



***POLITIQUE CADRE
DE MICHELIN SUR
LES DROITS HUMAINS***

SOMMAIRE

I. GÉNÉRALITÉS

<i>INTRODUCTION</i>	03
<i>PÉRIMÈTRE DE LA POLITIQUE</i>	04
<i>POLITIQUE DROITS HUMAINS ET DROIT LOCAL</i>	04
<i>GOVERNANCE</i>	04
<i>MISE EN ŒUVRE DU DEVOIR DE VIGILANCE</i>	05
<i>ACQUISITIONS ET CRÉATION DE CO-ENTREPRISES</i>	05
<i>FOURNISSEURS</i>	06
<i>DISPOSITIF D'ALERTE, DE REMÉDIATION ET DE SANCTION</i>	07

II. PRINCIPES PAR SUJET

<i>DISCRIMINATION</i>	08
<i>HARCÈLEMENT</i>	09
<i>SANTÉ SÉCURITÉ</i>	09
<i>RÉMUNÉRATION DÉCENTE ET PROTECTION SOCIALE</i>	10
<i>LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE</i>	10
<i>VIE PRIVÉE ET DONNÉES PERSONNELLES</i>	11
<i>TRAVAIL DES ENFANTS</i>	11
<i>TRAVAIL FORCÉ</i>	12
<i>IMPACT SUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES</i>	13





I. GÉNÉRALITÉS

INTRODUCTION

Le Groupe Michelin a depuis son origine au XIX^e siècle été particulièrement soucieux du bien-être de ses employés et le respect des personnes est inscrit dans ses valeurs fondatrices. Aujourd'hui, l'entreprise est plus que jamais consciente de sa responsabilité envers ses diverses parties prenantes. La stratégie du Tout durable qui gouverne l'ensemble de ses activités prône un équilibre entre les Personnes, la Planète et le Profit et un respect de tous les acteurs avec lesquels elle interagit : collaborateurs, partenaires business, fournisseurs, communautés locales, etc.

Cette politique s'inscrit également dans le devoir de vigilance que Michelin reconnaît avoir envers toutes ses parties prenantes. Elle vient préciser les attendus du Groupe concernant ce devoir de vigilance sur les droits humains.

Les principes véhiculés par cette politique sur chaque sujet sont directement guidés par nos valeurs éthiques et le droit international, et notamment par les conventions fondamentales de l'OIT, les Principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Ils sont aussi issus de nombreuses séances de travail réalisées avec le UN Global Compact et d'autres organismes spécialisés sur ces sujets.

Si plusieurs documents fondateurs de Michelin énoncent déjà des engagements de l'entreprise sur certains sujets constitutifs des droits humains⁽¹⁾, le Groupe a souhaité présenter dans un document unique une synthèse claire et abordable des principes d'actions requis en la matière. Cette politique est précisée et complétée par divers documents mentionnés dans certains chapitres.

(1) Notamment : Politique Diversité et Inclusion, Politique Santé Sécurité, Politique anti-Harcèlement, Principes des Achats, Code d'Éthique, Politique Relations Employés.

PÉRIMÈTRE DE LA POLITIQUE

Cette politique s'applique à l'ensemble des activités de Michelin, de ses filiales et co-entreprises dans lesquelles le Groupe est majoritaire.

Elle est également promue dans les entreprises dans lesquelles Michelin détient une participation minoritaire ou à 50/50.

Il est demandé aux fournisseurs du Groupe de respecter les Principes des Achats Michelin qui sont en adéquation avec cette politique.

Cette politique Droits Humains ainsi que les principaux documents venant la compléter (et notamment les Principes des Achats) sont rendus visibles de toutes nos parties prenantes et notamment de nos partenaires commerciaux. Michelin utilise son pouvoir d'influence pour qu'elle soit respectée par ces partenaires, et en particulier par ses fournisseurs.

POLITIQUE DROITS HUMAINS ET DROIT LOCAL

Les entités du Groupe mettent en œuvre cette politique, y compris dans les pays où les réglementations locales ne sont pas prescriptives sur ces sujets.

En cas de différence entre la législation nationale et cette politique, c'est la norme la plus protectrice des droits humains qui s'applique.

Si cette politique s'avère, sur un sujet donné, contradictoire avec la loi locale, la loi locale doit être appliquée, et des solutions permettant de se conformer à l'esprit des principes de cette politique doivent être recherchées.

