POLITIQUE CADRE DE MICHELIN SUR LES DROITS HUMAINS

ÉDITION 2025

MICHELIN

UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

INTRODUCTION

L'engagement de Michelin en faveur des droits humains

Chez Michelin, nous agissons en recherchant l'équilibre entre les enjeux humains, économiques et environnementaux. Nos valeurs de respect guident tant nos comportements que nos décisions, et constituent les fondements de la confiance que nous construisons avec nos collaborateurs, nos partenaires et nos autres parties prenantes.

La politique cadre du Groupe sur les droits humains réaffirme cet engagement au plus haut niveau de l'entreprise. Elle traduit notre volonté de promouvoir un environnement de travail éthique, inclusif et respectueux, partout où nous opérons, dans le respect des standards internationaux et en accord avec les règlementations locales.

À cette fin, Michelin met à disposition un dispositif permettant de signaler toute situation contraire à nos valeurs. Ce mécanisme, accessible à tous, garantit écoute, confidentialité et protection, conformément aux législations locales.

Nous comptons sur l'engagement de chacun pour faire vivre ces principes au quotidien.

Les droits humains et l'éthique sont l'affaire de tous.

Adeline CHALLON KEMOUN
Directrice Communication
et Marques

Manuel MONTANA
Directeur du Personnel

SOMMAIRE

I. GÉNÉRALITÉS 04 - 07

- INTRODUCTION 04
- PÉRIMÈTRE DE LA POLITIQUE 05
- POLITIQUE DROITS HUMAINS ET DROIT LOCAL 05
- GOUVERNANCE 05
- MISE EN ŒUVRE DU DEVOIR DE VIGILANCE 06
- ACQUISITIONS ET CRÉATION DE CO-ENTREPRISES 06
- FOURNISSEURS 07
- DISPOSITIF D'ALERTE, REMÉDIATION ET DE SANCTION 08
- INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) ET DROITS HUMAINS 09

II. PRINCIPES PAR SUJET 10 - 16

- DISCRIMINATION 10
- HARCÈLEMENT ET COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS 11
- SANTÉ SÉCURITÉ 12
- RÉMUNÉRATION VITALE ET PROTECTION SOCIALE 13
- LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE 13
- VIE PRIVÉE ET DONNÉES PERSONNELLES 14
- TRAVAIL DES ENFANTS 14
- ESCLAVAGE MODERNE, TRAVAIL FORCÉ, TRAITE DES ÊTRES HUMAINS 15
- IMPACT SUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES 16

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

I. GÉNÉRALITÉS

INTRODUCTION

Depuis son origine au XIXe siècle, le Groupe Michelin est 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 parties prenantes. L'approche « Tout durable », qui gouverne l'ensemble de ses activités, prône un équilibre entre les enjeux humains, économiques et environnementaux. Elle implique notamment le respect de tous les acteurs avec lesquels elle interagit : collaborateurs, partenaires business, fournisseurs, communautés locales, etc.

Cette politique répond également au devoir de vigilance, que Michelin reconnaît avoir envers ses parties prenantes. Elle vient préciser le positionnement du Groupe en matière de droits humains.

Les principes réaffirmés par cette politique sont directement guidés par nos principes éthiques et le droit international, notamment les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Ils ont été affinés au fil de séances de travail avec le Pacte mondial des Nations Unies et d'autres organismes spécialisés.

Si Michelin énonce déjà ses engagements sur certains sujets constitutifs des droits humains à travers plusieurs politiques (1), le Groupe a souhaité présenter dans ce document unique une synthèse claire de ses principes en la matière. Certains chapitres présentent des références choisies qui viennent détailler cette politique.

(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.

Cette politique, comme d'autres documents fondateurs qui la complètent (en particulier les Principes des Achats Michelin) sont rendus accessibles à tous. Michelin utilise son pouvoir d'influence pour qu'elle soit respectée par ses partenaires, et en particulier par ses fournisseurs.

POLITIQUE DROITS HUMAINS ET DROIT LOCAL

Les sociétés et 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, sur un sujet donné, cette politique s'avère 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 être appliquée en bonne intelligence.

GOUVERNANCE

Sur leur domaine respectif, la Gouvernance Droits de l'Homme du Groupe [2], ainsi que la Gouvernance Santé Sécurité des Personnes, 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 chaque région administrative du Groupe, le Directeur de région est 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 Éthique région pour le traitement des alertes de la ligne éthique [3]. Ces responsables sont formés aux droits humains.

