est gratuit. Depuis 2020, plus de 56 % des entreprises non retenues par Apple ont choisi de participer, ce qui contribue à réduire les risques au-delà de notre propre chaîne logistique.

• Évaluations de l'état préalable des installations

Après qu'un fournisseur a obtenu un contrat avec Apple, nous procédons à des évaluations indépendantes et tierces de l'état de préparation des installations (« FRA ») de chaque installation qu'il met en service pour la production d'Apple afin de confirmer la conformité



à notre Code et à nos Normes. Les FRA identifient les risques liés au travail et aux droits de la personne, à l'EHS, à la gestion et à l'éthique dans des domaines tels que la gestion des produits chimiques, la sécurité des machines, la gestion des déchets, la préparation et la réponse aux situations d'urgence et la gestion de la santé et de la sécurité au travail avant le début de la production en série.

Nous accompagnons les fournisseurs tout au long de la phase de préproduction et de montée en puissance de la production pour nous assurer qu'ils respectent nos normes et nos exigences, en accordant une attention particulière à ceux qui ont présenté des risques (et les ont ensuite corrigés) au cours du processus d'approvisionnement responsable.

• Examen de l'intégration et suivi de la montée en puissance de la production

Nous sensibilisons les nouveaux fournisseurs au Code et aux Normes d'Apple par le biais du processus d'évaluation préalable à l'intégration (« OBR »), qui fournit des conseils d'experts Apple afin d'améliorer la capacité des fournisseurs à répondre aux exigences légales et à celles d'Apple avant et après le début de la production en série. L'OBR comprend également la formation du personnel d'Apple qui interagit avec les fournisseurs sur les exigences de notre Code et de nos Normes, et sur la manière dont leurs fournisseurs les respectent, afin de faciliter une prise de décision plus éclairée dans l'ensemble de l'entreprise.

Lorsque les fournisseurs se préparent à monter en puissance, nous contrôlons également les plans d'embauche, la mise en place de politiques et de procédures en matière de travail et de droits de la personne, la formation du personnel et la mise en œuvre de systèmes de règlement des plaintes. En 2023, nous avons surveillé plus de 50 installations de fournisseurs prioritaires à mesure qu'elles augmentaient leur production. Cela comprenait 118 audits ciblés, 267 visites sur place et plus de 12 000 entretiens avec des membres du personnel. Nous recueillons également les commentaires du personnel via des enquêtes anonymes pendant la période de montée en puissance de la production afin d'identifier les risques de conformité et les risques opérationnels, en interrogeant plus de 130 000 membres du personnel en 2023.

À la suite de ces actions, plus de 500 améliorations ont été apportées sur des sujets tels que les primes à la signature, l'embauche auprès d'agences de placement tierces (« TPEA »), les salaires et les conditions dans les dortoirs et les salles de restauration.

Évaluations liées au Code de conduite

Nos évaluations du code de conduite nous aident à identifier les risques et les lacunes dans le respect de notre Code et de nos Normes, y compris les principaux risques en matière de droits de la personne. Depuis 2007, nos évaluations ont couvert environ 94 % des activités de la fabrication de nos produits. Apple sélectionne les fournisseurs à évaluer en fonction d'un certain nombre de facteurs, notamment la situation géographique, les matériaux et les processus, les résultats des évaluations précédentes, les dépenses prévues et les caractéristiques démographiques du personnel, comme l'emploi de main-d'œuvre contractuelle étrangère, c'est-à-dire de personnes qui se déplacent d'un pays à l'autre pour travailler.

Les évaluations liées au code de conduite sont réalisées à l'échelle mondiale par des cabinets d'audit appliquant les normes internationales. Un grand nombre des entreprises qui se chargent de nos évaluations sont également certifiées conformes par la [Responsible Business Alliance](#) (« RBA »). Nous interdisons aux fournisseurs d'avoir des activités de fabrication, de recruter de la main-d'œuvre ou de s'approvisionner en matériaux, produits ou services dans des régions inaccessibles à Apple et à des tiers, ou de procéder à des évaluations complètes et indépendantes de la conformité des fournisseurs à notre Code et à nos Normes.

Les évaluations comprennent un examen approfondi des activités du fournisseur, des conditions de travail aux pratiques d'embauche et à de nombreux autres critères, par le biais d'entretiens avec le personnel et la direction, de visites du site et d'examen détaillés de documents tels que les dossiers du personnel, les informations relatives à la paie, les contrats et les politiques. Bien souvent, des membres du personnel d'Apple assistent à des évaluations pour s'assurer que nos protocoles sont respectés et que l'auditeur ne subit aucune interférence.

Au cours de la période de rapport 2023, nous avons effectué 893 évaluations indépendantes et tierces axées sur les exigences de notre Code et de nos Normes.

Évaluations et enquêtes surprises

Chaque année, nous effectuons des évaluations et des visites surprises, notamment pour enquêter sur les préoccupations et allégations du personnel et vérifier l'étendue des risques dans les usines de fournisseurs ciblées à la suite d'analyses prédictives. Nous pouvons également mener une enquête surprise pour confirmer que les changements nécessaires ont été apportés à la suite de la découverte de violations du Code. En 2023, 203 évaluations surprises (le fournisseur n'a pas été prévenu de notre arrivée) ont été réalisées dans le monde entier.

Audits des énergies renouvelables

Nous exigeons des fournisseurs qu'ils fixent des objectifs d'utilisation des énergies renouvelables et qu'ils progressent dans la réalisation de l'objectif de neutralité carbone d'Apple à l'horizon 2030. Dans le cadre de notre processus d'évaluation du Code de conduite, nous validons la consommation d'électricité signalée par les fournisseurs, la méthodologie de calcul de leur empreinte de production Apple et toute la documentation d'approvisionnement en énergie renouvelable. En 2023, nous avons mené 94 audits de ce type dans six pays et régions.

Audits de vérification zéro déchet

Nous travaillons avec UL (« Underwriters Laboratories »), l'organisme de certification à l'origine de la certification zéro déchet, pour mettre en œuvre les normes zéro déchet dans l'ensemble de notre chaîne logistique. L'année dernière, nous avons introduit un nouveau type d'évaluation pour vérifier la conformité des fournisseurs au cadre Zéro déchet, notamment par la validation des données auto-déclarées sur les déchets. Nous avons testé cette évaluation lors des audits sur les énergies renouvelables que nous avons menés sur 10 sites de fournisseurs dans quatre pays et régions, et nous prévoyons de l'étendre davantage en 2024.

Audits de recyclage

Les entreprises de recyclage sont soumises à des évaluations indépendantes visant à vérifier leur conformité à notre Code et à nos Normes. Nous avons procédé à la vérification de 98 recycleurs en 2023. Tous nos recycleurs en Amérique du Nord sont certifiés par e-Stewards® ou R2, les principales certifications de l'industrie électronique pour évaluer les pratiques en matière d'environnement, de santé des travailleurs et de sécurité des entités gérant les appareils électroniques usagés.

Audits axés sur les problèmes

Outre les évaluations annuelles du code de conduite, nos fournisseurs, leurs agences de placement et d'autres entités de notre chaîne logistique peuvent faire l'objet d'audits supplémentaires axés sur une ou plusieurs questions spécifiques en fonction de leur profil de risque individuel. En 2023, 153 audits axés sur les problèmes ont été effectués, y compris ceux axés sur la conformité aux heures de travail, les pratiques d'embauche, la gestion des agences de placement et les problèmes spécifiques de santé et de sécurité.

Audits de matériaux

Bien qu'Apple n'achète, ne se procure ou ne s'approvisionne pas directement en minerais primaires, nous appliquons des normes strictes en matière d'approvisionnement responsable des matériaux qui se retrouvent dans nos produits, qu'il s'agisse de minerais primaires ou recyclés. En 2023, 100 % des fondeurs, affineurs et fabricants d'étain, de tantale, de tungstène, d'or (« 3TG »), de cobalt et de lithium identifiés dans notre chaîne logistique ont participé à des évaluations tierces pour vérifier la conformité à nos normes et aider à identifier les risques sociaux, environnementaux, en matière de droits de la personne. Ces évaluations sont conformes au Guide sur le devoir de diligence de l'OCDE pour des chaînes logistiques responsables de minerais provenant de zones touchées par un conflit ou à haut risque (« Guide sur le devoir de diligence de l'OCDE »), un cadre en cinq étapes. C'est la huitième année consécutive que nous atteignons 100 % de conformité pour les métaux 3TG, la septième pour le cobalt et la troisième pour le lithium.

En savoir plus sur les fonderies, les raffineries et les fabricants des matériaux primaires à la [page 18](#).

Évaluations de l'industrie par des tiers

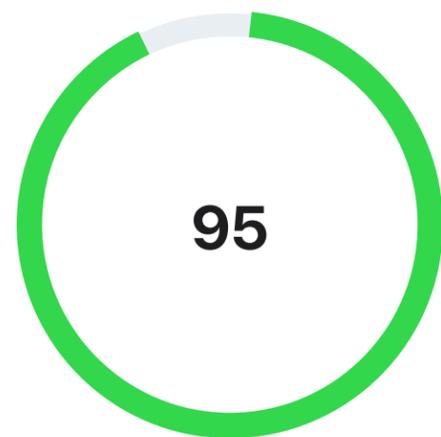
En plus des évaluations de nos propres lignes de production et des efforts de renforcement des capacités menés par des auditeurs tiers, nous demandons à un grand nombre de nos fournisseurs de se soumettre au programme d'évaluation validée (« VAP ») de la RBA, un programme d'évaluation tiers des installations largement utilisé dans l'industrie. Les évaluations VAP portent sur les opérations d'une installation, y compris (mais aussi au-delà) les lignes de production d'Apple. Cet effort conjoint permet de prévenir les infractions au Code et aux Normes, au-delà de notre propre chaîne logistique. L'an dernier, 100 évaluations du VAP ont été réalisées dans les usines de fournisseurs d'Apple.



Niveau de performance moyen de notre chaîne logistique en matière d'évaluations liées au Code de conduite en 2023, par catégorie



Travail et droits de la personne

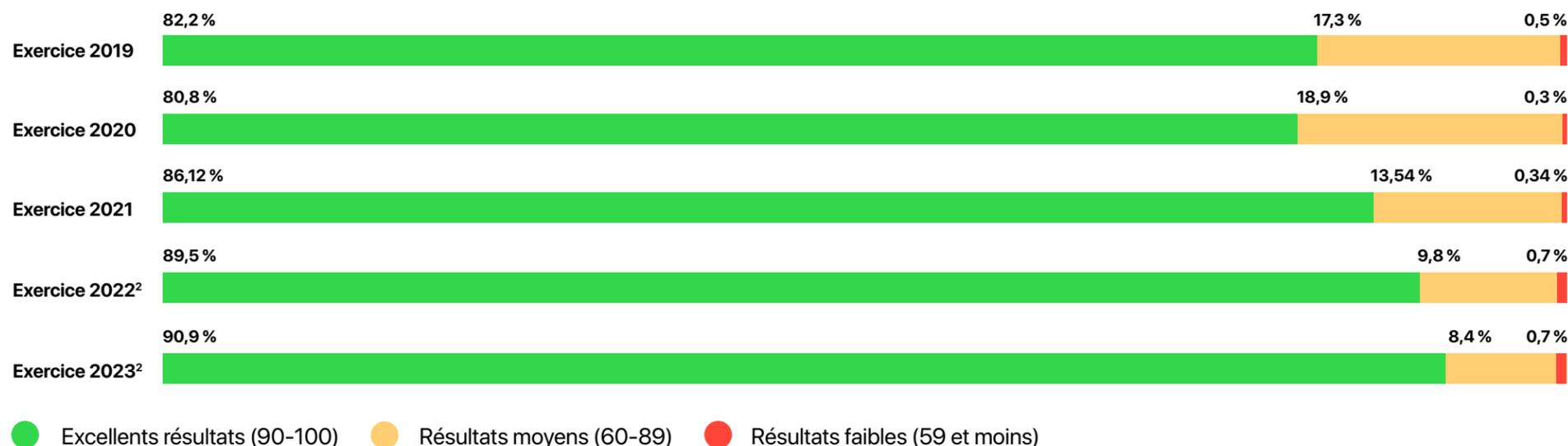


Santé et sécurité

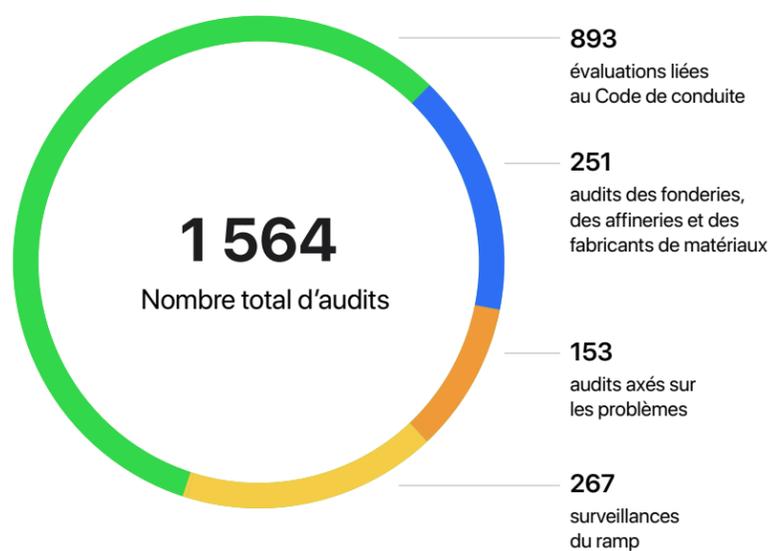


Environnement

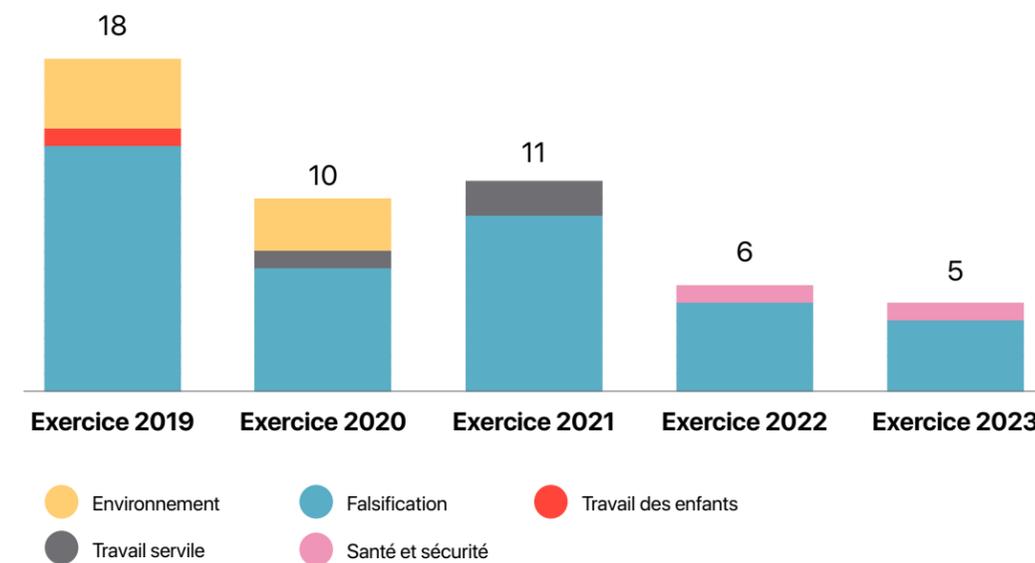
Évaluations liées au respect du Code de conduite d'une année à l'autre



Audits de notre chaîne logistique en 2023



Infractions majeures au fil du temps



En 2023, cinq infractions majeures ont été relevées : quatre cas de falsification résultant d'heures de travail mal déclarées, et un cas en santé et sécurité découlant de pratiques liées à la sécurité des machines ne respectant pas nos normes.