Lorsque cette politique va à l'encontre des coutumes locales sans être contraire à la loi locale, elle doit néanmoins être appliquée par le management en bonne intelligence.

GOVERNANCE

La Gouvernance Droits de l'Homme du Groupe ⁽²⁾, ainsi que la Gouvernance Santé Sécurité des personnes sur les sujets qui la concernent, sont responsables de la définition, de l'application, de la diffusion et de la mise à jour de cette politique. Elles décident des actions de progrès et d'amélioration en fonction des résultats observés et des nouvelles connaissances sur ces sujets.

Dans les différentes régions géographiques du Groupe, le Directeur de région est le garant de sa mise en œuvre dans toutes les sociétés et entités de son périmètre. Pour ce faire, il peut nommer un ou plusieurs responsables opérationnels (Personnel, Achats, Industrie, etc.) et s'appuyer sur le Comité d'éthique régional pour le traitement des plaintes de la ligne éthique ⁽³⁾. Ces responsables sont formés aux droits humains.

(2) La gouvernance Droits de l'Homme du Groupe est présidée par le Directeur du Service du Personnel Groupe et comprend 3 membres du Comité exécutif.

(3) Notamment pour les plaintes relatives au harcèlement.

MISE EN ŒUVRE DU DEVOIR DE VIGILANCE

Étant donné le champ très vaste concerné par les attendus de la politique Droits Humains, il est demandé, à la maille du Groupe et à la maille des régions géographiques, sur tous les champs de cette politique, en distinguant les activités du Groupe Michelin de celles des fournisseurs :

- ① De réaliser des analyses de risques afin d'identifier les risques principaux pour les droits humains ⁽⁴⁾. Ces cartographies sont mises à jour régulièrement.
- ② Sur les sujets identifiés comme prioritaires, de réaliser des analyses d'écarts entre la situation actuelle et les attendus de la politique.
- ③ Lorsque des écarts sont constatés entre la réalité observée et les requis de cette politique, d'élaborer des plans d'action, et de les mettre en œuvre.
- ④ De définir des indicateurs de suivi et de progrès, dont les résultats sont présentés régulièrement à la Gouvernance droits de l'homme ⁽⁵⁾.
- ⑤ S'il est considéré, pour un pays donné, que les écarts ne peuvent être comblés de façon satisfaisante en raison d'un contexte particulier, la Gouvernance droits de l'homme ⁽⁶⁾ doit en être informée pour envisager d'éventuelles mesures à prendre.

Cette mise en œuvre du devoir de vigilance sur les droits humains est une démarche de progrès continu qui s'inscrit dans la durée.

ACQUISITION ET CRÉATION DE CO-ENTREPRISES

Lors de l'acquisition d'une nouvelle société ou de la création d'une co-entreprise, une évaluation (due diligence) sur les droits humains est réalisée. Les informations issues de cette analyse sont prises en compte lors des phases de décisions sur le projet d'acquisition ou de création d'une co-entreprise.

Des clauses relatives aux droits humains doivent être intégrées à tous nos contrats d'acquisition et de co-entreprise et Michelin doit veiller à leur bonne application.

De plus, si cela s'avère nécessaire, un plan d'action sur les droits humains est défini et mis en œuvre pour atteindre les standards du Groupe, dans un délai maximum de 5 ans.

Concernant les sociétés dans lesquelles Michelin détient une part minoritaire, les mandataires sociaux de Michelin sont formés aux droits humains et portent les principes de cette politique dans les conseils d'administration.

(4) Les critères principaux pour l'analyse de risques sont : la gravité de l'impact sur les personnes et la probabilité d'occurrence. Des organismes externes, tels VeriskMaplecroft, peuvent aider à définir le niveau de risque.

(5) Et au Comité d'Éthique pour le sujet du harcèlement.

(6) Et le Comité d'Éthique sur le sujet du harcèlement.

FOURNISSEURS

Les fournisseurs de Michelin doivent respecter les « Principes des Achats » qui comportent une section dédiée aux droits humains et Michelin accompagne ses fournisseurs dans la mise en œuvre de ces principes.