Les nouvelles sociétés et acquisitions [4] sont elles-mêmes responsables du déploiement de la politique au sein de leurs organisations, la région reste garante de la mise en œuvre. La région supporte, collabore, émet des alertes si nécessaire, mais ne se substitue pas aux sociétés.

(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.
(4) Hébergées par les directions nommées DB4 et DB5.

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

MISE EN ŒUVRE DU DEVOIR DE VIGILANCE

Pour répondre aux exigences de la loi et de la politique, il est demandé, à la maille du Groupe et à la maille des régions, 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 [5].

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, 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 des droits de l'Homme [6].

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 des droits de l'Homme [7] doit en être informée afin qu'elle puisse arbitrer.

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 préalable (« 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 participation minoritaire, les mandataires sociaux de Michelin sont formés aux droits humains et portent les principes de cette politique dans les conseils d'administration.

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

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

FOURNISSEURS

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

Par ailleurs, conformément à la Politique des Achats Responsables et Durables [8] :

- 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 en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprise (RSE), avec une attention particulière à la thématique des droits humains.
- Des critères RSE sont pris en compte au cours du processus d'achats, notamment au cours des appels d'offres.

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 :

Principes des Achats Michelin

Politique d'Achats responsables et durables :

Politique d'Achats responsables et durables

Politique de caoutchouc naturel responsable :

Politique de caoutchouc naturel responsable

(8) Michelin Sustainable Purchasing Policy - Purchasing Documents.

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

DISPOSITIF D'ALERTE, DE REMÉDIATION ET DE SANCTION

Tout salarié ou partie prenante externe du Groupe peut et doit signaler d'éventuelles entorses aux principes énoncés dans cette politique via la ligne éthique ou les autres canaux de signalement mis à disposition par le Groupe : les employés du Groupe peuvent également faire un signalement par le biais d'un manager, d'un membre du Service du Personnel, du service DCAPP (Anticipation, Protection et Prévention), du service juridique, ou d'un responsable conformité (compliance officer).

Les voies d'alerte disponibles sont rappelées ici :

Le Groupe a mis à la disposition de tous une Procédure d'Alerte Groupe décrivant de manière détaillée et transparente les modalités de recueil et de traitement des alertes ainsi que les acteurs impliqués dans ce dispositif. Elle est accessible sur le site internet du Groupe (www.michelin.com).

Quel que soit le dispositif de signalement utilisé, nul ne sera autorisé à prendre des mesures de représailles contre toute personne qui, de bonne foi, aura signalé une possible violation de cette politique, du Code d'Éthique, de la loi, ou des principes et prescriptions Michelin.

Toute personne qui pense faire l'objet de représailles doit le signaler via les mêmes voies d'alerte.

Toute alerte est réceptionnée, analysée et traitée de manière confidentielle et sécurisée par les personnes habilitées conformément aux principes énoncés dans la Procédure d'Alerte Groupe et dans la Directive Investigations.

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

Remédiation et réparation :

Si, à la suite d'une alerte, les vérifications et investigations réalisées démontrent 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 le cas échéant. 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'interpellation du partenaire par le Groupe et peut entraîner la rupture du lien commercial.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) ET DROITS HUMAINS

L'Intelligence Artificielle (IA) générative connaît une adoption rapide et massive dans le monde dont les usages peuvent poser un certain nombre d'enjeux éthiques à l'échelle de la société, mais aussi des entreprises.

Michelin souhaite que l'usage de l'IA s'inscrive pleinement dans le respect de ses valeurs et a adopté trois principes éthiques directement intégrés dans le Code d'Éthique du Groupe :

- **Principe n°1 : Une IA centrée sur l'humain**

C'est-à-dire respectueuse des droits et libertés de chacun (équité, autonomie, dignité, non-discrimination, vie privée, etc.) et qui produit des résultats bénéfiques (bien-être au travail, inclusivité, etc.).