4.3 Engagement avec les titulaires de droits

Nous dialoguons directement avec les titulaires de droits par le biais d'entretiens anonymes, d'enquêtes de satisfaction sur le lieu de travail et des canaux de réclamation que nous et nos fournisseurs entretenons.

Nous avons récemment établi une nouvelle exigence dans notre Code selon laquelle nos fournisseurs doivent mettre en œuvre des systèmes pour recueillir les commentaires et identifier les besoins de leur personnel, notamment en ce qui concerne les salaires et les avantages sociaux, les conditions de travail, les soins de santé, les relations avec le personnel, les conditions de vie, l'hygiène et la sécurité, l'environnement, ainsi que l'éducation et la formation. Les fournisseurs sont également tenus de prendre les mesures appropriées pour répondre aux commentaires du personnel et de communiquer régulièrement sur l'avancement des mesures prises.

Voix du personnel

Nous tenons à jour un tableau de bord permettant au personnel de faire entendre sa voix, qui est un référentiel central pour le suivi du ressenti des membres du personnel recueillis par divers canaux internes et externes, afin d'identifier les risques émergents et de favoriser la résolution des problèmes avant qu'ils ne s'aggravent. En 2023, nous avons effectué un suivi hebdomadaire sur plus de 50 sites de fournisseurs prioritaires par le biais des canaux du tableau de bord, qui comprennent les médias sociaux, les canaux de plaintes internes sur les sites des fournisseurs, les entretiens avec le personnel, les enquêtes auprès du personnel et les lignes d'assistance téléphonique de tiers. Grâce au tableau de bord permettant au personnel de faire entendre sa voix, plus de 400 possibilités d'amélioration ont été soulevées et traitées avec succès en 2023, notamment l'entretien des dortoirs destinés au personnel, les expériences en matière de restauration, la communication avec le personnel, ainsi que le paiement et le calendrier des primes.

Rencontres avec le personnel

Chaque année, dans le cadre de notre processus d'évaluation des fournisseurs, des dizaines de milliers d'entretiens anonymes sont menés avec les personnes employées par les fournisseurs au sujet de leurs conditions de travail. La participation aux entretiens est volontaire et les membres du personnel sont choisis au hasard au moyen d'une méthode d'échantillonnage visant à assurer une bonne représentation

de l'établissement et de l'effectif. Les entretiens sont menés par des cabinets d'audit indépendants, dans la langue maternelle du membre du personnel et sans la présence de la direction ou de caméras. En 2023, nous avons interrogé plus de 65 000 personnes dans le cadre d'évaluations de fournisseurs.

Nous réalisons un suivi auprès des personnes interrogées qui souhaitent être contactées pour confirmer qu'elles n'ont subi aucune représaille du fait de leur participation. L'an dernier, plus de 35 000 appels de suivi ont été effectués pour vérifier que les membres du personnel ayant participé aux entretiens n'avaient pas subi de représailles. Tous les membres du personnel interrogés ont également la possibilité de contacter des services d'assistance téléphonique anonymes au cas où ils feraient l'objet de représailles ou auraient un problème à signaler ultérieurement.

Pour en savoir plus, consultez « Notre stratégie pour préserver l'intégrité de notre processus d'évaluation » à la [page 8](#).

Enquêtes sur la satisfaction du personnel

Nous nous engageons également auprès du personnel des fournisseurs par le biais d'enquêtes anonymes pour comprendre leur satisfaction globale sur le lieu de travail et aider à identifier et à atténuer les problèmes sur le lieu de travail. En 2023, nous avons interrogé plus de 516 000 membres du personnel dans plus de 300 établissements au Brésil, au Canada, en Chine continentale, en Colombie, en Inde, en Indonésie, en Italie, au Japon, en Malaisie, au Mexique, au Nicaragua, aux Philippines, en Pologne, au Portugal, à Singapour, en Corée du Sud, en Espagne, à Taïwan, en Thaïlande, au Royaume-Uni (« UK »), aux États-Unis (« U.S. ») et au Vietnam au sujet de leur expérience sur le lieu de travail.

Les commentaires de l'enquête nous permettent de mieux identifier et gérer les risques potentiels liés au travail et aux droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne logistique mondiale, en travaillant avec les fournisseurs pour analyser les résultats et élaborer des plans d'action visant à répondre aux besoins et aux préoccupations du personnel. Nous utilisons également ces commentaires pour traiter les risques émergents, enquêter rapidement sur les problèmes, mieux former le personnel et la direction de nos fournisseurs quant aux droits et renforcer les Normes et le Code sur une base continue.

Par exemple, au cours de l'exercice 2022 (« FY2022 »), les cotes de satisfaction des membres du personnel de l'un de nos sites fournisseurs figuraient dans les 10 % les plus bas des scores de tous les sites participants cette année-là. En réponse, nous avons travaillé avec la direction du fournisseur pour identifier des occasions spécifiques d'amélioration de l'expérience sur le lieu de travail, en mettant en œuvre plus de 60 changements basés sur les données de l'enquête, notamment en renforçant les possibilités de commentaires du personnel, en augmentant le salaire de base en dehors des périodes de montée en puissance de la production, en offrant une formation et des ressources en matière de santé mentale, en optimisant l'utilisation des climatiseurs et en améliorant les installations de restauration. Ces changements ont déjà eu un impact significatif sur la satisfaction des membres du personnel, qui, selon les résultats de l'enquête menée auprès du personnel au cours de l'exercice 2023, a augmenté de 16 %, ce qui représente un score supérieur à la moyenne parmi les établissements participants.

Rapports de plainte

Outre la surveillance systématique et proactive des risques liés à la chaîne logistique, nous examinons également les rapports émanant d'organisations de la société civile, d'organes de presse, de personnes travaillant dans notre chaîne logistique, de communautés de la chaîne logistique, de mécanismes locaux de dénonciation et de lignes d'assistance téléphonique de tiers. Les rapports sur les problèmes potentiels sont également transmis par le biais des mécanismes de réclamation anonymes que nous mettons à la disposition de tout le personnel de la chaîne logistique, des membres du personnel d'Apple et du grand public, notamment EthicsPoint, notre [service d'assistance téléphonique externe](#), notre [site web public](#), et la possibilité de contacter directement l'équipe Apple Environnement et Innovation de la chaîne logistique (« ESCI ») à tout moment et dans n'importe quelle langue. Si une préoccupation est soulevée par le biais d'un canal de communication ou d'un mécanisme de plainte, nous enquêtons rapidement, les experts en produits Apple se rendant généralement sur place dans les 24 à 48 heures.

En 2021, nous avons lancé une campagne de sensibilisation à la ligne d'assistance téléphonique pour les plaintes de tiers, qui comprenait la distribution de cartes d'information et de dépliants, ainsi que des vidéos, des kiosques d'information sur place et des affiches placardées dans les

installations participantes. En 2023, nous avons continué à promouvoir nos lignes d'assistance téléphonique, étendant notre portée de 20 à 35 sites de fournisseurs couvrant 830 000 personnes employées.

L'année dernière, nous avons reçu 175 rapports de plaintes, portant sur les sujets les plus fréquemment signalés, notamment les primes de signature ou de performance retardées ou manquantes, les problèmes d'approbation des vacances ou des congés du personnel et les préoccupations concernant la capacité des dortoirs. Ces préoccupations ont été rapidement résolues avec la gestion des fournisseurs, et les systèmes de gestion ont été améliorés pour éviter que cela ne se reproduise.

Par exemple :

- Nous avons vérifié que les primes dues étaient distribuées aux membres du personnel concernés.
- Les fournisseurs ont été invités à revoir leurs politiques en matière de vacances et de congés et à dispenser une nouvelle formation à leurs cadres.
- Les fournisseurs ont réduit l'occupation maximale dans les dortoirs du personnel.

Nous avons également examiné ces cas avec d'autres fournisseurs de la région pour éviter que des problèmes individuels ne dégénèrent en risques plus larges.

Pour en savoir plus, consultez la section « Responsabilité et recours » à la [page 21](#).

La [politique mondiale d'Apple sur la dénonciation](#), qui s'applique à tout le personnel actuel et ancien, aux administrateurs et aux dirigeants, ainsi qu'aux sous-traitants et sous-traitants secondaires d'Apple et de ses filiales, définit notre approche en matière de protection des personnes qui signalent un éventuel écart de conduite. Cette politique, ainsi que le [site web externe d'Apple consacré à la conformité](#), fournissent des informations détaillées sur la manière dont le personnel et les tiers peuvent signaler des problèmes potentiels liés à nos activités ou à notre chaîne logistique. Les employés sont tenus et encouragés à faire part de leurs préoccupations en interne et en externe concernant les violations de la politique Business Conduct d'Apple, d'autres politiques Apple et des obligations légales et réglementaires.



Améliorer la communication entre le personnel et la direction

Nous travaillons avec nos fournisseurs pour améliorer la communication entre le personnel et la direction, en particulier pour les sites de fournisseurs plus petits ou plus récents qui s'efforcent encore de développer leur infrastructure. Notre partenariat actuel avec l'Académie de l'Organisation internationale du travail (« OIT ») pour le maintien d'entreprises compétitives et responsables (« SCORE »), un programme soutenant le travail décent dans les chaînes logistiques mondiales, permet au personnel des fournisseurs de participer directement à la prise de décision et facilite le dialogue et la résolution des problèmes entre les membres du personnel et leurs supérieurs.

L'Académie SCORE permet aux dirigeants des fournisseurs de collaborer avec les membres du personnel et leurs représentants sélectionnés pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés sur le lieu de travail, notamment ceux liés à la santé et à la sécurité, à la productivité et à la prévention du harcèlement. Toutes les installations inscrites au programme SCORE ont mis en place des équipes d'amélioration de l'entreprise qui comprennent des représentants de la direction et du personnel. Ces équipes se réunissent régulièrement pour discuter des suggestions du personnel, et plus de 3 300 mesures ont été prises à ce jour. Quand un fournisseur a besoin de plus de soutien, Apple met également à sa disposition des spécialistes, qui donnent des conseils à la direction et se rendent régulièrement sur les lieux pour mesurer les progrès.

4.4 Engagement envers les parties prenantes

Nous identifions et abordons également les risques importants grâce à des consultations avec des experts des droits de la personne, du travail et de l'environnement; des groupes d'experts que nous convoquons sur des sujets spécialisés et émergents en matière de droits de la personne; des rapports et des consultations des Nations Unies (« ONU ») et des gouvernements sur le droit du travail et les droits de la personne; des discussions avec les équipes de direction des fournisseurs; et des rapports reçus de nos partenaires et du public du monde entier.



5. Gérer les risques importants en matière de droits de la personne

Sur la base des informations que nous recueillons dans le cadre de l'évaluation des fournisseurs, de la diligence raisonnable plus approfondie dans notre chaîne logistique, de l'engagement direct avec les titulaires de droits et du travail au sein de notre secteur, nous avons identifié les risques majeurs suivants dans notre chaîne logistique et nous nous efforçons continuellement de les atténuer.

5.1 Travail forcé

Apple ne tolère aucune forme de travail forcé. Nous n'avons découvert aucun cas où des personnes ont été forcées de travailler dans notre chaîne logistique l'année dernière, mais ce risque reste présent dans une chaîne logistique de la taille et de la complexité d'Apple.

La main-d'œuvre contractuelle étrangère (qui se déplace d'un pays à l'autre pour travailler) est un élément clé de notre chaîne logistique. En effet, bien qu'elle ne représente qu'environ un pour cent des personnes travaillant dans notre chaîne logistique, elle est exposée à un risque plus élevé de travail forcé.

Notre approche globale de la prévention du travail forcé commence avant que nous ne commencions à travailler avec un fournisseur et contribue à confirmer que les droits des personnes sont respectés tout au long de leur parcours professionnel.

Normes et politiques de prévention du travail forcé

Les politiques d'Apple interdisent strictement la traite des êtres humains et le travail forcé dans notre entreprise et notre chaîne logistique. La politique d'Apple en matière de lutte contre l'esclavage moderne définit explicitement la traite des êtres humains et l'esclavage moderne, décrit comment le personnel et les tiers peuvent signaler les violations liées à cette politique et précise qu'Apple se conforme aux réglementations fédérales applicables en matière d'acquisition aux États-Unis (« U.S. Federal Acquisition Regulations »).

Notre Code de conduite des fournisseurs (le « Code ») et nos Normes de responsabilité des fournisseurs (les « Normes ») détaillent nos exigences en matière de lutte contre l'esclavage moderne à l'égard des fournisseurs, collectivement appelées « Normes en matière de prévention de l'esclavage moderne ». Il s'agit notamment de dispositions relatives à la prévention du travail involontaire, aux agences de placement tierces (« TPEA ») et à la protection de la main-d'œuvre contractuelle étrangère. Elles s'appliquent à tous les fournisseurs, y compris aux agences de placement que nos fournisseurs engagent pour recruter de la main-d'œuvre.

L'année dernière, nous avons ajouté une nouvelle exigence à notre Code et à nos Normes afin de mieux protéger la liberté de mouvement des personnes employées par les fournisseurs. La nouvelle exigence interdit l'utilisation d'appareils de localisation pour le personnel, autres que ceux spécifiquement utilisés pour surveiller la santé et la sécurité sur le lieu de travail ou les appareils tels que les badges qui ne sont utilisés que pour l'accès à la sécurité ou le pointage.

Pour en savoir plus, consultez « Empêcher le travail forcé dans notre chaîne logistique » à la [page 25](#).

Cartographie du recrutement de main-d'œuvre

La cartographie de notre chaîne logistique est une étape essentielle d'un processus de diligence raisonnable solide qui nous aide à mieux comprendre les canaux de recrutement par lesquels le personnel intègre

notre chaîne logistique ainsi que les risques potentiels en matière de droits de la personne auxquels il est confronté tout au long de son recrutement et de son emploi.

