



Les personnes et l'environnement dans notre chaîne logistique

Rapport d'avancement annuel 2025



Recyclage de l'aluminium, Chine continentale



Fabrication de composants, Chine continentale



Installation de panneaux solaires du fournisseur, Allemagne



Formation en robotique, Inde



Fabrication de composants, Inde



Logistique et réparation, États-Unis



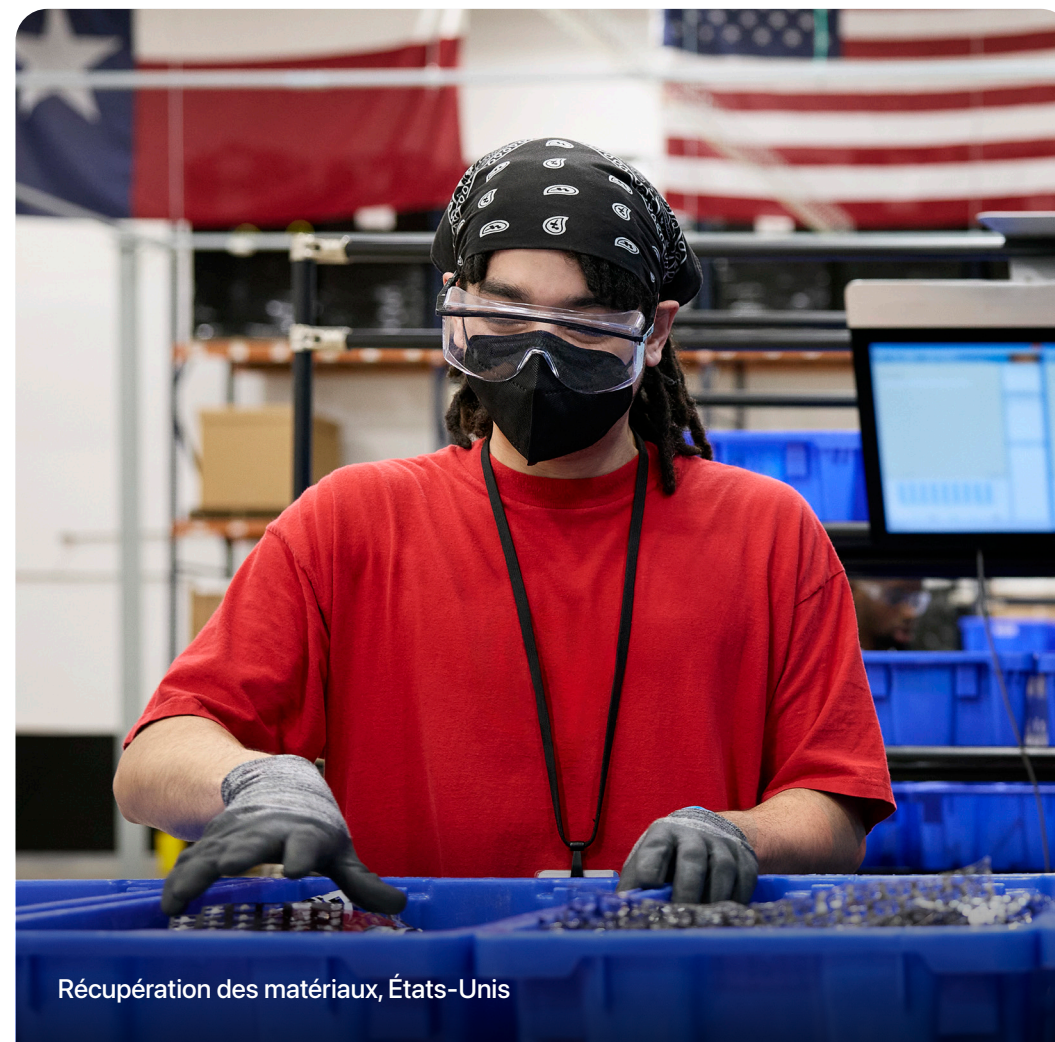
Fabrication de présentoirs de vente au détail, États-Unis



Fabrication de semi-conducteurs, États-Unis



Assemblage d'iPad, Vietnam



Récupération des matériaux, États-Unis



Matériaux récupérés par Daisy, le robot de désassemblage d'iPhone d'Apple, États-Unis