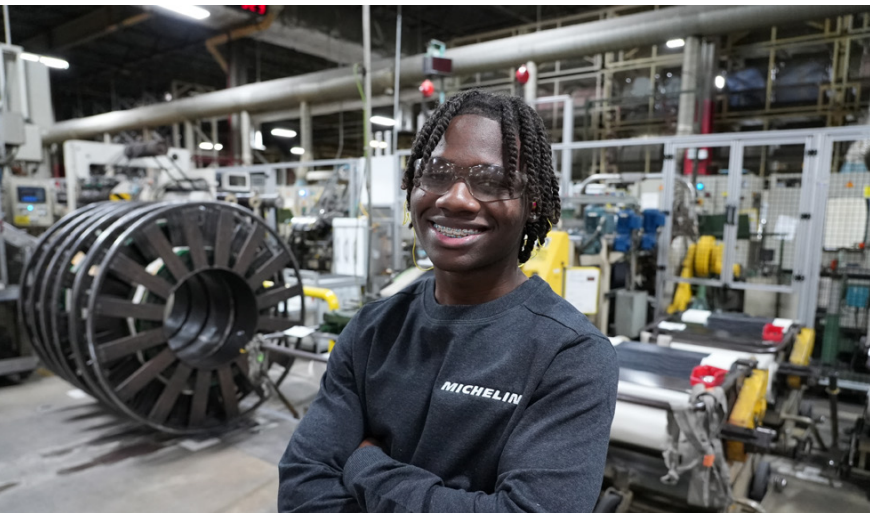
- **Principe n°2 : une IA transparente et explicable**

Michelin souhaite promouvoir la transparence à travers la sensibilisation et la formation et en veillant à assurer le bon niveau d'information des personnes lorsqu'elles interagissent avec une IA.

Michelin souhaite privilégier les IA dont le résultat est intelligible et reproductible. Ce principe, qui est un défi en matière d'IA générative, prend en compte le contexte d'application et la gravité des conséquences sur les personnes.

- **Principe n°3 : Une responsabilité adaptée**

Michelin a mis en place une gouvernance adaptée pour examiner les projets et démontrer que des précautions sont prises pour en réduire les risques.



MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

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, communauté locale ou autre partie prenante doit être traité avec équité et 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 maintenue 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 :

Discrimination - Michelin - Guide des Comportements : Michelin – Guide des Comportements

Référence :

Politique DEI :

Politique DEI

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

HARCÈLEMENT ET COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS

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, et quel que soit le moyen utilisé (physique, visuel, ou via des modes de communication numériques) envers toute personne côtoyée dans le cadre du travail, y compris lorsqu'il concerne des parties prenantes externes (candidats, fournisseurs, clients, partenaires, distributeurs, visiteurs). Tout acte qualifié de harcèlement donnera lieu à sanction.

Les comportements inappropriés (caractérisés par des propos ou comportements humiliants, offensants ou dégradants ou plus généralement par des propos ou comportements qui ne respectent pas les valeurs et standards éthiques du Groupe tels que décrits dans le Code d'Éthique (et notamment le modèle de leadership I CARE) mais qui ne présentent pas le caractère de gravité du harcèlement moral ou sexuel, notamment au regard des critères d'appréciation décrits dans le Code) sont également proscrits en ce qu'ils ne respectent pas les exigences éthiques du Groupe. Ces comportements feront également l'objet d'une réponse appropriée en fonction des circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Le Groupe Michelin promeut un environnement où les personnes peuvent exprimer leurs difficultés en toute 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 ou qui fait preuve d'un comportement inapproprié ne soit protégée en raison de sa position occupée dans l'entreprise.

Le Groupe veille à traiter tous les cas sérieusement, dans le respect de la confidentialité, dans des délais raisonnables, avec la plus grande diligence possible et avec impartialité, et à prendre des mesures appropriées pour éviter tout éventuel conflit d'intérêt durant l'enquête. Il s'engage à sanctionner tous les cas de harcèlement avérés et à mettre en place des actions correctives proportionnées pour remédier aux comportements inappropriés avérés.

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 ayant subi des pratiques de comportements inappropriés ou de harcèlement sexuel ou moral confirmés suite à une investigation interne devront être accompagnées dans leur rétablissement personnel et leur situation professionnelle.

Référence :

Code d'Éthique :

Harcèlement - Michelin - Guide des Comportements : Michelin – Guide des Comportements

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

SANTÉ SÉCURITÉ

La Déclaration Santé Sécurité du Groupe rappelle que chaque personne est unique, sa santé et sa sécurité sont primordiales.

C'est pourquoi, 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 ;
- prend en compte l'impact de l'adaptation aux risques climatiques sur la santé physique et mentale de ses salariés.

Pour cela, le Groupe fait appliquer les principes suivants :

- La sécurité et la santé des personnes priment sur toute autre activité.
- Chaque personne a le devoir de respecter les règles et de faire cesser toute situation à risques. Elle doit refuser de réaliser les interventions pour lesquelles elle n'a pas été formée et validée pour intervenir en sécurité.
- 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.
- Entre les prescriptions du Groupe et les réglementations locales, Michelin respecte les standards les plus protecteurs.
- Michelin met en œuvre les moyens et les conditions pour préserver durablement l'aptitude au travail, réduire la pénibilité, préserver la santé physique, mentale et sociale, assurer la sécurité et le bien-être de chacun.