En 2018, nous avons cartographié les couloirs de migration primaires et à plus haut risque en utilisant nos propres données et des informations accessibles au public de l'Organisation internationale du travail (« OIT ») et du Département d'État américain. La main-d'œuvre contractuelle étrangère traverse les frontières internationales et régionales pour travailler, en interagissant avec plusieurs acteurs et entreprises de la chaîne logistique en cours de route. Cela peut la rendre vulnérable aux risques liés aux droits de la personne, tels que le travail forcé. C'est pourquoi il est essentiel pour nous de comprendre et de pouvoir tracer les différentes entités avec lesquelles elle s'engage tout au long de son parcours de recrutement.

En 2020, nous avons élargi ce travail en réalisant une cartographie approfondie des agences de placement dans notre chaîne logistique. Nous nous sommes ensuite appuyés sur notre travail de cartographie des agences de placement pour mieux comprendre tous les canaux de recrutement au sein de notre chaîne logistique, que les fournisseurs recrutent de la main-d'œuvre nationale ou de la main-d'œuvre contractuelle étrangère. Les fournisseurs potentiels sont également tenus d'établir une cartographie des agences de placement dans le cadre de la diligence raisonnable exercée lors de la sélection des fournisseurs et du processus d'attribution des marchés. Depuis 2020, nous avons recensé

plus de 2 100 agences de placement offrant leurs services à plus de 1 400 usines dans 40 pays et régions.

À titre d'exemple, notre cartographie du recrutement de main-d'œuvre a identifié des risques particuliers pour l'embauche de main-d'œuvre contractuelle étrangère au Myanmar pour des emplois dans l'industrie manufacturière en Thaïlande. Pour faire face aux risques identifiés, nous nous sommes directement engagés auprès des fournisseurs thaïlandais employant de la main-d'œuvre originaire du Myanmar afin de contrôler leurs processus de recrutement et de leur fournir une formation personnalisée sur nos outils de recrutement responsable.

Outils et ressources de diligence raisonnable en matière de recrutement

Pour soutenir efficacement le personnel tout au long de son parcours de recrutement, nous informons chaque personne faisant partie de cet écosystème, y compris nos fournisseurs et leurs agents syndicaux, sur nos normes élevées (qui vont au-delà du respect des lois locales dans certains pays et régions) afin qu'ils puissent jouer un rôle actif dans la protection des droits du travail et des droits de la personne lors de l'embauche.

Pour y contribuer, nous avons collaboré avec l'Organisation internationale pour les migrations (« OIM ») afin d'élaborer la boîte à outils Apple sur le devoir de diligence en matière de recrutement de main-d'œuvre responsable (« boîte à outils sur le recrutement »). La boîte à outils sur le



recrutement propose des outils faciles à utiliser qui facilitent la gestion et la communication efficaces des données de recrutement, ce qui contribue à atténuer les risques de travail forcé avant l'embauche.

Nous exigeons que tous les fournisseurs engagés dans le processus d'approvisionnement soient formés à notre boîte à outils de recrutement, ce qui leur permet de procéder à des autoévaluations, à l'évaluation des risques de leurs agences de placement et à l'évaluation de leurs processus d'entrevue avec le personnel et de gestion des plaintes, conformément aux cadres internationaux tels que les indicateurs du travail forcé de l'OIT et le Guide sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des affaires de l'Organisation de coopération et de développement économiques (« OCDE »). Cette formation est achevée avant qu'un fournisseur ne commence la production en série pour Apple.

Nous avons étoffé la boîte à outils sur le recrutement afin d'aider les fournisseurs à identifier et à normaliser le processus de gestion des risques pour tous les profils de personnel et toutes les relations de travail, y compris les établissements d'enseignement et le personnel en sous-traitance.

Nous exigeons également que les agences de placement utilisent ces outils, tels qu'une liste de contrôle pour l'autoévaluation et un modèle de plan d'action correctif (« PAC »), pour mener à bien leur devoir de diligence.

Formation et renforcement des capacités

Nous adoptons une approche axée sur les données pour donner la priorité au renforcement des capacités des fournisseurs en matière de recrutement responsable. Nous utilisons les données que nous recueillons dans le cadre de notre cartographie de la chaîne logistique pour offrir une formation et un renforcement des capacités qui sont personnalisés en fonction des risques et des besoins spécifiques des fournisseurs et des agences de placement. En 2023, nous avons organisé plus de 85 séances de formation à la boîte à outils de recrutement en six langues à l'intention de plus de 100 installations de fournisseurs. Nous avons également formé plus de 228 agents du travail travaillant pour plus de 90 agences du travail aux Philippines, en Inde, en Thaïlande et en Chine continentale. Ces formations ont atteint des installations employant plus de 1,1 million de personnes et de gestionnaires à l'échelle mondiale, y compris de nombreuses personnes qui ne travaillent pas directement sur les activités d'Apple, renforçant ainsi la portée de cet effort.

Nous exigeons que nos fournisseurs fournissent aux employés une formation sur leurs droits au travail en ce qui concerne le travail forcé, et par le biais de notre Fonds pour le perfectionnement du personnel des fournisseurs (« SEDF »), nous investissons dans des programmes qui améliorent l'expérience de formation sur les droits et les plateformes permettant aux membres du personnel de s'exprimer.

Pour en savoir plus, consultez la section « Sensibilisation aux droits du personnel » à la [page 7](#).

Nous avons également mis à jour notre Code et nos Normes pour exiger des formations avant le départ, régulières et de mise à jour pour la main-d'œuvre contractuelle étrangère afin de l'aider à comprendre ses droits, y compris les frais et dépenses liés au recrutement et à l'emploi continu, les lois et règlements pertinents, et d'autres protections fournies par notre Code et nos Normes. En outre, nous avons mis à jour notre Code et nos Normes pour exiger des TPEA de notre chaîne logistique qu'ils fassent preuve de diligence raisonnable pour comprendre et vérifier que l'expérience et les processus d'accueil du personnel qu'ils emploient sont conformes aux normes d'Apple.

Évaluer les performances des fournisseurs en matière de prévention du travail forcé

Nous avons besoin d'évaluations indépendantes par des tiers pour vérifier que personne n'est forcé de travailler et que les droits des personnes sont respectés tout au long de leur emploi, peu importe leur emploi, leur situation géographique ou la façon dont elles ont été embauchées. Lors de chaque évaluation, nous recherchons des preuves de travail forcé. Les fournisseurs présentant un risque plus élevé, tels que ceux qui emploient de la main-d'œuvre contractuelle étrangère ou qui sont situés dans des couloirs de migration, peuvent faire l'objet d'audits spécialisés supplémentaires. En 2023, sur 893 évaluations de notre Code et de nos Normes, nous n'avons relevé aucun cas de travail forcé dans notre chaîne logistique.

Travail servile

Apple ne tolère pas le travail pour dettes, y compris le paiement de frais de recrutement par la main-d'œuvre, la rétention de l'identité personnelle ou des documents de voyage, ainsi que les restrictions à la liberté de mouvement du personnel.

Nous avons été parmi les premières entreprises à nous aligner sur les meilleures pratiques internationales en matière de prévention du travail pour dettes en interdisant à nos fournisseurs de facturer au personnel des frais liés à leur recrutement ou à leur emploi, même si ces frais sont légaux dans le pays d'exploitation du fournisseur ou dans le pays d'origine du personnel, et nous continuons à jouer un rôle de chef de file dans la mise en œuvre de cette pratique.

Nous recherchons des preuves de l'existence d'une main-d'œuvre soumise au travail pour dettes dans chaque évaluation de fournisseur que nous effectuons, notamment par le biais d'examen détaillés des dossiers d'emploi et d'entretiens privés avec les fournisseurs, leurs agences de placement et le personnel dans sa langue maternelle. Si nous soupçonnons un travail pour dettes chez un fournisseur ou une agence de placement, nous menons des enquêtes ciblées sur leurs processus d'embauche, et si nous découvrons qu'une personne a payé des frais de recrutement à un fournisseur Apple ou à une agence de placement à un moment ou à un autre de son parcours professionnel, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils les remboursent rapidement. Ensuite, par l'intermédiaire d'un cabinet d'audit indépendant, nous nous assurons que les frais ont été remboursés rapidement et entièrement.

La main-d'œuvre contractuelle étrangère court un risque plus élevé de se voir facturer des frais de recrutement dans le processus d'obtention d'un emploi. C'est pourquoi nous effectuons des audits ciblés supplémentaires dans les établissements où est employée la main-d'œuvre contractuelle étrangère, afin de vérifier qu'aucune rémunération n'a été versée à quelque moment que ce soit du processus de recrutement. En 2023, 42 audits et enquêtes ciblés recherchant des preuves de travail pour dettes dans des établissements employant de la main-d'œuvre contractuelle étrangère ont été menés dans six pays et régions. Chaque audit ciblé comprend la vérification des documents des fournisseurs et de leurs agents syndicaux, ainsi que des entretiens avec les agents syndicaux et la main-d'œuvre contractuelle étrangère.

5.2 Discrimination

La vaste chaîne logistique mondiale d'Apple comprend de la main-d'œuvre provenant de plus de 50 pays et régions différents et est composée de personnes de races, d'ethnies, d'affiliations religieuses, d'orientations sexuelles, d'identités de genre, et plus encore. Avec une chaîne logistique aussi diversifiée, nous prenons des mesures étendues pour prévenir la discrimination sous toutes ses formes.

Notre Code et nos Normes interdisent la discrimination à l'embauche et les autres pratiques d'emploi à l'encontre de toute personne basée sur l'âge, le handicap, l'ethnie, le sexe, l'état civil, l'origine nationale, l'affiliation politique, la race, la religion, la caste, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'appartenance à un syndicat, ou tout autre statut protégé par la législation nationale ou locale applicable. Nous exigeons de tous les fournisseurs qu'ils forment leur personnel sur leurs droits, y compris en matière de lutte contre la discrimination.

La discrimination peut se manifester sous de nombreuses formes, y compris dans les offres d'emploi, les pratiques d'embauche, les pratiques de gestion et l'accessibilité des lieux de travail. Notre protocole d'évaluation des fournisseurs recherche spécifiquement des preuves de pratiques discriminatoires et, le cas échéant, les fournisseurs sont tenus de remédier rapidement aux constatations, en prenant des mesures pour éviter que le problème ne se reproduise.

Nous prenons également des mesures pour rendre notre chaîne logistique plus inclusive. En 2022, nous avons inauguré en Chine continentale un programme de formation technique destiné aux personnes handicapées afin d'améliorer la sécurité, l'accès et l'inclusion des personnes qui se butent aux conditions normales de travail en usine. Le programme prévoit des possibilités d'emploi et une formation en milieu de travail aux personnes handicapées. Les pairs des personnes participant au programme reçoivent également une formation à l'inclusion pour les aider à soutenir leurs collègues, et les ingénieurs industriels des installations participantes apprennent à concevoir des systèmes et des aménagements qui créent un lieu de travail plus accueillant et plus confortable. Plusieurs milliers de personnes employées par les fournisseurs ont bénéficié du programme depuis son lancement.

5.3 Travail des enfants

Aucun cas de travail de mineurs n'a été découvert sur l'un de nos sites fournisseurs au cours des quatre dernières années. Toutefois, pour une chaîne logistique mondiale aussi vaste et diversifiée que la nôtre, cette question reste un risque important et une violation majeure de notre Code.

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils mettent en place des systèmes de documentation et de vérification de l'âge appliqués à l'ensemble de leurs activités et aux agences de placement tierces. Nos fournisseurs doivent également dispenser une formation sur ces systèmes à l'ensemble du personnel chargé du recrutement, y compris dans leurs



agences de recrutement. Nous examinons ces systèmes dans le cadre d'évaluations indépendantes et de tiers, et si des signes de travail de mineurs sont découverts, nous faisons appel à des évaluateurs tiers spécialisés pour des examens approfondis supplémentaires. Au cours de la dernière décennie, les infractions au code liées à l'âge ont diminué, ce qui coïncide avec les efforts importants que nous avons déployés pour gérer ce risque dans notre chaîne logistique.

Les fournisseurs peuvent proposer des programmes légitimes d'apprentissage sur le lieu de travail. Ils doivent être destinés à l'éducation du personnel et être conformes aux articles 6 et 7 de la convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi. Parallèlement, nous reconnaissons que les élèves qui cherchent un emploi pour satisfaire aux exigences d'une école professionnelle ou d'un apprentissage peuvent être vulnérables au recrutement par des employeurs ou des agents syndicaux qui ne tiennent pas dûment compte de leurs objectifs éducatifs et des exigences internationales en matière d'emploi. Pour éviter cela, nous avons mis à jour notre Code et nos Normes afin d'indiquer explicitement que les fournisseurs ne peuvent embaucher des élèves que dans le cadre d'un programme d'éducation ou de formation approuvé dans un établissement d'enseignement et non pour répondre à la demande de main-d'œuvre ou pour combler des lacunes à court terme dans leurs effectifs, et nous continuons à surveiller ces programmes de près.

Nous avons également renforcé notre processus d'approbation pour ce type d'embauche. Les fournisseurs doivent faire une demande préalable avant de s'engager avec des établissements d'enseignement afin de permettre la bonne gestion des programmes d'éducation pour les personnes apprenties, les stagiaires et les autres élèves, par exemple en faisant preuve de diligence raisonnable à l'égard de l'établissement d'enseignement, en faisant correspondre directement le placement avec les domaines d'études connexes et en veillant au respect des exigences légales en matière de contrats, de salaires et d'heures de travail. Nous vérifions la conformité au moyen de visites sur place et d'entrevues avec les employés.

5.4 Conditions de travail saines et sécuritaires

Nous prenons des mesures pour minimiser ces risques autant que possible avant le début de la production; néanmoins, le personnel qui utilise des machines lourdes et des produits chimiques est confronté à un certain degré de risque en matière de santé et de sécurité au travail, c'est pourquoi cette question conserve une place prépondérante dans notre chaîne logistique.

Normes de santé et sécurité

Apple exige de ses fournisseurs qu'ils fournissent et maintiennent des lieux de travail sûrs où le personnel a accès aux informations et aux ressources dont il a besoin pour rester en sécurité et en bonne santé, et où il se sent autorisé à s'exprimer s'il a des inquiétudes. Notre Code et nos Normes ainsi que la [Liste des substances réglementées \(« RSS »\) d'Apple](#) fixent des normes strictes pour assurer la sécurité et la santé des personnes sur leur lieu de travail. Nous utilisons notre plateforme SupplierCare pour communiquer nos exigences strictes aux équipes des fournisseurs et les former à la mise en œuvre.