Formation professionnelle pour les personnes handicapées, Chine continentale



Assemblage d'Apple Watch, Vietnam



1. Respecter les valeurs d'Apple tout au long de notre chaîne logistique →

2. Comment nous travaillons avec les fournisseurs →

3. Les droits de la personne au cœur de l'action →

4. Comment nous appliquons des normes élevées →

5. Responsabilité des fournisseurs et recours pour les détenteurs de droits →

6. Ressources supplémentaires →

7. Notes de fin →



Lettre de Sabih Khan

Nous avons lancé notre Code de conduite des fournisseurs Apple il y a près de vingt ans. Depuis, nous n’avons cessé de relever la barre et d’imposer des normes plus strictes au sein de notre chaine logistique mondiale et dans tous les secteurs.

L’innovation que nous consacrons à nos produits anime également nos efforts pour investir dans les personnes qui participent à notre chaîne logistique et pour protéger la planète qui nous est commune. Nous mettons nos valeurs en pratique en créant des environnements de travail sûrs et sains, en respectant les droits du travail et les droits de la personne, mais aussi en relevant le défi urgent que représente le changement climatique.

Nous abordons ce travail en partenariat avec les milliers d’entreprises qui composent notre chaîne logistique mondiale. Alors que nous avançons dans un paysage en constante évolution, notre collaboration n’a fait que gagner en importance et les progrès que nous réalisons ensemble nous permettent d’envisager l’avenir avec optimisme.

Au cours de l’année écoulée, notre chaîne logistique a continué à se développer grâce à notre collaboration avec de nombreuses entreprises novatrices, tant aux États-Unis qu’ailleurs dans le monde, et à l’extension de nos programmes de soutien aux membres du personnel de nos fournisseurs. Rien qu’en 2024, plus de 2,5 millions de membres du personnel de nos fournisseurs ont participé à des formations sur leurs droits au travail, et nos programmes d’éducation à la santé continuent de donner aux personnes de notre chaîne logistique les moyens de prendre soin de leur santé et de leur bien-être. Nous avons également sollicité plus de 1,3 million de membres du

personnel de nos fournisseurs afin de recueillir directement leur expérience sur le lieu de travail. Nous utilisons ces commentaires pour évaluer nos progrès et nous fixer toujours plus d’objectifs, tout en tenant nos fournisseurs responsables et en résolvant les problèmes avec rapidité et de façon exhaustive, où qu’ils se présentent.

Chez Apple, nous considérons qu’il est essentiel de faire progresser ces normes pour protéger les personnes et favoriser la transparence. Chaque jour, nous développons une chaîne logistique qui non seulement préserve la dignité et les droits des personnes, mais leur permet également d’acquérir de nouvelles compétences, de trouver une communauté et de progresser dans leur travail.

Grâce à notre fonds de 50 millions de dollars pour le perfectionnement du personnel des fournisseurs, nous finançons des programmes de sensibilisation aux droits en milieu de travail et offrons à nos fournisseurs de la chaîne logistique la possibilité d’acquérir des compétences professionnelles et techniques qui leur permettent d’explorer de nouvelles voies. Depuis 2008, nous avons proposé des programmes éducatifs à plus de huit millions de personnes et nous continuons d’élargir notre offre chaque année.

Nous continuons également à nous engager en faveur de la protection de la planète et à atteindre notre objectif de neutralité carbone sur l’ensemble de notre empreinte d’ici à 2030. Au cœur de cet engagement, nous innovons pour fabriquer demain nos produits sans extraire quoi que ce soit de la terre.

L’année écoulée a été une année charnière pour nos activités de recyclage. Nos innovations de pointe nous ont permis d’accélérer l’utilisation de matériaux recyclés dans les batteries, les aimants et les circuits imprimés. Nous sommes ainsi en bonne voie pour atteindre notre objectif d’utiliser 100 % de cobalt recyclé dans toutes les batteries conçues par Apple, 100 % d’éléments de terres rares recyclés dans nos aimants et 100 % de soudures à l’étain et de dorures recyclés dans tous les circuits imprimés conçus par Apple d’ici la fin de l’année.