Par ailleurs, conformément à la « Politique des Achats Responsables et Durables »⁽⁷⁾ :

- Une cartographie des catégories et des pays d'achats les plus exposés à des risques droits humains, et en particulier de la chaîne d'approvisionnement du caoutchouc naturel, est réalisée.
- Les fournisseurs sont évalués sur leur performance RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale), avec une attention particulière sur la thématique des droits humains.
- Des critères RSE lors des appels d'offre sont pris en compte.

Des prescriptions plus ciblées sur les approvisionnements en caoutchouc naturel sont énoncés dans la « Politique de caoutchouc naturel responsable » qui s'applique au Groupe, à ses co-entreprises et à ses fournisseurs.

Références :

■ **Principes des Achats Michelin :**

■ **Politique d'Achats responsables et durables :**

■ **Politique de caoutchouc naturel responsable :**

(7) Michelin Sustainable Purchasing Policy - Purchasing Documents.

DISPOSITIF D'ALERTE, DE REMÉDIATION ET DE SANCTION

Tout salarié ou partie prenante externe du Groupe peut et doit signaler par le moyen de la ligne éthique d'éventuelles entorses aux principes énoncés dans cette politique. Les collaborateurs du Groupe peuvent également faire un signalement par le biais d'un manager, d'un membre du Service du Personnel, du service DCSE (Sécurité et Prévention), du service juridique, ou d'un correspondant éthique.

Les personnes qui, de bonne foi, ont procédé au signalement d'une possible violation de cette politique, ne doivent en aucun cas faire l'objet de mesures de représailles

Toute alerte est réceptionnée et analysée de manière confidentielle et sécurisée par les personnes habilitées par le Groupe.

Le Comité Éthique du Groupe ainsi que les comités éthiques régionaux s'assurent de la bonne mise en œuvre de ce dispositif.

Remédiation et réparation :

Si, à la suite d'une alerte, les vérifications et investigations réalisées montrent une atteinte aux droits humains, un dialogue doit s'engager avec les victimes, des mesures de réparation doivent être mises en place et un renforcement des dispositifs de prévention doit être effectué. Un dédommagement est envisagé en fonction de la situation.

Le non-respect des droits humains par un salarié du Groupe est sanctionné, quel que soit son niveau hiérarchique, selon les procédures et lois applicables.

Remédiation concernant les partenaires commerciaux :

S'il est constaté une atteinte aux droits humains ou un défaut de prévention des risques par un partenaire commercial (intervenant, client, fournisseur, consultant, etc.), un dialogue est engagé avec la personne ou, dans le cas d'une société, les responsables de la société, afin de remédier à la situation. L'absence de mise en place de remédiation ou de mesures correctives doit faire l'objet d'interpellations par le Groupe au partenaire et peut entraîner la rupture du lien commercial.





II. PRINCIPES PAR SUJET

DISCRIMINATION

Michelin souhaite que chacun de ses collaborateurs et parties prenantes en interaction avec l'entreprise se sente respecté dans son authenticité et sa singularité, et ne tolère aucune forme de discrimination. Tout salarié, candidat, client, fournisseur, riverain ou autre partie prenante doit être traité avec le même niveau de dignité et de respect sans considération d'identité de genre, d'âge, de religion, de culture, d'origine sociale, de nationalité, d'ethnie, de handicap, d'orientation sexuelle, d'appartenance syndicale, de situation familiale, d'opinion politique, d'apparence physique, etc. Une vigilance est opérée pour accorder l'égalité des chances à tous, notamment lors du recrutement, des décisions de rémunération, des parcours de carrière, de l'accès à la formation et des conditions d'emploi.

Référence :

■ Code d'Éthique :

HARCÈLEMENT

Le Groupe Michelin souhaite offrir à ses employés un environnement de travail accueillant et sûr, où chacun peut se développer sans obstacle ni crainte. Il ne tolère aucune forme de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, envers toute personne côtoyée dans le cadre du travail, y compris lorsqu'il concerne des parties prenantes externes (candidats, fournisseurs, clients, partenaires, distributeurs, visiteurs).

Il promeut un environnement où les personnes expriment leurs difficultés en confiance et s'engage à ce qu'une personne qui rapporte un cas de bonne foi soit protégée de toutes représailles. Il veille aussi à ce qu'aucune personne qui harcèle ne soit protégée de par sa position occupée dans l'entreprise.

Michelin est également attentif à ce que les projets de transformation de l'entreprise ne génèrent pas de forme de harcèlement systémique et implique les employés dans la conception des mesures de prévention associées aux changements structurels.