Nous avons récemment ajouté une nouvelle disposition autonome du Code concernant spécifiquement la sécurité incendie, élargissant nos normes strictes existantes, qui exige des fournisseurs qu'ils élaborent et mettent en œuvre un programme visant à renforcer la sécurité incendie lors de la conception, de la construction, de la rénovation, de l'utilisation et de la mise hors service des biens, et qu'ils effectuent des évaluations des risques d'incendie avec des plans d'intervention d'urgence appropriés pour atténuer les risques de dommages à la vie humaine, à l'environnement et aux biens.

Engagement précoce des fournisseurs

Nous travaillons à identifier et atténuer rapidement les risques pour la santé et la sécurité dans les cycles d'approvisionnement et de développement des produits. Au cours du processus de sélection des fournisseurs, nous procédons à des vérifications préalables sur place, par des tiers indépendants : en 2023, nous avons effectué des évaluations de l'état de préparation des installations (« PFRA ») sur 95 % des sites des fournisseurs potentiels avant d'attribuer des marchés. Une fois que les fournisseurs ont obtenu l'agrément d'Apple, nous continuons à examiner leurs installations entrant dans notre chaîne logistique pour détecter les risques en matière de santé et de sécurité avant la production en série. Nous suivons les fournisseurs tout au long de la phase de préproduction, alors que leur production monte en puissance, afin d'évaluer s'ils présentent les capacités requises, en accordant une attention particulière à ceux qui ont présenté des risques, puis y ont remédié, au cours du processus d'approvisionnement responsable.

Pour en savoir plus, consultez la section « Mobilisation et évaluations des fournisseurs » à la [page 9](#).

Sécurité de la machinerie

Alors que nous continuons à stimuler l'innovation dans nos produits, les machines utilisées pour les construire doivent également progresser. C'est pourquoi nous examinons et renforçons constamment nos programmes de sécurité des machines pour aider à garder les personnes qui utilisent l'équipement de fabrication en sécurité au travail. Par exemple, nous avons récemment ajouté une nouvelle disposition au Code spécifiant les exigences de sécurité pour l'achat de machines.

Pour aider les fournisseurs à respecter ces exigences, nous proposons des formations visant à les sensibiliser aux normes de sécurité des machines et aux risques associés. Cette formation couvre les principes fondamentaux tels que l'utilisation des appareils de sécurité, les bases de l'inspection et les dangers associés aux pièces en mouvement. Elle fournit également des informations sur les inspections de sécurité que les fournisseurs doivent effectuer sur toutes les machines existantes à l'aide de notre liste de contrôle de sécurité, qui décrit les meilleures pratiques en matière d'utilisation des panneaux et des barrières, les tâches quotidiennes visant à améliorer les protocoles de sécurité et les méthodes permettant de minimiser les risques. En 2023, plus de 760 sites de fournisseurs en Chine continentale, en Inde, en Thaïlande et au Vietnam ont suivi une nouvelle version améliorée de notre formation en ligne sur la sécurité des machines, axée sur la sécurité des postes de travail intégrés et de l'automatisation.

Par ailleurs, nous procédons régulièrement à des inspections sur place des équipements et à des évaluations des procédures de sécurité. Ces inspections comprennent des évaluations de la protection des machines, des mesures de sécurité électrique et des systèmes de prévention des incidents catastrophiques, parmi de nombreuses autres mesures d'ingénierie de la sécurité. En 2023, nous avons effectué des inspections de sécurité sur place de plus de 2 600 machines dans plus de 100 sites de fournisseurs clés.

Sécurité chimique

Des produits chimiques sont nécessaires pour de nombreux processus de fabrication indispensables à la création et à l'assemblage des produits Apple. Notre approche visant à minimiser l'exposition aux risques chimiques suit notre hiérarchie des contrôles, dans laquelle nous accordons la priorité à l'élimination et à la substitution avant de mettre en œuvre d'autres mesures de sécurité, telles que l'équipement de protection individuelle (« EPI »). Nous travaillons avec nos fournisseurs et concevons

intentionnellement nos produits et nos processus de fabrication pour utiliser des matériaux plus sûrs, en donnant à nos fournisseurs l'accès aux informations et aux ressources dont ils ont besoin pour identifier et sélectionner les alternatives préférées dès le départ.

Pour aider à définir des matériaux sûrs pour nos fournisseurs, nous avons d'abord réglé des normes strictes en matière de sécurité des matériaux via notre Code, nos Normes et le RSS. Ces lignes directrices respectent, et vont souvent au-delà, des lois ou directives internationales, des agences de réglementation, des exigences des labels écologiques et des normes environnementales visant à protéger la santé humaine et l'environnement.

Nous cartographions ensuite les produits chimiques dans notre chaîne logistique afin de comprendre les possibilités de les remplacer par des alternatives plus sûres. Conformément à la convention de l'OIT sur les produits chimiques, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils divulguent des informations sur les produits chimiques utilisés dans leurs installations, y compris sur la manière dont ils sont stockés et manipulés, et nous mettons en place des mécanismes à cet effet. Dans le cadre de nos programmes Full Material Disclosure (« FMD ») et Chemical Safety Disclosure (« CSD »), nos fournisseurs fournissent un inventaire de données que nous utilisons à la fois pour vérifier la conformité à nos normes et pour trouver des possibilités de mettre en œuvre des alternatives plus sûres aux substances qui comportent un risque accru, soit par leur nature, soit par la fréquence ou le volume auquel elles sont utilisées.

Ces données nous ont permis d'identifier les produits chimiques de traitement, tels que les nettoyants et les dégraissants, comme faisant partie des matériaux les plus utilisés en volume sur nos sites d'assemblage final, ce qui en fait des candidats de choix pour être remplacés par des alternatives plus sûres. En 2023, nous avons approuvé l'emploi de 175 nettoyants plus sûrs dans notre chaîne logistique. Depuis 2018, nos usines d'assemblage final utilisent exclusivement ces nettoyants et dégraissants plus sécuritaires, et nous avons commencé à étendre ce travail aux fabricants de composants qui créent des modules utilisés dans l'assemblage final.

En 2023, nous étions fiers de recevoir le prix Safer Choice Partner of the Year de l'Agence américaine de protection de l'environnement (« EPA ») pour la troisième fois en quatre ans, en reconnaissance de notre travail en faveur de nettoyants et dégraissants alternatifs plus sûrs dans notre chaîne logistique.



Conditions de vie du personnel

Notre Code et nos Normes exigent que les dortoirs du personnel mis à disposition par un fournisseur ou un tiers soient propres, sûrs et offrent un espace de vie adéquat. Les fournisseurs sont également tenus de fournir au personnel des installations sanitaires accessibles et propres et de l'eau potable, et toutes les installations de restauration, de préparation des aliments et d'entreposage fournies par les fournisseurs doivent être hygiéniques.

Nous avons récemment établi de nouvelles exigences pour les dortoirs et les salles de restauration du personnel. Il s'agit notamment d'exiger des fournisseurs qu'ils procèdent à des évaluations des risques, en tenant compte du climat du lieu, des fourchettes de température, des pratiques courantes dans la région et des commentaires du personnel, afin de déterminer les mesures de chauffage et de refroidissement adéquates dans les dortoirs.

5.5 Droit à la liberté d'association et de négociation collective

Notre Code et nos Normes s'alignent sur les conventions fondamentales de l'OIT et énoncent nos exigences à l'égard des fournisseurs en ce qui concerne les droits du personnel de former et d'adhérer (ou de s'en abstenir) à des entreprises de leur choix et de négocier collectivement par l'intermédiaire des représentants qu'ils ont choisis, sans ingérence, discrimination, représailles ou harcèlement.

Ces exigences comprennent l'élaboration de politiques écrites sur la liberté d'association et la prise en compte des besoins du personnel s'il exprime le souhait de disposer d'un mécanisme de règlement des plaintes en plus d'une représentation formelle. Les fournisseurs sont également tenus de respecter, en toute bonne foi, les termes de toute convention collective signée pendant la durée de celle-ci. Même lorsque la liberté d'association et de négociation collective est restreinte par la loi, il est interdit aux fournisseurs d'entraver les moyens légaux alternatifs permettant à leur personnel de s'associer et de négocier collectivement.

Nous recherchons des preuves de discrimination ou de représailles liées à la liberté d'association et à la négociation collective, lorsque la loi l'autorise, dans le cadre de chaque évaluation que nous menons, qui comprend également des entretiens confidentiels avec le personnel. En 2023, plus de 500 établissements dans 32 pays et régions employaient du personnel syndiqué, et plus de 300 sites avaient négocié des conventions collectives avec leur personnel.

Nous exigeons également de tous les fournisseurs qu'ils forment leur personnel sur leurs droits, y compris la liberté d'association et la négociation collective par l'intermédiaire de représentants choisis. Grâce à nos outils numériques de formation aux droits, nous facilitons l'engagement du personnel pour qu'il se familiarise avec les protections prévues par notre Code et nos Normes en la matière. Nous avons également renforcé les exigences des fournisseurs en matière de programmes de formation et de mécanismes de gestion des relations sur le lieu de travail et d'implication des représentants du personnel dans les évaluations de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

Pour en savoir plus, consultez la section « Sensibilisation aux droits du personnel » à la [page 7](#).

En 2023, nous avons poursuivi notre partenariat avec l'OIT, notamment au Vietnam, où leur programme a permis d'éduquer et de sensibiliser nos fournisseurs aux nouvelles protections du personnel et aux réformes du travail mises en œuvre dans tout le pays, y compris les exigences liées à la liberté d'association et à la négociation collective.

5.6 Salaires et horaires équitables

Nous prenons des mesures pour confirmer une rémunération équitable des salaires et des primes sur la base de mesures précises du temps de travail.

Notre Code et nos Normes comprennent des dispositions sur les heures de travail, les salaires et les avantages, telles que la limitation de la semaine de travail à 60 heures (y compris les heures supplémentaires, qui doivent être volontaires) et l'obligation pour les fournisseurs de payer au moins le salaire minimum et de fournir tous les avantages requis par la loi et le contrat applicables. Nos fournisseurs doivent fournir des contrats qui décrivent précisément le travail d'une personne, une description claire des salaires et des avantages (y compris les congés), ainsi que des informations sur la politique de tolérance zéro d'Apple en matière de frais de recrutement. Les fournisseurs doivent également faire suivre à leurs nouveaux membres du personnel une formation d'orientation sur le droit du travail local et les protections énoncées dans notre Code et nos Normes.

Nous travaillons avec des auditeurs tiers indépendants pour évaluer les installations des fournisseurs, ce qui comprend un examen approfondi des dossiers du personnel, des informations sur les salaires, des contrats et des données sur les heures de travail. Pour vérifier le respect de nos normes de travail en dehors de nos évaluations, nous demandons également à nos fournisseurs de communiquer des données sur les heures de travail du personnel tout au long de l'année, les fournisseurs prioritaires communiquant

des données sur une base hebdomadaire. En 2023, nous avons reçu des données hebdomadaires sur les heures de travail pour une moyenne de 1,4 million de personnes réparties dans plus de 380 établissements, les fournisseurs déclarants maintenant la conformité à nos normes sur plus de 96 % des semaines de travail.

Salaire minimum vital

Le « salaire minimum vital » est un sujet important dans notre secteur, comme dans beaucoup d'autres. En 2023, nous avons entrepris un exercice pour mieux comprendre les salaires dans notre chaîne logistique au-delà des exigences de notre Code, qui exigent déjà que tous les salaires soient conformes aux exigences légales locales et payés à temps. Comprendre la répartition des salaires est un élément essentiel de notre engagement à défendre le droit des personnes à être traitées avec dignité et respect. Nous travaillons avec des équipes d'Apple et des partenaires externes, notamment la Responsible Business Alliance (« RBA »), l'OIT et le Fair Wage Network, afin de collecter et de cartographier les données relatives aux salaires dans les principaux pays et régions de notre chaîne logistique. Nous utilisons ces données pour alimenter le débat mondial sur une définition et une méthode de calcul universellement acceptées, tout en identifiant les outils, les ressources et le soutien que nous devons mettre en place pour nos fournisseurs afin d'avoir le plus d'impact possible sur la situation du personnel dans le monde entier.

5.7 Environnement et droits de la personne

Les droits de l'environnement sont également des droits de la personne. C'est pourquoi la stratégie environnementale d'Apple prend en compte non seulement la manière dont nous concevons, fabriquons, vendons, réutilisons et recyclons nos produits, mais aussi les risques liés au travail, aux droits de la personne, à la santé et à la sécurité qui découlent de ces actions et de ces décisions.

Les activités d'Apple à l'échelle mondiale sont neutres en carbone depuis 2020, et nous nous sommes engagés à être neutres en carbone sur l'ensemble de notre chaîne logistique et sur le cycle de vie de chacun de nos produits d'ici à 2030.

Pour y parvenir, nous nous sommes engagés à réduire les émissions de gaz à effet de serre (« GES ») de 75 % par rapport à 2015, notre année de référence.³ Une partie de cet engagement comprend la décarbonisation de notre chaîne logistique et la transition de nos fournisseurs vers une électricité 100 % renouvelable. Nous nous engageons à le faire dans le

respect des droits et de la dignité des personnes et des communautés touchées par les projets et les investissements que nous entreprenons pour atteindre cet objectif, y compris les populations autochtones. Cela suppose d'étendre l'application de notre code et de nos normes aux fournisseurs qui soutiennent notre travail dans ce domaine, y compris les principaux promoteurs de projets d'énergie renouvelable.

À mesure que nous progressons vers notre objectif de passer à 100 % de matériaux recyclés et renouvelables dans nos produits, nous continuons également à renforcer notre norme d'approvisionnement responsable en matières premières (« norme d'approvisionnement responsable ») en exigeant l'identification des risques liés aux représailles contre les défenseurs des droits de la personne et de l'environnement, ainsi que le droit des peuples autochtones à un consentement libre, préalable et éclairé.

Nous adoptons une approche similaire en matière de gestion de l'eau, qui consiste notamment à faire respecter le droit humain fondamental à une eau propre et sûre pour les communautés dans lesquelles nos fournisseurs exercent leurs activités. Nous travaillons directement avec nos fournisseurs pour nous assurer qu'ils disposent de politiques solides, qu'ils gèrent efficacement leurs systèmes d'assainissement et qu'ils réduisent leur consommation globale en réutilisant les eaux usées.

Nous poursuivons notre travail avec l'Alliance for Water Stewardship (« AWS ») pour faire progresser et certifier nos fournisseurs conformément à la norme AWS, le premier cadre mondial permettant de mesurer la gestion responsable de l'eau à travers des critères sociaux, culturels, environnementaux et économiques. Depuis 2018, 20 de nos sites fournisseurs ont obtenu la certification pour la norme AWS, dont 16 ont obtenu la note Platinum, le score le plus élevé réalisable dans le cadre de l'AWS.

