



Politique relative aux droits de l'homme

Date de publication : le 15 septembre
2017

Version 2.0

Approbateur : Juan R. Luciano

Président du conseil et chef de la
direction

Index

1.0	Objectif	2
2.0	Champ d'application et énoncé de politique	2
3.0	Définitions	3
4.0	Normes	4
5.0	Mise en œuvre	5
6.0	Références	6
7.0	Historique des mises à jour	6

1.0 Objectif

La présente politique décrit les exigences minimales pour protéger les droits, la sécurité et le bien-être de l'ensemble des personnes, des communautés et des ressources dans le cadre de nos activités directes et de notre chaîne d'approvisionnement.

2.0 Champ d'application et énoncé de politique

2.1 Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les employés, administrateurs, cadres dirigeants, sous-traitants et agents d'ADM, à nos divisions et à nos filiales dans tous les pays. De même, ADM s'attend à ce que ses fournisseurs, partenaires d'affaires, mandataires et consultants adhèrent également aux principes de cette politique.

2.2 Énoncé de politique

La Société Archer Daniels Midland crée de la valeur à long terme en approvisionnant une population croissante en ingrédients novateurs produits de façon responsable. Les collègues d'ADM partagent six valeurs qui démontrent notre engagement à atteindre de bons résultats de la bonne façon : intégrité, respect, excellence, ingéniosité, travail d'équipe et responsabilité. L'engagement d'ADM à l'égard des droits de l'homme reflète ces valeurs et, plus précisément, le respect, que nous définissons comme suit :

« Nous avons un souci profond et véritable de la sécurité et du bien-être de toutes les personnes, de toutes les communautés et ressources, et nous les traitons avec attention et considération. Nous manifestons notre confiance et notre esprit d'ouverture. Et nous sommes respectueux de l'environnement. »

3.0 Définitions

3.1 Travail des enfants

Le travail des enfants regroupe l'ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité et nuisent à leur développement physique et mental.

3.1.1 Cette définition fait référence à des travaux :

- dangereux pour la santé et le développement physique, social ou mental des enfants;
- qui compromettent leur éducation en les privant de toute scolarisation, en les contraignant à abandonner prématurément l'école ou en les obligeant à accumuler des activités scolaires et professionnelles excessivement longues et trop pénibles pour eux.

3.1.2 Cette définition couvre les pires formes de travail des enfants décrites dans la convention 182 de l'OIT, et plus précisément :

- Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés.
- Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

3.2 Travail forcé

Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

3.3 Âge minimum

L'âge minimum pour l'admission à l'emploi :

Travail	Âge
Travaux dangereux (tout travail qui, par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents)	18 ans
Âge minimum pour travailler	15 ans ou âge auquel cesse la scolarité obligatoire

Travaux légers, à condition que ceux-ci ne portent pas préjudice à leur santé, à leur sécurité, à leur assiduité scolaire ou à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle	13 à 15 ans
--	-------------

4.0 Normes

- 4.1** ADM s'attend à ce que les normes ci-dessous soient respectées et travaillera à développer et à consolider ses relations avec les entrepreneurs et fournisseurs qui les respectent aussi.
- 4.1.1** Ne jamais faire appel au travail des enfants, au travail forcé ou à la servitude pour dettes.
 - 4.1.2** Ne jamais exiger de frais aux chercheurs d'emploi en échange d'un emploi et ne jamais faire appel à des pourvoyeurs de main-d'œuvre qui exigent de tels frais.
 - 4.1.3** Ne jamais exiger de garanties sous la forme d'argent, de pièces d'identité ou d'autres effets personnels – sans le consentement du travailleur – comme condition d'embauche.
 - 4.1.4** Avoir en place des mesures appropriées afin de vérifier l'admissibilité à l'emploi.
 - 4.1.5** Maintenir des systèmes et procédures conçus pour assurer la sécurité des travailleurs et les protéger des risques professionnels, du harcèlement et des abus.
 - 4.1.6** Ne pas exercer de discrimination dans les décisions liées à l'emploi.
 - 4.1.7** S'assurer que les travailleurs ont accès à de l'eau potable et à des installations sanitaires.
 - 4.1.8** Rémunérer les travailleurs conformément aux lois et réglementations locales, notamment celles relatives à l'âge minimum pour travailler, au salaire minimum et aux heures travaillées, et fournir des conditions de travail qui respectent les lois en vigueur et les normes de l'industrie.