Les personnes qui ont souffert de harcèlement seront reconnues comme victimes et accompagnées dans leur rétablissement personnel et leur situation professionnelle.

Référence :

■ **Code d'Éthique :**

SANTÉ SÉCURITÉ

Michelin s'efforce de procurer à tous ses salariés un environnement de travail sûr et des conditions de travail préservant leur santé physique et mentale, favorisant leur équilibre de vie et leur bien-être et maintenant durablement leur aptitude. Il fait appliquer les principes suivants :

- La sécurité et la santé des personnes priment dans toute décision ou action.
- L'entreprise met en œuvre les moyens et les conditions pour préserver durablement la santé et l'aptitude au travail des personnes et pour réduire la pénibilité.
- Chaque personne a le devoir de faire cesser toute situation à risque. Elle a le droit de ne pas réaliser les interventions pour lesquelles elle n'a pas été formée et validée pour intervenir en sécurité.
- Un employé qui intervient en dehors des sites du Groupe – par exemple sur le site d'un client – a le droit et le devoir de refuser toute intervention s'il estime de bonne foi que les conditions d'intervention ne sont pas sûres.
- L'avis du personnel et de ses représentants est pris en considération pour la définition des plans d'actions d'amélioration des conditions de travail.

Michelin déploie les meilleurs efforts non seulement pour assurer la sécurité de ses employés, mais aussi celle du personnel des entreprises extérieures prestataires et des visiteurs.

Référence :

■ **Code d'Éthique :**

RÉMUNÉRATION DÉCENTE ET PROTECTION SOCIALE

Michelin s'assure que ses salariés perçoivent une rémunération décente leur permettant de disposer d'un revenu suffisant pour satisfaire leurs besoins essentiels et ceux de leur famille⁽⁸⁾ (alimentation, logement, transport, éducation des enfants, frais de santé), mais également de constituer une épargne de précaution. Il demande également à ses fournisseurs de s'assurer que leurs employés bénéficient d'une telle rémunération décente.

Par ailleurs, Michelin souhaite assurer à chaque salarié du Groupe et à sa famille, tout au long de sa carrière dans l'entreprise, un ensemble de garanties essentielles de protection sociale, venant compléter lorsque cela est nécessaire les systèmes publics nationaux :

- congés pour accompagner la naissance ou l'adoption d'un enfant
- capital décès versé à la famille
- accès à un programme de santé (frais d'hospitalisation, des soins d'urgence, frais en lien avec la maternité, frais de consultations et traitement).

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Michelin promeut et organise partout où il est présent un dialogue social ouvert et constructif entre la direction et les représentants des salariés, dans le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective.

Ce dialogue social s'appuie sur une représentation des salariés indépendante de la hiérarchie.

Lorsque le droit ou la culture n'y sont pas propices, les directions locales recherchent des formes de participation des salariés à l'élaboration de solutions concertées.

Le but du dialogue social est d'engager une démarche de co-construction et d'arriver à des solutions équilibrées entre les intérêts de l'entreprise et des salariés.

L'entreprise partage avec les employés ou leurs représentants les informations leur permettant de s'approprier les questions relatives à leur entité et à l'entreprise.

Les représentants du personnel ne subissent aucune discrimination et les compétences qu'ils démontrent dans le cadre de leur action sont prises en compte dans la gestion de leur carrière.

(8) La famille moyenne prise en compte comprend 2 adultes, dont 1 seul dispose de revenus, et 2 enfants.

VIE PRIVÉE ET DONNÉES PERSONNELLES

Le Groupe Michelin est convaincu que la protection des données personnelles constitue un vecteur de confiance notamment dans ses relations avec ses employés, clients, fournisseurs ou partenaires. Le Groupe s'engage dès lors à respecter les principes suivants⁽⁹⁾ :

- Au moment de la collecte des données, la personne concernée est informée de l'utilisation qui va être faite de ses données ;
- Les données sont traitées dans un but précis, déterminé et explicite, et ne seront pas traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec les finalités initiales ;
- Chaque donnée collectée est limitée au strictement nécessaire par rapport au but poursuivi par le traitement et, si nécessaire, mises à jour ;
- Les données sont exactes et, si nécessaire, mises à jour régulièrement ;
- Les données ne sont pas conservées plus longtemps que nécessaire par rapport à la finalité du traitement ;
- Les données sont protégées de tout accès non-autorisé et contre la perte ou la destruction.