5.8 Harcèlement sexuel

Notre Code et nos Normes exigent que nos fournisseurs s'engagent à offrir un lieu de travail exempt de harcèlement et d'abus, y compris de harcèlement sexuel. Cela comprend l'établissement de politiques et de procédures claires sur l'interdiction du harcèlement sexuel, ainsi qu'une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et des abus pour l'ensemble du personnel, les cadres et la direction.

Les personnes employées par les fournisseurs sont encouragées à signaler toute incidence de harcèlement sexuel par le biais des voies de plainte anonymes que nous mettons à la disposition du public, y compris les mécanismes de dénonciation locaux, les lignes téléphoniques



d'urgence de tiers, EthicsPoint et notre [site web public](#), ou en contactant directement l'équipe Environnement et Innovation de la chaîne logistique (« ESCI ») d'Apple, à tout moment et dans n'importe quelle langue. La politique mondiale d'Apple sur la dénonciation interdit toute forme de représailles à l'encontre du personnel qui signale des problèmes par le biais de ces canaux, et si des représailles sont découvertes, notre procédure de violation des principes fondamentaux s'applique.

Pour en savoir plus, consultez la section « Mobilisation et évaluations des fournisseurs » à la [page 9](#) et la section « Mobilisation des titulaires de droits » à la [page 12](#).

Nous enquêtons sur tous les cas de harcèlement sexuel et, si nous découvrons qu'il y a eu harcèlement sexuel, nous prenons des mesures immédiates, en travaillant avec le(s) fournisseur(s) concerné(s) sur les mesures correctives appropriées par le biais de notre procédure CAP. Cela peut comprendre l'examen des politiques et des formations des fournisseurs sur cette question, ainsi que les mesures correctives correspondantes pour le personnel concerné, telles que des mesures disciplinaires à l'encontre de la partie fautive.

Pour en savoir plus, consultez la section « Tenir les fournisseurs responsables » à la [page 21](#).

Nous avons récemment ajouté à notre Code et à nos Normes de nouveaux principes et orientations, fondés sur les conventions et lignes directrices de l'OIT, exigeant des fournisseurs qu'ils apportent le soutien et l'assistance nécessaires aux victimes, notamment aux victimes d'agressions physiques ou sexuelles, de harcèlement sexuel ou d'intimidations répétées.

Nous avons également mis au point une formation sur le harcèlement sexuel pour tous les élèves de notre programme d'apprentissage de la formation professionnelle, qui a formé plus de 1 100 élèves à ce jour. En 2023, nous avons commencé à adapter cette formation au personnel actuel des fournisseurs, en la pilotant sur un certain nombre de sites. Cette formation a incité plusieurs personnes à signaler des cas de harcèlement sexuel au service des ressources humaines de leur entreprise. Nous continuerons à diffuser cette formation auprès d'un plus grand nombre de personnes employées par les fournisseurs au cours de l'année à venir.

La sensibilisation au harcèlement sexuel et sa prévention sont également des thèmes centraux du programme de formation volontaire Leadership Soft Skills que nous proposons aux employés des fournisseurs désireux de renforcer leurs capacités de leadership.

5.9 Gérer les risques importants plus en profondeur dans notre chaîne logistique

Bien qu'Apple n'achète pas, ne se procure pas ou ne s'approvisionne pas directement en minerais primaires, nous nous engageons à respecter et à dépasser les normes de diligence raisonnable internationalement reconnues pour les matières premières et recyclées de notre chaîne logistique. Nous souhaitons un jour pouvoir employer uniquement des matériaux recyclés et renouvelables pour nos produits et nos emballages. Tout en progressant vers cet objectif ambitieux, nous continuons à nous approvisionner de manière responsable pour tous les matériaux entrant dans la composition de nos produits et de nos emballages, tout en nous efforçant d'améliorer les conditions au sein et autour des communautés minières.

Conformément à l'étape 2 du Guide sur le devoir de diligence de l'OCDE pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones touchées par un conflit ou à haut risque (« Guide sur le devoir de diligence de l'OCDE »), nous travaillons à plusieurs niveaux de notre chaîne logistique afin d'identifier et d'évaluer les risques liés à nos pratiques d'approvisionnement en minerais. Cela implique de demander à nos fournisseurs ainsi qu'aux fonderies, raffineries, fabricants de matériaux et recycleurs de notre chaîne logistique d'identifier et d'évaluer un large éventail de risques, y compris les risques sociaux, environnementaux et liés aux droits de la personne.

Notre norme d'approvisionnement responsable décrit nos exigences étendues en matière d'approvisionnement responsable des matériaux au cœur de notre chaîne logistique. La norme d'approvisionnement responsable et notre code et nos normes couvrent les matériaux primaires et recyclés, y compris les matériaux avancés et biosourcés, et sont fondés sur des principes acceptés par l'industrie et au niveau international, notamment les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (« PDNU »), les normes internationales du travail de l'OIT et le Guide de diligence raisonnable de l'OCDE. En plus d'établir nos propres normes rigoureuses, nous soutenons le développement de normes d'approvisionnement responsable à l'échelle de l'industrie, y compris un cadre pour le cobalt extrait artisanalement, développé en collaboration avec la Responsible Minerals Initiative (« RMI ») de la RBA.

Cartographie de notre chaîne logistique de minéraux

L'application des normes les plus rigoureuses commence par une cartographie détaillée des fonderies, des raffineries et des fabricants qui

approvisionnent les fournisseurs tout au long de notre chaîne logistique, une pratique que nous avons renforcée au fil des ans. Nous publions chaque année une liste de tous les fondeurs et raffineurs d'étain, de tantale, de tungstène, d'or (« 3TG »), de cobalt et de lithium identifiés dans notre chaîne logistique. En 2016, nous sommes devenus la première entreprise d'électronique à publier une liste de raffineurs de cobalt dans notre chaîne logistique, et en 2020, nous avons été les premiers à publier une liste de raffineurs de lithium.

Nous cartographions également d'autres matériaux dans nos produits, tels que le mica, le cuivre, le graphite et le nickel, et, avant la production, nous évaluons les fournisseurs de nouveaux matériaux pour nous assurer qu'ils respectent nos exigences. Il s'agit notamment de matériaux recyclés et biosourcés tels que le coton, qui provient actuellement des États-Unis et d'Australie. En 2023, nous avons effectué un contrôle préalable sur 58 matériaux recyclés ou biosourcés afin de vérifier que leurs pratiques d'approvisionnement répondaient aux normes d'Apple.

Un élément clé de notre processus de diligence raisonnable en matière d'évaluation des risques est le fait que nous exigeons de tous les fournisseurs qui utilisent du 3TG dans les pièces et les produits Apple qu'ils nous soumettent un modèle de déclaration des minerais de conflit (« CMRT ») conforme aux normes de l'industrie. Nous collectons et traitons les données du CMRT pour cartographier notre chaîne logistique jusqu'au niveau de la fonderie, du raffinage et, dans la mesure du possible, de l'exploitation minière. Vous pouvez en savoir plus en lisant le rapport d'Apple sur les minéraux de conflit et la liste des fonderies et raffineries sur [notre site web public](#).

Prioriser les matériaux pour une transition recyclée et renouvelable

Pour mieux identifier et comprendre les risques majeurs au cœur de notre chaîne logistique, nous avons procédé à une évaluation complète des impacts environnementaux, sociaux et de la chaîne logistique de plus de 45 éléments miniers et matières premières couramment utilisés dans l'électronique grand public.

Nous avons évalué chaque matériau à l'aide de plusieurs indicateurs d'impact, en utilisant une approche fondée sur les données. Nous avons ensuite pondéré ces profils d'impact matériel (« MIP ») par la masse de chaque matériau qu'Apple utilise pour fabriquer ses produits. Cette analyse complète les processus existants que nous avons mis en place

pour cartographier et mener une diligence raisonnable renforcée sur les matériaux prioritaires de notre chaîne logistique, y compris les matériaux à haut risque.

Grâce à ce travail, nous avons identifié 15 matériaux prioritaires (aluminium, cobalt, cuivre, verre, or, lithium, papier, plastique, terres rares, acier, tantale, étain, titane, tungstène et zinc) qui représentent 87 % de la masse totale des produits expédiés à nos clients en 2023.⁴

En 2023, nous avons annoncé que d'ici 2025, toutes les batteries conçues par Apple devraient être fabriquées avec 100 % de cobalt recyclé, que les⁵ aimants des produits Apple devraient utiliser 100 % d'éléments de terres rares recyclés⁶ et que toutes les cartes de circuits imprimés conçues par Apple devraient utiliser 100 % de soudures à l'étain et de dorures recyclées.⁷

Depuis 2022, nous avons, année après année, presque doublé notre utilisation de cobalt recyclé dans les batteries des appareils iPhone, iPad et Mac, portant notre utilisation totale en 2023 à 52 %.

Évaluations de tiers

Notre Code et nos Normes ainsi que la norme d'approvisionnement responsable exigent de nos fournisseurs qu'ils examinent les incidents signalés et les allégations publiques et qu'ils procèdent à des audits indépendants par des tiers des transformateurs de matériaux clés dans notre chaîne logistique, tels que les fonderies, les raffineries, les fabricants et les recycleurs, afin d'atténuer les risques identifiés. Pour certains fournisseurs, nous demandons des audits spécialisés supplémentaires en matière d'approvisionnement responsable afin de procéder à un examen plus approfondi de leurs systèmes de gestion internes et de leur conformité aux exigences d'Apple relatives au 3TG et à d'autres minerais. En 2023, 100 % des fonderies, raffineurs et fabricants de 3TG, de cobalt et de lithium identifiés dans notre chaîne logistique ont participé à des évaluations par des tiers pour vérifier la conformité à nos normes et aider à la gestion des risques liés aux droits de la personne.

En plus de faire preuve de diligence raisonnable à l'égard de notre propre chaîne logistique, nous travaillons en étroite collaboration avec des programmes d'audit de tiers, notamment ceux gérés par le RMI et la London Bullion Market Association (« LBMA »), ainsi qu'avec des programmes de diligence raisonnable et de surveillance en amont afin d'identifier les risques au niveau des fonderies, des raffineries et des mines, et d'aider à renforcer les organismes d'audit et de certification de l'industrie.



Si les fonderies, les raffineurs et les fabricants de matériaux ne peuvent ou ne veulent pas répondre à nos exigences, ils risquent d'être exclus de notre chaîne logistique. Depuis 2009, Apple a ordonné l'exclusion de 222 fonderies et raffineries de 3TG et de 9 fonderies et raffineries de cobalt de sa chaîne logistique.

Outils de diligence raisonnable, ressources et formation

Nous communiquons chaque année à nos fournisseurs nos exigences en matière d'approvisionnement en matériaux et nous nous engageons auprès d'eux tout au long de l'année par le biais de communications et de conseils personnalisés. Cela comprend l'organisation de formations annuelles sur le devoir de diligence auprès des fournisseurs et l'accès à des supports de formation en ligne via SupplierCare, portant sur les attentes et les exigences d'Apple en matière de devoir de diligence.

De même, nous innovons, développons et mettons à l'échelle des outils pour améliorer le processus de gestion des risques plus en profondeur dans notre chaîne logistique, comme l'évaluation de l'état de préparation au risque (« RRA »), qui a été déployée par le RMI depuis 2017 et est désormais utilisée par des centaines d'entreprises dans tous les secteurs d'activité. Nous utilisons la RRA pour évaluer les risques dans notre chaîne logistique mondiale, en nous concentrant sur ceux associés aux fonderies et aux raffineries qui sont nouvelles dans notre chaîne logistique. En outre, le Copper Mark, un cadre d'assurance pour la production responsable de cuivre, a utilisé la RRA dans le cadre de ses critères sur 69 sites l'année dernière.

Nous utilisons également la plateforme de plaintes sur les minéraux du RMI, une plateforme intersectorielle où les allégations concernant les chaînes logistiques des minéraux font l'objet d'une enquête et d'un traitement. Les plaintes peuvent être déposées de manière anonyme par des organisations non gouvernementales (« ONG »), des entreprises ou des membres du public.

Par ailleurs, la plateforme Material Insights du RMI est une solution sectorielle dynamique en ligne qui aide les acteurs des chaînes logistiques de matériaux à renforcer leur diligence raisonnable et facilite les efforts conjoints pour faire face aux risques liés à l'approvisionnement. Elle est conçue pour promouvoir l'apprentissage, la collaboration et l'amélioration de la gestion environnementale, sociale et de gouvernance (« ESG ») au sein des chaînes logistiques de minerais portant sur plus de 21 matériaux dans 30 secteurs d'activité.

Au cours des trois dernières années, nous avons travaillé avec l'ONG IMPACT pour soutenir le développement de solutions permettant de mesurer et de suivre les activités de la chaîne logistique liées au bien-être social et environnemental dans les communautés d'exploitation minière artisanale et à petite échelle (« ASM »). L'une de ces solutions est Bloom, l'outil de suivi et d'évaluation innovant d'IMPACT, basé sur le web, qui soutient la diligence raisonnable de la chaîne logistique des utilisateurs et leur capacité à suivre leurs progrès en s'alignant sur des objectifs de rapports ESG plus larges et des normes de durabilité telles que les Objectifs de développement durable (« ODD ») de l'Organisation des Nations unies (« ONU »). Bloom permet aux utilisateurs de définir les indicateurs qu'ils souhaitent mesurer, de comparer leurs résultats aux statistiques nationales et internationales et de mieux comprendre les opportunités de soutenir davantage les communautés ASM. Cette plateforme, qui a débuté son développement technique en 2023 sur la base de précédents projets pilotes, permettra à des entreprises telles qu'Apple d'évaluer les conditions régissant l'exploitation minière en fonction de ces objectifs reconnus.

S'engager avec les parties prenantes au niveau de l'exploitation minière

Il est essentiel de soutenir les voix indépendantes au niveau de l'exploitation minière afin d'évaluer les risques et d'y remédier au cœur de notre chaîne logistique et de préserver le bien-être des communautés minières. Pour ce faire, nous nous engageons à mener les activités suivantes :

- Nous continuons à soutenir le mécanisme de dénonciation de l'International Tin Supply Chain Initiative (« ITSCI ») en République démocratique du Congo (« RDC »).
- Avec notre soutien, les centres d'innovation D-Lab du Massachusetts Institute of Technology (« MIT ») dispensent une formation aux orpailleurs et aux dirigeants des communautés en Colombie pour les aider à relever durablement les défis de l'ASM.
- Nous nous associons à l'organisation internationale de développement Pact pour dispenser une formation de sensibilisation sur les droits aux mineurs, aux jeunes et aux responsables communautaires dans les communautés d'ASM en RDC. Ces formations sont conçues pour sensibiliser à une série de questions relatives aux droits de la personne et s'appuient en partie sur un programme élaboré par le Fonds des Nations unies pour l'enfance

(« UNICEF »). Nous avons œuvré avec Pact pour apporter des ajustements et des améliorations afin d'assurer la durabilité de ces programmes, notamment en mettant en œuvre le programme d'épargne et de prêt WORTH de Pact pour les membres de la communauté et les diplômés des programmes d'apprentissage, en fournissant davantage d'assistance technique aux diplômés et en collaborant encore plus avec les groupes communautaires et les bureaux du gouvernement local afin de créer des plans de transition durables pour les activités de base des programmes.