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

Référence :

Code d'Éthique :

Santé et sécurité - Michelin - Guide des Comportements : Michelin – Guide des Comportements

Référence :

Politique changement climatique :

Politique changement climatique

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

RÉMUNÉRATION VITALE ET PROTECTION SOCIALE

Michelin s'assure que ses salariés perçoivent une rémunération vitale, selon la définition établie par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Elle permet à tous ses salariés de disposer d'un revenu suffisant pour satisfaire leurs besoins essentiels et ceux de leur famille (alimentation, logement, transport, éducation des enfants, frais de santé), mais également de constituer une épargne de précaution. Il encourage également ses fournisseurs à s'assurer que leurs employés bénéficient d'une telle rémunération vitale.

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 versés 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 le contexte 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 au bénéfice de l'entreprise et des salariés.

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

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

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 ; ses données sont traitées de manière licite et loyale ;
- 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 strict nécessaire par rapport au but poursuivi par le traitement et, si besoin, mises à jour régulièrement ;
- Les données personnelles ne sont pas conservées plus longtemps que nécessaire par rapport à la finalité du traitement ;
- Les données personnelles sont traitées de manière à garantir un niveau approprié de sécurité, et notamment de les protéger contre : tout traitement non autorisé, la perte, la destruction ou les dommages accidentels, en utilisant des mesures techniques et organisationnelles appropriées ;
- Dès la conception des produits et des services et par défaut, le respect de la protection des données personnelles est pris en compte ;
- Les droits des personnes concernées sur leurs données personnelles sont respectés.

Référence :

Code d'Éthique :

Protection de la Vie Privée et des Données Personnelles - Michelin - Guide des Comportements : Michelin – Guide des Comportements

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'Organisation Internationale du Travail (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) si cela ne nuit pas à leur scolarité 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 :

Travail des enfants - Michelin - Guide des Comportements : Michelin – Guide des Comportements

(9) Conformément à la réglementation locale applicable aux données personnelles 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.

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

ESCLAVAGE MODERNE, TRAVAIL FORCÉ, TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

Michelin s'oppose à toute forme d'esclavage moderne, de travail forcé et de traite des êtres humains sur ses sites et dans son écosystème, y compris chez ses clients et ses fournisseurs.

Les concepts d'esclavage moderne et de traite d'êtres humains sont définis par les Nations Unies comme « le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou de situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiement ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes ».

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 chez ses fournisseurs et ses sous-traitants.

Référence :

Code d'Éthique :

Travail forcé - Michelin - Guide des Comportements : Michelin – Guide des Comportements

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

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.

  Le Groupe Michelin est sensible aux problématiques liées à la propriété foncière, coutumière ou légale, en particulier pour ce qui concerne sa chaine d'approvisionnement en caoutchouc naturel, ainsi qu'au droit d'accès aux ressources naturelles, notamment l'accès à l'eau. Le Groupe respecte le principe du consentement libre, préalable et informé des populations locales lorsque les questions foncières sont en jeu.

  Michelin agit afin de donner l'accès à un environnement sain, en particulier dans et à proximité de ses sites de production, mais aussi dans l'ensemble des pays où il est présent. Le Groupe intervient directement dans le périmètre qu'il contrôle. La Fondation Michelin, de son côté, contribue à des projets visant à préserver ou à restaurer des écosystèmes au bénéfice des populations locales.

- **Les opportunités et actions bénéfiques** pour les parties prenantes locales (emploi, projets communs, volontariat) 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 d'alerte** est accessible et rendu visible pour les communautés locales. Chaque alerte est traitée et si un dommage leur est causé, il donne lieu à des réparations et un dédommagement adaptés.

Référence :

Code d'Éthique :

Communautés locales - Michelin - Guide des Comportements : Michelin – Guide des Comportements

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER

MICHELIN -
23, place des Carmes-Déchaux — 63040 Clermont-Ferrand Cedex 9 — France
Propriétaire : DCDI Direction Corporate du Développement Durable et de l'Impact - Date de publication : Novembre 2025 -
Contact : veronique.guichard@michelin.com

Création : All Contents AURA - 25060150 - Crédits photos : Michelin, 123RF - Couverture : Ahmad Zamroni (copyright) MICHELIN 2024

MICHELIN
UNE MEILLEURE FAÇON D'AVANCER