Référence :

■ **Code d'Éthique :**

TRAVAIL DES ENFANTS

Chez Michelin, nous sommes opposés à toute forme de travail des enfants susceptible de nuire à leur santé, leur scolarité ou leur intégrité et qui ne serait pas en ligne avec les conventions de l'OIT.

Nous souhaitons protéger les enfants, soutenir leur développement physique et psychologique et exclure de nos activités ainsi que de celles de nos fournisseurs tout travail qui contreviendrait à ces principes.

Le Groupe Michelin n'emploie pas de personnes de moins de 18 ans.

Des exceptions pour des personnes entre 15 et 18 ans sont possibles dans le cadre d'un parcours de formation ou dans certains secteurs (agriculture notamment dans les pays peu développés) si cela ne nuit pas à leur scolarité ni à leur développement ou à leur santé, et ne les expose à aucun travail dangereux, dans le respect des Conventions 138 et 182 de l'OIT et au droit national (travail ponctuel, léger, qui ne nuit pas à la scolarité ni à la santé).

Référence :

■ **Code d'Éthique :**

(9) Conformément à la réglementation locale applicable aux données à caractère personnel dont le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) et la Convention 108 du Conseil de l'Europe relatif à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

TRAVAIL FORCÉ

Michelin s'oppose au travail forcé qui se caractérise par des situations dans lesquelles des travailleurs sont contraints de produire un travail ou un service contre leur gré, sans salaire, et/ou sous la menace d'une peine quelconque. Il peut s'agir de la force, de la fraude, de la contrainte, d'une dette ou de la rétention des papiers d'identité ou de dénonciation aux autorités par exemple. Cela implique que :

- Les contrats de travail sont lisibles et compréhensibles pour tous les employés.
- Un employé ne travaille pas sous la contrainte et son autonomie est respectée.
- Chaque employé dispose librement de ses papiers d'identité et peut rompre son contrat de travail à son initiative selon le préavis prévu par la réglementation locale ou le contrat de travail.
- Le versement d'une commission ou frais de recrutement par les demandeurs d'emplois est interdit.
- Une vérification que les agences de recrutement et d'intérim mandatées par le Groupe respectent les principes ci-dessus est réalisée, et en particulier qu'elles n'endettent pas l'employé, ce qui peut engendrer une forme de servitude envers l'employeur.

Michelin lutte également contre le travail forcé dans sa chaîne de sous-traitance, et accorde une vigilance particulière aux travailleurs migrants, qui font partie des populations les plus vulnérables sur ce sujet.

Référence :

■ **Code d'Éthique :**



IMPACT SUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES

Le Groupe Michelin souhaite exercer ses activités en harmonie avec les communautés locales et dans le respect de leurs droits partout où il est implanté, et cherche à ce que sa présence leur soit bénéfique. À cette fin :

- **Les intérêts, les besoins et les droits** des populations environnantes, y compris des groupes les plus vulnérables, sont identifiés en amont d'un projet de construction, d'aménagement de sites ou d'acquisition de terrains, par le biais d'une étude d'impact sur les droits humains et de consultations avec les communautés locales. Les projets sont ajustés en conséquence afin qu'ils bénéficient le plus possible aux communautés et ne nuisent pas à leur santé, à leur sécurité, à leur accès aux ressources naturelles ou à leur patrimoine culturel.
- **Les opportunités et actions bénéfiques** pour les parties prenantes locales (emploi, projets communs) sont recherchées ;
- **Une communication directe, régulière, transparente et de qualité** est menée avec les communautés locales et l'ensemble des parties prenantes présentes à proximité des sites en activité
- **Un mécanisme de traitement des plaintes** est accessible et rendu visible par les communautés locales. Chaque plainte est traitée et si un dommage leur est causé, il donne lieu à des réparations et un dédommagement adaptés.

Référence :

■ **Code d'Éthique :**

MICHELIN - Sustainable Development & Mobility Department

23, place des Carmes-Déchaux — 63040 Clermont-Ferrand Cedex 9 — France

Propriétaire : DCP/DMD - Date de publication : Décembre 2022 - Contact : sophie.perrier@michelin.com