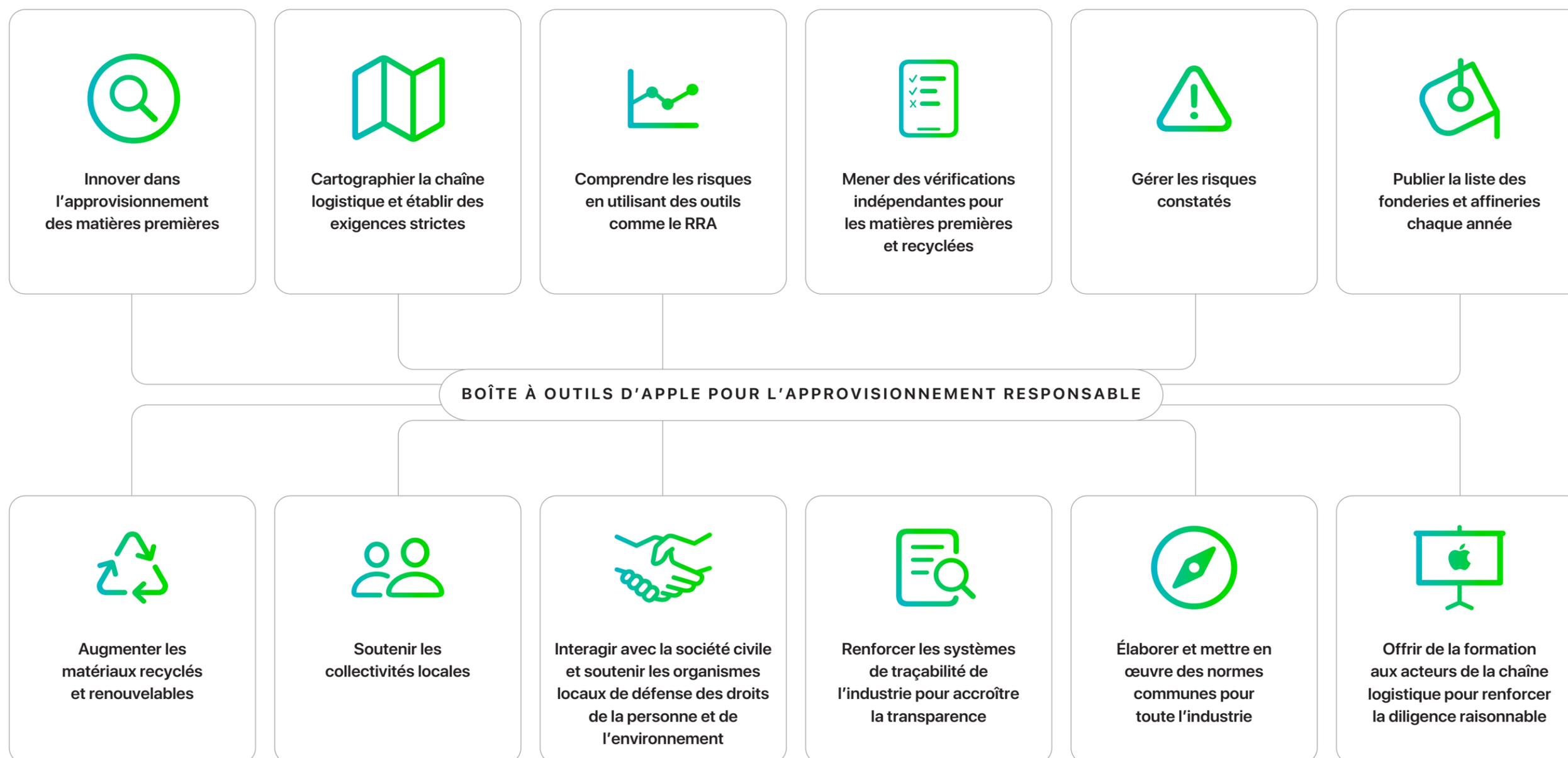
- Dans le cadre de notre collaboration avec le Fund for Global Human Rights (« le Fonds »), nous soutenons les défenseurs des droits de la personne et de l'environnement en RDC qui travaillent sur des questions telles que les droits économiques et sociaux des communautés minières, la croissance économique inclusive, la défense judiciaire, la justice environnementale et l'État de droit, ainsi que la santé, la sécurité et la juste compensation pour les communautés minières.

Alors que nous œuvrons au renforcement des programmes de diligence raisonnable à l'échelle de l'industrie dans les zones d'approvisionnement en matériaux, nous nous engageons et soutenons un large éventail d'initiatives multipartites et communautaires, y compris en siégeant au sein des organismes suivants en 2023 :

- le conseil d'administration de la RBA;
- le comité directeur de la RMI;
- le Comité de gouvernance de l'Alliance public-privé pour un commerce de minerais responsable (« PPA »), une initiative multisectorielle qui soutient la production, le commerce et l'approvisionnement éthiques de minerais provenant de la région des Grands Lacs d'Afrique;
- le Partenariat européen pour des matériaux responsables (« EPRM »), un partenariat entre la société civile, l'industrie et les gouvernements axé sur des pratiques responsables en matière d'ASM et d'approvisionnement;



Établissement de normes plus profondément dans la chaîne logistique.





6. Responsabilité et mesures correctives

Notre objectif principal est toujours d'identifier et d'éliminer les risques potentiels dans notre chaîne logistique avant qu'ils ne se produisent. Lorsque nous découvrons des violations de nos politiques, nous prenons rapidement des mesures pour tenir les fournisseurs responsables, en exigeant que des mesures correctives soient prises en faveur des détenteurs de droits concernés et que des actions soient entreprises pour éviter que le problème ne se reproduise.

6.1 Responsabiliser les fournisseurs

Si des problèmes de non-conformité sont découverts à la suite d'évaluations ou d'allégations émanant de sources telles que le personnel d'Apple, des entreprises de la société civile, des organes de presse, des personnes de notre chaîne logistique ou des canaux de réclamation anonymes à la disposition du public, nous exigeons des fournisseurs qu'ils mettent rapidement en œuvre un plan visant à corriger le problème et qu'ils offrent une réparation aux personnes concernées par ces droits. Une fois le plan déployé, nous veillons à ce que les mesures correctives soient appliquées selon nos normes. Nous appelons ces processus respectivement « plans d'actions correctives » (« CAP ») et « vérifications des actions correctives » (« CAV »).

Dans le cadre du processus CAP, le fournisseur est informé du ou des problèmes et doit procéder à une analyse des causes profondes afin d'élaborer des mesures correctives. Pendant cette période, notre équipe de renforcement des capacités propose aux fournisseurs une formation sur les meilleures pratiques du secteur et des conseils pour résoudre les problèmes identifiés, ainsi qu'un soutien pour renforcer leurs systèmes et pratiques de gestion afin d'éviter que le problème ne se reproduise. Les contrôles obligatoires à 30, 60 et 90 jours avec Apple permettent de s'assurer que les questions des fournisseurs sont traitées et que des éclaircissements, une sensibilisation et une formation sont fournis si nécessaire. Certains fournisseurs sont tenus de procéder à des vérifications plus fréquentes si Apple le juge nécessaire.

Nous menons ensuite notre processus de VAC pour nous assurer que toutes les actions correctives ont été mises en œuvre avec succès et que les mesures nécessaires ont été prises pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

Outre l'activation des processus CAP et CAV, lorsque nous identifions une violation majeure, le niveau le plus grave de violation de notre Code de conduite des fournisseurs (« Code »), Apple en informe le directeur général (« PDG ») du fournisseur et le place en période de mise à l'épreuve. La période de probation commence lorsqu'Apple découvre une violation des règles fondamentales et se termine lorsqu'Apple détermine que le fournisseur a mis en œuvre toutes les mesures correctives nécessaires et que la violation ne se reproduit plus. En fonction de l'infraction, la mise à l'épreuve peut durer un an ou plus après l'achèvement des actions correctives. Pendant cette période, le fournisseur peut, par exemple, cesser de recevoir de nouveaux projets ou de nouvelles commandes et voir son partenariat avec Apple résilié.

En plus de remédier rapidement à la violation principale, les fournisseurs doivent également modifier leurs systèmes de gestion afin de s'attaquer aux causes profondes de la violation, prendre et maintenir des mesures préventives afin que la violation ne se reproduise pas et offrir une réparation au personnel concerné, conformément aux Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (« PDNU »).

Tout au long de ces processus, notre objectif est de travailler main dans la main avec les fournisseurs pour les aider à améliorer leurs systèmes de gestion plutôt que de les exclure de notre chaîne logistique avant que les problèmes ne soient corrigés. Si, malgré les efforts et le temps que nous lui consacrons, un fournisseur ne veut pas ou ne peut pas remédier aux violations et améliorer ses activités pour répondre à nos exigences, il risque d'être exclu de notre chaîne logistique. Depuis 2009, nous avons ordonné l'exclusion de 25 usines de fabrication et de 231 fonderies et raffineries de notre chaîne logistique.

Renforcement des capacités

Dans le cadre du processus de remédiation, nous investissons dans des efforts de renforcement des capacités afin de procurer aux fournisseurs les outils dont ils ont besoin pour résoudre les problèmes immédiats et améliorer leurs systèmes de gestion afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

SupplierCare procure aux fournisseurs des outils en ligne leur permettant d'améliorer leurs activités et de mettre en place de nouveaux processus. Grâce à la plateforme, les fournisseurs sont en mesure de collaborer avec nous pour suivre leurs résultats d'évaluation, élaborer des CAP pour les conclusions de l'évaluation, consulter les ressources de bonnes pratiques et suivre leurs progrès. SupplierCare soutient le renforcement des capacités en fournissant un contenu éducatif à la demande afin d'améliorer la compréhension et le respect de notre Code et de nos Normes en matière de responsabilité des fournisseurs (les « Normes »).

En plus des ressources en ligne, Apple déploie des experts en produits sur place pour former et soutenir les fournisseurs. Depuis 2016, notre programme d'experts en la matière (« SME ») envoie des experts en produits Apple dans les installations des fournisseurs pour les aider à créer des plans personnalisés de renforcement des capacités. L'équipe SME est composée de plus de 30 experts en produits Apple qui possèdent une solide expérience du secteur et des connaissances leur permettant de résoudre les problèmes de gestion et les problèmes techniques. Le programme couvre les domaines suivants :

Gestion du travail et des droits de la personne

- Gestion du recrutement de main-d'œuvre
- Gestion des classes protégées
- Gestion de la discipline
- Agence de placement tierce (« TPEA ») / gestion du programme éducatif
- Gestion des salaires et des avantages sociaux
- Gestion des plaintes
- Gestion de la cessation d'activité du personnel
- Gestion de la main-d'œuvre contractuelle étrangère



Gestion de la santé et de la sécurité

- Évaluations des risques
- Préparation et réponse aux situations d'urgence
- Équipement de protection individuel (« EPI ») et signalisation

- Hygiène industrielle

- Gestion des tâches à haut risque (telles que le travail en hauteur, le travail à chaud et l'entrée dans un espace clos)

- Verrouillage et étiquetage

- Gestion des produits chimiques

- Gestion des incidents ergonomiques

Gestion environnementale

- Gestion des permis environnementaux

- Gestion des déchets

- Gestion des eaux usées

- Gestion des eaux pluviales

- Gestion des émissions atmosphériques

Le programme SME aide les équipes de fournisseurs à prendre des mesures correctives en réponse aux cas de non-conformité, ainsi qu'à mettre en œuvre des mesures générales d'amélioration du lieu de travail et de la gestion. En 2023, plus de 40 sites fournisseurs ont reçu un soutien personnalisé de la part d'experts qui les ont aidés à prendre les mesures nécessaires pour améliorer leurs performances. En moyenne, ces établissements ont vu leur score global d'évaluation du code de conduite augmenter d'une année sur l'autre après avoir bénéficié d'un renforcement personnalisé de leurs capacités.

Par exemple, au cours de l'exercice 2022 (« exercice 2022 »), nous avons affecté un SME spécialisé dans les droits du travail et les droits de la personne pour soutenir une usine de boîtiers d'iPhone et d'iPad suite à ses performances inférieures à la moyenne lors de l'évaluation du Code de conduite de cette année-là. Notre SME a constaté que l'une des difficultés rencontrées par l'établissement pour se conformer au code et aux normes d'Apple résidait dans la surveillance inadéquate de ses agences de placement tiers. Par ailleurs, le volume

relativement faible de main-d'œuvre dont le fournisseur avait besoin signifiait qu'il avait peu de moyens d'influer sur les changements positifs au sein de ses agences de placement.

Le SME d'Apple a collaboré avec le fournisseur pour réduire sa dépendance à l'égard des agences de placement tierces en stimulant le recrutement direct par la mise en place de primes de recommandation internes et d'options de recrutement en ligne afin de rendre plus facile et plus attrayant pour le personnel d'obtenir un emploi directement par l'intermédiaire du fournisseur. Notre SME a également collaboré avec le fournisseur pour mettre en œuvre des programmes visant à mieux retenir le personnel actuel, notamment en optimisant les systèmes de gestion afin d'améliorer le paiement des accidents du travail et des congés de maladie, d'indemniser correctement les congés annuels inutilisés et de normaliser le règlement du dernier paiement. Le fournisseur a également renforcé les protections pour les travailleuses enceintes en ce qui concerne les heures de travail et le contrôle des heures supplémentaires.

Ces améliorations ont aidé le fournisseur à minimiser l'engagement avec ses agences pour l'emploi et, ce faisant, à mieux protéger les droits du personnel. Le succès de ce programme a été démontré lors du cycle d'évaluation de l'année suivante, qui a vu le score total du fournisseur passer de 77 pour l'exercice 2022 à 99 pour l'exercice 2023, et son score en matière de travail et de droits de la personne passer de 64 à 100.

Évaluer et mesurer la performance

Nous évaluons régulièrement nos programmes afin de déterminer leur efficacité à traiter concrètement nos principaux risques en matière de droits de la personne sur le terrain. Notre engagement continu auprès des fournisseurs tout au long de l'année, y compris chaque évaluation que nous effectuons, nous fournit des données précieuses sur les performances de nos fournisseurs en ce qui concerne le respect de nos normes. Ces informations, combinées à des informations fournies par des experts internes et externes, mettent en évidence les tendances et les plus grandes possibilités d'amélioration. Nous traitons ces possibilités d'amélioration par le biais de mises à jour régulières de notre Code et de nos Normes, ainsi que par l'élaboration et la mise en œuvre d'efforts ciblés de formation et de renforcement des capacités. Ces efforts visent à élever les fournisseurs classés comme peu ou moyennement performants, mais ils aident également les fournisseurs très performants à maintenir leur niveau de performance.