4.1.9 Respecter les droits des travailleurs, notamment l'exercice de la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

4.1.10 Respecter les droits de propriété et les droits des collectivités autochtones et locales à donner ou à refuser leur consentement préalable, libre et éclairé à l'égard de l'exploitation des terres qu'elles possèdent légalement.

4.1.11 Collaborer avec les parties prenantes dans le but d'améliorer les conditions de travail, environnementales et de sécurité dans les chaînes d'approvisionnement agricole.

4.2 Advenant qu'ADM découvre qu'un fournisseur, un entrepreneur ou un partenaire d'affaires ne respecte pas les normes de la section 4.1 ci-dessus ou qu'il dissimule les conditions réelles dans lesquelles les cultures, les biens ou les services ont été produits, ADM prendra les mesures appropriées. Si ce partenaire ne fait pas preuve de bonne foi pour régler les problèmes en temps opportun, ces mesures pourront alors inclure les suivantes :

4.2.1 Exclusion des nouveaux contrats directs

4.2.2 Fin de la relation commerciale

5.0 Mise en œuvre

5.1 Formation et sensibilisation

5.1.1 Employés – Cette politique sera communiquée aux employés par l'entremise des canaux de communication internes, comme les formations sur la conformité, les affichages en milieu de travail et l'intranet d'ADM.

5.1.2 Fournisseurs – Cette politique sera transmise aux fournisseurs par l'entremise de communications directes, d'affichages dans les zones auxquelles les fournisseurs ont accès, de son inclusion aux contrats avec les fournisseurs et de son intégration aux [Directives sur les attentes d'ADM à l'égard de ses fournisseurs](#).

5.2 Communication sur les progrès réalisés

Pour appuyer la transparence sur le plan de la chaîne d'approvisionnement, ADM publiera régulièrement à l'adresse www.adm.com/ProgressTracker des rapports décrivant la mise en œuvre et les résultats de la présente politique.

5.3 Résolution des problèmes

5.3.1 Les parties prenantes qui éprouvent des problèmes ou des préoccupations en lien avec la mise en œuvre de nos politiques sont invitées à communiquer avec la ligne d'assistance La façon ADM, à l'adresse www.TheADMWayHelpline.com. Les numéros de téléphone des différentes zones géographiques sont affichés sur le site Web.

5.3.2 Les problèmes seront examinés et traités en utilisant notre [procédure de résolution de problèmes](#).

5.3.3 Un [journal](#) des problèmes et des solutions sera mis à jour et accessible sur notre site Web.

6.0 Références

6.1 Internes – Les politiques suivantes soutiennent et complètent la présente politique :

[Code de conduite d'ADM](#)

[Politique anti-déforestation d'ADM](#)

[Directives sur les attentes d'ADM à l'égard de ses fournisseurs](#)

6.2 Externes – Cette politique est fondée sur les valeurs de l'entreprise et sur les publications externes suivantes :

[Organisation internationale du Travail \(OIT\) Conventions 29, 105, 138 et 182](#)

[Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies \(ONU\)](#)

[Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)

7.0 Historique des mises à jour

Version	Date de publication	Description des changements
1.0	2014	S.O. - Publication initiale
2.0	2017-09-15	Nouveau format, ajout des sections de définitions et de références, mise à jour des langues utilisées pour les normes, ajout de la mention sur le droit à l'eau potable et aux installations sanitaires