En plus de nos programmes d'évaluation, bon nombre de nos initiatives axées sur le travail et les droits de la personne nous fournissent des flux réguliers d'informations qui mettent en évidence les possibilités d'évaluer leur impact et leur efficacité. Par exemple, les outils numériques d'éducation aux droits du travail, que nous avons développés avec nos partenaires, nous fournissent des informations en temps réel sur leur efficacité et la rétention des sujets, ce qui nous permet de mettre rapidement à jour le contenu afin d'éduquer plus efficacement les personnes à travers notre chaîne logistique sur leurs droits sur le lieu de travail.

Nos programmes et plateformes de moyens d'expression des membres du personnel fournissent également un lien continu avec le ressenti tout au long de la chaîne logistique, ce qui nous permet de mieux comprendre l'expérience sur le lieu de travail et d'identifier plus rapidement les tendances et les préoccupations individuelles.

Nous étendons ces efforts à nos programmes d'apprentissage et de développement, en faisant appel à des institutions universitaires de premier plan pour mesurer leur efficacité et leur qualité et recommander des possibilités d'amélioration et d'expansion de nos offres.

Nous développons et améliorons en permanence nos méthodes de mesure et d'évaluation de l'efficacité de nos programmes d'identification et de gestion des risques afin de défendre et de respecter les droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne logistique.

6.2 Mesures de réparation pour les titulaires de droits

L'accès du personnel à des voies de recours efficaces est un élément essentiel du processus de responsabilisation et de remédiation lorsque des violations de nos normes sont constatées. Dans le cadre de notre procédure CAP, ou en réponse directe à des plaintes déposées par des membres du personnel ou des tiers, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils apportent une solution à toute personne de notre chaîne logistique ayant subi un préjudice du fait que le fournisseur n'a pas respecté notre Code et nos Normes. La réparation pour les détenteurs de droits affectés peut consister en des excuses officielles, une compensation financière et la rectification des conditions de travail ou de vie.

Remédier aux infractions liées aux principaux domaines de risque

Ce qui suit décrit les processus de remédiation que nous avons affinés au cours de nombreuses années d'expérience pour des violations spécifiques de certains risques majeurs :

• Travail servile

Si nous découvrons que des personnes ont payé des frais de recrutement à un fournisseur Apple ou à une agence de placement à un moment quelconque de leur parcours professionnel, nous exigeons que le fournisseur soumette rapidement un plan de remboursement de ces frais à notre approbation, même si ces frais sont légaux dans le pays d'exploitation du fournisseur ou dans le pays d'origine des personnes concernées. Une fois approuvé, le fournisseur rembourse directement aux personnes concernées tous les frais payés au cours du processus d'obtention d'un emploi, et nous vérifions le remboursement intégral et en temps voulu par l'intermédiaire d'un auditeur tiers indépendant. Les montants des remboursements sont déterminés en fonction de la fourchette des frais identifiés lors des entretiens avec les personnes employées et de la vérification croisée avec les agences de placement des fournisseurs concernés. En cas de litige sur l'étendue des frais, le montant ou la date de remboursement, Apple s'engage directement avec le fournisseur à résoudre le problème et à exiger que les personnes concernées soient remboursées. Depuis 2008, nos fournisseurs ont remboursé 34,5 millions de dollars de frais de recrutement à 37 700 personnes.

• Heures de travail et salaires

Si nous découvrons qu'un fournisseur a fait de fausses déclarations sur les heures travaillées ou la rémunération des personnes employées, il est tenu de revoir tous les registres afin de refléter une comptabilité exacte des heures travaillées, de payer toutes les heures ou les heures supplémentaires qui n'ont pas été comptabilisées auparavant, et/ou d'accorder les jours de repos auxquels les personnes employées concernées ont droit. Le fournisseur est également tenu de se soumettre à des évaluations supplémentaires pour confirmer que les mesures correctives ont été prises à l'égard du personnel concerné et que des changements ont été apportés à ses politiques et à ses systèmes de gestion pour prévenir de nouvelles infractions.



- **Travail des enfants**

Lorsque le travail d'une personne mineure est découvert, des évaluateurs tiers spécialisés sont invités à procéder à un examen approfondi, et le fournisseur est tenu de renvoyer immédiatement la personne en question à son domicile en toute sécurité. Le fournisseur propose également des possibilités d'éducation à la personne mineure et à ses tuteurs et est tenu de payer tous les frais de scolarité et d'éducation, ainsi que le salaire que la personne aurait gagné dans l'usine du fournisseur jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge légal de travailler. Un suivi est réalisé pour assurer le bien-être général de la personne mineure, à l'école comme à la maison. Enfin, le fournisseur lui offre un nouvel emploi lorsqu'elle atteint l'âge légal de travail.

Nous exigeons des fournisseurs qu'ils proposent des solutions aux titulaires de droits, que la violation fasse ou non l'objet d'un processus de réparation spécifique, comme indiqué dans les exemples susmentionnés.

Exemples de recours en 2023

Vous trouverez ci-dessous des exemples de mesures correctives prises l'année dernière à la suite d'allégations ou de plaintes déposées par des personnes employées par des fournisseurs ou dans le cadre d'actions correctives prises à la suite d'une évaluation.

- **Liberté d'association**

Dans l'un de nos sites de production aux États-Unis, ni la direction du site ni ses TPEA ne disposaient d'une politique écrite sur la liberté d'association répondant aux exigences d'Apple. Nous avons fait part de ce problème au fournisseur et à ses TPEA, ce qui leur a permis d'élaborer et de mettre en œuvre une nouvelle politique sur la liberté d'association, de former leur personnel à ce sujet et de communiquer cette politique lors de l'intégration des nouvelles recrues.

- **Conditions de vie**

Au cours de l'exercice 2022, lors d'entretiens avec le personnel des fournisseurs et d'inspections des dortoirs, nous avons découvert de multiples violations de notre Code et de nos Normes dans une usine d'assemblage final en Chine continentale, notamment une surpopulation, un manque d'espace de rangement pour les objets privés ou de valeur, et des salles de bain insuffisantes. De tels cas nécessitent une planification stratégique et une action globale

pour rétablir des conditions de vie conformes à nos normes. C'est pourquoi, dès la découverte de ces problèmes, le fournisseur a mis en œuvre un projet de rénovation sur trois ans qui s'achèvera en 2024.

Dans le cadre de ce projet, en 2023, le fournisseur a rénové 30 dortoirs pour le personnel sur son campus, notamment en rénovant l'intérieur des chambres, en modernisant les installations et en remplaçant les climatiseurs. Grâce à ces améliorations, les préoccupations des membres du personnel concernant la capacité des dortoirs ont diminué, passant de 46 % à 15 %, et le taux de satisfaction concernant les conditions de vie en général a augmenté pour atteindre 82 %.

- **Discrimination**

Au cours de l'exercice 2023, dans le cadre de notre processus annuel d'évaluation des fournisseurs, nous avons découvert que certains fournisseurs avaient sollicité des informations personnelles dans des dossiers de candidature dans une dizaine d'établissements au Vietnam, au Japon, en Corée du Sud et en Inde. Cette action expose les personnes posant leur candidature à un risque de discrimination pour des motifs protégés par notre Code et nos Normes, tels que le handicap, les revenus, l'appartenance politique, la situation de famille, les maladies ou affections préexistantes et la religion. Nous avons exigé des fournisseurs qu'ils suppriment ces questions de leurs demandes d'emploi et qu'ils forment leur personnel de recrutement à leurs politiques de lutte contre la discrimination.

Nous avons également découvert que la TPEA d'un fournisseur au Japon avait restreint les candidats à l'emploi sur la base de critères pouvant conduire à une discrimination, notamment la présence de tatouages, de cheveux longs ou décolorés et d'uniformes qui ne sont pas à leur taille. Nous avons exigé du fournisseur qu'il supprime ces critères de son processus de candidature afin d'éviter toute discrimination potentielle à l'embauche.

- **Paiement des salaires**

Un membre du personnel de l'un de nos fournisseurs en Chine continentale a signalé, par l'intermédiaire de notre service d'assistance téléphonique aux tiers, qu'il n'avait pas reçu la prime due par l'agence de placement qui l'avait embauché. Nous avons mené une enquête approfondie qui a confirmé la validité de ce cas, ainsi que de quatre autres cas relevant du même problème.

En réponse, les primes ont été immédiatement distribuées au personnel touché. Nous avons également exclu l'agence de placement en question de notre chaîne logistique et organisé des formations avec d'autres agences de placement employées par nos fournisseurs afin d'éviter que le problème ne se reproduise ailleurs.



7. Ressources supplémentaires

1. Empêcher le travail forcé dans notre chaîne logistique →

2. Comprendre les résultats des évaluations →

3. Notes de fin →



Empêcher le travail forcé dans notre chaîne logistique

Chez Apple, nous ne tolérons pas le travail forcé. Dans la cinquantaine de pays et régions où nos fournisseurs exercent leurs activités, nous disposons d'équipes de spécialistes, dont des tiers indépendants, qui surveillent nos fournisseurs et mettent en place des procédures de pointe pour garantir qu'on ne force personne à travailler.

Notre stratégie globale commence avant la signature d'un contrat avec un fournisseur et vise à confirmer que les droits des gens sont respectés tout au long de leur parcours d'emploi, sans égard au poste, au pays ou au mode d'embauche.



Nous établissons des normes rigoureuses.

L'abolition du travail forcé commence par l'adoption et le maintien de normes rigoureuses. Nos normes vont souvent au-delà des exigences locales pour protéger les gens contre les risques inhérents au travail forcé.

• Conformité aux cadres internationaux

Nos politiques et les exigences de nos fournisseurs sont conformes aux normes internationales en matière de droit du travail et de droits de la personne, dont celles de l'Organisation internationale du Travail (OIT), des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

• Politique sur les droits de la personne d'Apple

La [Politique sur les droits de la personne d'Apple](#) définit la manière dont nous traitons tout un chacun, qu'il s'agisse de nos clients, de nos employés, de nos fournisseurs ou des personnes à chaque niveau de notre chaîne logistique.

• Code de conduite des fournisseurs (Code) et Normes en matière de responsabilité des fournisseurs (Normes) d'Apple

Le [Code](#) et les [Normes](#) d'Apple définissent des exigences rigoureuses en matière de recrutement responsable, et s'appliquent à tous les fournisseurs, pour protéger la main-d'œuvre dans le monde entier. À bien des endroits, nous dépassons les exigences fixées par la loi : nous interdisons formellement le recrutement de main-d'œuvre dans les régions où nous ne pouvons exercer de diligence raisonnable, ainsi que les frais de recrutement, parce que nous croyons que personne ne devrait payer pour se faire embaucher.



Nous intervenons en amont.

Notre lutte contre le travail forcé commence avant même l'arrivée des gens dans la chaîne logistique.

• Dresser un inventaire pour y voir plus clair

Pour adopter une stratégie efficace, il nous faut connaître en profondeur notre chaîne logistique. En 2023, nous avons recensé plus de 2 100 agences de placement travaillant avec nos fournisseurs dans 40 pays et régions.

• Des outils de pointe pour une stratégie affûtée

Les ressources pour le recrutement responsable d'Apple (Ressources pour le recrutement), élaborées en partenariat avec l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM), offrent aux fournisseurs et à leurs agences de placement des outils conviviaux pour gérer et transmettre efficacement les données, afin d'atténuer les risques de travail forcé dès le début du parcours professionnel. En plus de fournir une formation pratique, nous mettons ces outils à la disposition de tout le monde.

• Sensibiliser d'abord et toujours

Nous exigeons que nos fournisseurs forment leur main-d'œuvre sur ses droits en milieu de travail afin de la sensibiliser à ce qu'il faut faire si ses droits ne sont pas respectés. La main-d'œuvre contractuelle étrangère, qui n'occupe qu'une place minimale dans notre chaîne logistique, n'est pas en reste, une formation lui étant offerte avant le départ du pays d'origine et à destination. À ce jour, nos fournisseurs ont formé plus de 28 millions d'employés sur leurs droits en milieu de travail. De plus, au cours de la dernière année, nous nous sommes entretenus directement avec plus de 581 000 personnes actives dans notre chaîne logistique pour en savoir plus sur leurs conditions de travail.

• Investir dans l'amélioration continue

Par l'entremise du Fonds pour le perfectionnement du personnel des fournisseurs (FPPF), nous allouons 50 millions de dollars pour l'expansion de programmes voués à l'amélioration continue de l'expérience de formation sur les droits, des plateformes d'expression et des occasions d'apprentissage.



Nous responsabilisons les fournisseurs.

Après l'adoption de mesures préventives, des évaluations indépendantes servent à vérifier si les fournisseurs respectent nos normes. Lors de chaque évaluation que nous effectuons, nous cherchons des indices de travail forcé. Si nous constatons une infraction au Code ou aux Normes, nous agissons rapidement pour y remédier et redresser la situation du fournisseur.

• Un examen approfondi

Nous commandons régulièrement des évaluations indépendantes, certaines sans préavis, de nos fournisseurs afin de vérifier leur conformité à plus de 500 critères. Ces évaluations prévoient un examen approfondi des dossiers pour confirmer la présence et l'exactitude des documents d'embauche et de ressources humaines. Parallèlement aux évaluations du travail forcé réalisées chez les fournisseurs à risque, nous exigeons que bon nombre de nos fournisseurs se soumettent à des évaluations visant l'ensemble des installations, telle que celle du Validated Assessment Program (VAP) de la Responsible Business Alliance (RBA). Si nous relevons des lacunes touchant la conformité ou les capacités d'un fournisseur, ce dernier doit mettre en œuvre un plan de mesures correctives. Depuis 2007, nos évaluations ont couvert environ 94 % des activités de la fabrication de nos produits.

• Nous enquêtons sur les signalements que nous recevons

En plus de vérifier avec soin le respect de nos normes auprès de nos fournisseurs, nous recevons des signalements de journalistes, de gouvernements, de membres de la société civile et de gens qui font partie de notre chaîne logistique, et encourageons le public à nous faire part de toute préoccupation sur [notre site web public](#). Chaque signalement que nous recevons déclenche une enquête, et une équipe d'Apple est souvent dépêchée dans les 24 à 48 heures.

• Actions et mesures correctives promptes

Le travail forcé, sous quelque forme que ce soit, constitue une violation grave de nos exigences¹. En cas de découverte d'une violation grave, le directeur général (PDG) du fournisseur en est informé et le fournisseur est immédiatement placé en période de probation, dans l'attente de la mise en œuvre réussie d'un plan d'action correctif (CAP). La mise en probation peut inclure de ne plus recevoir de nouveaux projets ou de nouvelles commandes et voir son partenariat avec Apple résilié.

• Interventions de l'année

En 2023, sur plus de 800 évaluations liées au Code de conduite, nous n'avons relevé aucun cas de travail forcé dans notre chaîne logistique. À ce jour, nos fournisseurs ont remboursé 34,5 millions de dollars en frais de recrutement à plus de 37 700 employés conformément à notre politique zéro frais.



Nous suivons les progrès et publions nos résultats en toute transparence.

Transparence et responsabilité sont les mots d'ordre pour s'améliorer continuellement. Depuis 2007, nous publions des rapports présentant nos efforts pour communiquer de façon transparente nos progrès comme nos défis.

• [Rapport d'avancement sur les gens et l'environnement dans notre chaîne logistique](#)

Publié tous les ans depuis 2007, ce rapport (auparavant intitulé Rapport annuel sur la responsabilité des fournisseurs) décrit en détail nos progrès, les défis qui se posent à nous et nos plans pour tous les aspects de nos exigences à l'endroit des fournisseurs.

• [Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Cartographie de la chaîne logistique d'Apple 2024](#)

Ce document décrit les politiques, les procédures et les programmes pour identifier, atténuer et remédier aux risques importants en matière de droits de la personne dans notre chaîne logistique à l'échelle mondiale.

• [Informations sur les efforts déployés pour lutter contre la traite des êtres humains et l'esclavage](#)

Ces informations sont des documents spécialisés qui se concentrent sur les efforts déployés pour prévenir et gérer les risques de travail forcé dans toute notre chaîne logistique. Il décrit notre processus de diligence raisonnable pour l'ensemble de nos activités, dont la fabrication, l'approvisionnement en matières et en biens, et les services. Ces rapports démontrent également notre conformité aux Principes directeurs de l'ONU et répondent aux exigences réglementaires de l'Australie, de la Californie, du Canada, de la Norvège et du Royaume-Uni (Royaume-Uni).

• [Viser toujours plus haut](#)

Nous revisitons chaque année nos exigences à l'égard de nos fournisseurs en resserrant constamment les conditions à remplir pour continuer de faire affaire avec nous, mises à jour que nous publions ensuite.

• [En savoir plus](#)

Nous publions d'autres rapports dressant un portrait transparent de notre chaîne logistique. Notre [rapport sur les minerais de conflit](#) (en anglais) décrit notre méthode de sélection responsable des matières premières. Notre [liste des fonderies et affineries](#) désigne toutes les fonderies et affineries d'étain, de tungstène, de tantale, d'or, de cobalt et de lithium de notre chaîne logistique mondiale, tandis que la [liste des fournisseurs d'Apple](#) fait état des entreprises et de leurs établissements comptant pour au moins 98 % des dépenses de fabrication des produits vendus à la clientèle.



Nous recourons régulièrement à des expertises.

Il est primordial de dialoguer avec les parties prenantes et les titulaires de droits pour nous responsabiliser, prendre des mesures ciblées et réaliser des progrès rapides.

• [Organisation internationale du Travail \(OIT\)](#)

Nous travaillons en étroite collaboration avec l'OIT sur différents projets, dont ceux liés à la sensibilisation aux droits et à l'amplification de la voix des travailleurs et travailleuses. Apple fait partie du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé de l'OIT et siège au comité de direction.

• [Organisation internationale pour les Migrations \(OIM\)](#)

Apple fait équipe avec l'OIM pour diverses initiatives, dont le développement de nos ressources pour le recrutement et les formations qu'elles contiennent.

• [Responsible Business Alliance](#)

Plusieurs fois par année, Apple collabore avec la RBA et d'autres sociétés membres dans le cadre de projets touchant tous les volets de notre travail sur la chaîne logistique. En tant que membre à part entière, nous avons occupé plusieurs fonctions de direction, notamment à titre de membre du conseil d'administration (Conseil), à titre d'ancien membre fondateur du comité de direction de la Responsible Labor Initiative (RLI), ainsi qu'à titre de membre du comité de direction de la Responsible Minerals Initiative (RMI).

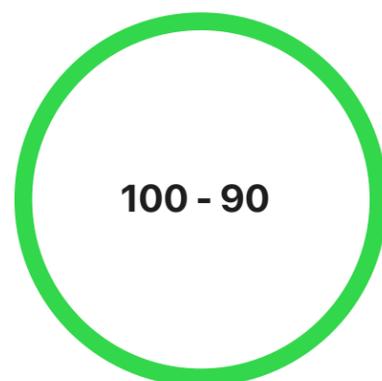
• [Fund for Global Human Rights](#)

Apple s'associe au Fund for Global Human Rights afin de soutenir des activistes locaux et des organismes de défense des droits de la personne et de l'environnement.



Comprendre les résultats des évaluations

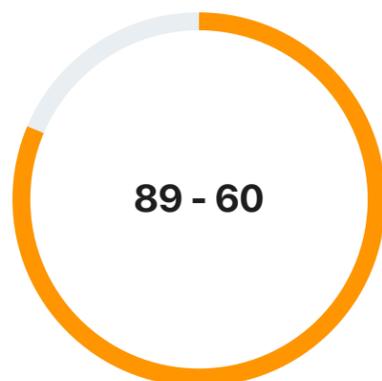
Scores d'évaluation des fournisseurs sur une échelle de 100 points



100 - 90

Résultats supérieurs

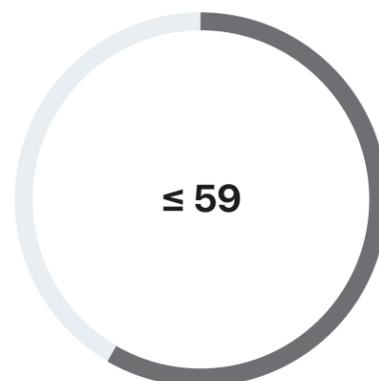
- Systèmes de gestion matures et mise en œuvre cohérente
- Infractions au Code mineures et isolées



89 - 60

Résultats moyens

- Généralement doté de systèmes de gestion, mais la mise en œuvre peut être sous-développée ou incohérente
- Infractions au Code majeures et isolées et/ou nombreuses infractions mineures



≤ 59

Résultats faibles

- Systèmes de gestion très sous-développés
- Infractions majeures constatées dans un certain nombre de catégories du Code
- Un fournisseur ayant commis une infraction majeure à notre Code, que ce soit au cours d'une évaluation ou à un autre moment de l'année, est automatiquement classé dans la catégorie « Résultats faibles ».

Nous évaluons le rendement des fournisseurs en fonction de plus de 500 critères et indiquons les aspects à améliorer. Une fois évalué, chaque fournisseur est noté sur une échelle de 100 points dans trois catégories : 1) droits de la personne et droit du travail, 2) santé et sécurité, et 3) environnement. La moyenne de ces notes représente la cote globale de l'installation pour l'année, soit des résultats supérieurs, moyens ou faibles. Ces catégories reflètent la fréquence et le degré de gravité des écarts relevés chez un fournisseur, le cas échéant.

Nous utilisons des définitions standard pour les infractions des exigences pour nos fournisseurs afin d'évaluer de manière cohérente la performance de nos fournisseurs dans le respect de nos normes.

Non-conformité administrative :

La non-conformité administrative désigne une politique, une procédure, de la formation ou des communications non conformes.

Exemples de non-conformité administrative :

- Tenue de dossiers inadéquate
- Documentation inadéquate des politiques ou procédures
- Formation insuffisante en ce qui a trait aux politiques

Infraction :

Désigne la non-conformité à notre Code et à nos Normes.

Exemples d'infractions :

- Prestations d'avantages insuffisantes
- Évaluations inadéquates liées à la santé au travail
- Permis environnementaux inadéquats

Infraction majeure :

Les plus graves entorses à notre Code et à nos Normes. Dès qu'une telle infraction est décelée, elle est signalée au chef de la direction du fournisseur et l'entreprise est immédiatement mise en probation. La période de probation commence au moment où Apple constate l'infraction et se termine lorsque Apple détermine que toutes les mesures correctives nécessaires ont été appliquées. Pendant cette période, le fournisseur peut, par exemple, cesser de recevoir de nouveaux projets ou de nouvelles commandes et voir son partenariat avec Apple résilié.

Exemples d'infractions majeures à notre Code :

- Violence
- Travail des enfants
- Travail servile
- Travail forcé
- Falsification des données
- Représailles
- Entrave à une évaluation
- Corruption
- Environnement de travail non sécuritaire ou malsain qui représente un risque imminent et important de blessure grave, de maladie, de dommages matériels ou de toute forme de préjudice
- Dispositifs de sécurité défectueux ou système de limitation des pertes affaibli, combinés à une absence de mesures supplémentaires pour éviter un incident grave
- Maintenance inadéquate ou contournement intentionnel indiquant la défaillance d'un système de réduction de la pollution
- Absence de mécanismes d'approbation ou de contrôle environnemental obligatoires
- Utilisation de substances prohibées
- Élimination illégale de déchets dangereux



Notes de fin

Énoncés prévisionnels :

Le rapport ne comprend pas tous les renseignements sur notre entreprise. Les références à des renseignements dans le présent rapport ne doivent pas être interprétées comme une qualification de l'importance de ces renseignements pour nos résultats financiers ou pour les besoins des lois américaines sur les valeurs mobilières. Les renseignements figurant dans le rapport contiennent des déclarations prospectives au sens de la loi Private Securities Litigation Reform Act de 1995, notamment des déclarations concernant nos objectifs, cibles, engagements et stratégies en matière d'environnement, de société, de gouvernance et de droits de la personne, ainsi que l'impact sur l'activité et les parties prenantes qui en découle. Ces affirmations comportent des risques et des incertitudes, et les résultats réels peuvent différer sensiblement des résultats futurs exprimés ou sous-entendus dans les affirmations prospectives, y compris l'incapacité à atteindre les objectifs et les engagements déclarés et à mettre en œuvre nos stratégies dans les délais prévus ou pas du tout, en raison de nombreux facteurs, y compris l'évolution des réglementations gouvernementales ou des attentes des parties prenantes, et notre expansion dans de nouveaux produits, services, technologies et régions géographiques. Les affirmations prévisionnelles se caractérisent également par des mots tels que « futur », « anticiper », « croire », « estimer », « attendre », « avoir l'intention de », « planifier », « prédire », « sera », « serait », « pourrait », « peut » et autres termes similaires. De plus amples renseignements sur les risques, les incertitudes et d'autres facteurs potentiels susceptibles d'affecter nos activités et nos performances figurent dans les documents que nous avons déposés auprès de la SEC, notamment dans les sections « Facteurs de risque » et « Analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation » des derniers rapports périodiques déposés par la société sur les formulaires 10-K et 10-Q, ainsi que dans les documents déposés

ultérieurement. Nous ne nous engageons nullement à mettre à jour les déclarations ou informations prospectives pour quelque raison que ce soit, lesquelles sont établies à la date à laquelle elles ont été formulées.

- ¹ Les infractions majeures sont les plus graves entorses à notre Code et à nos Normes. En savoir plus sur les violations majeures à la [page 26](#).
- ² Les notes obtenues lors de l'évaluation des fournisseurs reflètent les performances de ces derniers au moment de ladite évaluation. Si des infractions sont constatées dans d'autres missions ou rapports d'audit, les fournisseurs doivent suivre les processus d'intervention habituels, soit notamment la mise en place et la vérification de mesures correctives ainsi que des évaluations supplémentaires, s'il y a lieu. À partir de l'exercice 2022, un fournisseur ayant commis une infraction majeure à notre Code, que ce soit au cours ou en dehors d'une évaluation, est automatiquement classé comme peu performant pour l'année, ce qui l'oblige à suivre des programmes supplémentaires de renforcement des capacités et à se soumettre à d'autres évaluations. En savoir plus sur la manière dont nous notons les évaluations et catégorisons les performances des fournisseurs à la [page 26](#).
- ³ L'initiative Science Based Targets (« SBTi ») a validé l'objectif de réduction des émissions suivant pour Apple : 61,7 % d'ici l'exercice financier 2030 (« FY2030 ») par rapport à nos émissions de l'exercice financier 2019. Cet objectif validé par SBTi est dérivé de notre objectif de réduction des émissions de 75 % d'ici l'exercice 2030 par rapport à 2015, en prenant plutôt 2019 comme année de référence. Notre objectif SBTi exclut moins de 3 % des émissions de portée 1 et 2 au cours de l'année de référence, y compris les extincteurs, les fuites de réfrigérant, la vapeur et l'eau réfrigérée achetées ou fournies par le propriétaire et certains gaz à effet de serre (HFC, PFC, SF6 et NF3), qui ne répondent pas au seuil de pertinence d'Apple. En outre, notre objectif SBTi exclut les catégories de portée 3 suivantes, qui représentent collectivement environ 10 % de nos émissions de portée 3 sur l'année de référence :

les « biens d'équipement » en raison de la disponibilité limitée des données, ce qui limite notre capacité à influencer sur ces émissions, ainsi que les « activités liées aux combustibles et à l'énergie » et les « déchets générés par les activités », car ces émissions sont négligeables.

- ⁴ Dans le rapport d'avancement sur l'environnement 2022 d'Apple, qui couvre l'exercice 2021, nous avons indiqué que les 14 matériaux prioritaires représentent 90 % de la masse totale de produits expédiés. Pour l'exercice 2022, Apple a amélioré ses modèles de données internes, ce qui a entraîné une augmentation de la masse totale de produits expédiés, réduisant ainsi la couverture de nos matériaux prioritaires à 87 % de la masse totale de produits expédiés. Au cours de l'exercice 2023, Apple a inclus le titane dans la liste des matériaux prioritaires, qui, au total, représentent 87 % de la masse totale de produits expédiés.
- ⁵ Apple s'est engagée à utiliser 100 % de cobalt recyclé, sur la base d'un bilan de masse, dans toutes les batteries conçues par Apple d'ici à 2025. Nous calculons notre utilisation de cobalt recyclé sur la base d'un bilan massique à la fin de chaque exercice.
- ⁶ Apple s'est engagée à utiliser 100 % de terres rares recyclées dans tous les aimants d'ici à 2025.
- ⁷ Apple s'est engagée à utiliser 100 % de soudures à l'étain et de dorures recyclées dans toutes les cartes de circuits imprimés rigides et flexibles conçues par Apple d'ici à 2025.

Nous avons à cœur de nous améliorer en continu. Tout ce que nous faisons pour maintenir les normes les plus rigoureuses à l'échelle de notre chaîne logistique en témoigne.

Selon nous, les entreprises peuvent et doivent innover pour catalyser des changements positifs. Nous tâchons de prouver la justesse de nos valeurs en les appliquant partout où notre entreprise est présente et en partageant ce que nous avons appris avec d'autres, afin que tout le monde progresse plus rapidement.

Notre travail se poursuit.

Des rapports supplémentaires sur nos programmes et nos progrès sont disponibles sur [notre site web public](#).