Nous sommes fiers des progrès rapides que nous avons accomplis et nous continuons à exiger de nos fournisseurs qu’ils s’approvisionnent de manière responsable pour tous les matériaux entrant dans la composition de nos produits, qu’ils soient primaires ou recyclés.

Ce travail exige un engagement sans relâche pour relever des défis qui n’ont jamais été abordés auparavant. Tout au long de nos efforts, nous continuerons à mettre en commun nos connaissances afin d’encourager des changements positifs au-delà de notre chaîne logistique et dans tous les secteurs d’activité.

Chez Apple, nous sommes plus que jamais déterminés à faire avancer les choses partout où notre chaîne logistique mondiale est présente, et à relever tous les défis en nous appuyant sur nos valeurs. Nous tenons donc à remercier tous nos fournisseurs et partenaires pour leur dévouement à faire une différence significative dans la vie des personnes et dans les communautés du monde entier.

– Sabih Khan



Sabih dirige la chaîne logistique mondiale d’Apple, qui comprend l’environnement et l’innovation de la chaîne logistique.



Les chiffres : Progrès réalisés sur l'ensemble de notre chaîne logistique



Travail et droits de la personne

Plus de 30 millions

de personnes employées par les fournisseurs formées sur leurs droits en milieu professionnel depuis 2008, dont plus de 2,5 millions formées en 2024

Plus de 1,3 million

de personnes employées par des fournisseurs consultées sur leur expérience au travail en 2024, dont plus de 563 000 personnes ayant participé à des enquêtes, plus de 74 000 personnes ont été interrogées dans le cadre d'évaluations de fournisseurs et plus de 665 000 personnes ont été sensibilisées dans le cadre de campagnes d'information sur les mécanismes de plainte

Plus de 1,4 million

de personnes employées par des fournisseurs ont été formées à la diligence raisonnable en matière de recrutement de main-d'œuvre responsable depuis 2019

Plus de 34,5 millions \$

en frais de recrutement remboursés par des fournisseurs à plus de 37 700 membres du personnel depuis 2008 en vertu de la politique zéro frais d'Apple

Plus de 1,4 million

d'heures de travail des personnes employées par les fournisseurs revues chaque semaine pour vérifier la conformité à nos normes

Plus de 95

défenseurs des droits de la personne et de l'environnement et organisations soutenus par Apple



Santé, sécurité et éducation

Plus de 5,8 millions

de personnes employées par des fournisseurs ayant bénéficié de notre programme de formation en santé et mieux-être depuis 2017

Plus de 800

sites de fournisseurs inscrits à notre formation renforcée sur la sécurité de la machinerie depuis 2024

Plus de 8 millions

de personnes employées par les fournisseurs ont reçu une formation technique, participé à un programme de perfectionnement professionnel ou d'enrichissement depuis 2008

Plus de 18 000

personnes employées par des fournisseurs participent au programme de formation professionnelle pour les personnes handicapées depuis 2022

Plus de 340 000

personnes ont participé au programme de codage Swift d'Apple depuis 2017; six apps développées et lancées par des personnes employées par les fournisseurs dans l'App Store en 2024



Responsabilité de la chaîne logistique

Plus de 50

pays et régions où des évaluations ont été menées

893

évaluations indépendantes de fournisseurs tiers et 262 évaluations de fonderies et de raffineries réalisées au cours de la période de rapport 2024¹

Pour plus d'informations sur nos résultats d'évaluation, voir [page 45](#).

100 %

des fonderies et raffineries de cobalt et de lithium (matériaux essentiels à la fabrication des batteries) évaluées par des tiers en 2024, pour une neuvième année consécutive dans le cas des usines de cobalt, et pour une cinquième année consécutive dans le cas des usines de lithium

100 %

des fonderies et raffineries d'étain, de tantale, de tungstène et d'or (« 3TG ») ont été évaluées par des tiers pendant dix années consécutives

112

installations de recyclage de fournisseurs évaluées par des tiers pour vérifier qu'elles respectent nos normes

125

nouvelles installations ou sites de fournisseurs en expansion ont été évalués en fonction des risques liés au travail, aux droits de la personne et à l'environnement avant d'entrer dans notre chaîne logistique

25

installations de fournisseurs de produits fabriqués, ainsi que 203 fonderies et raffineries de 3TG, 17 de cobalt et 9 de lithium ont été retirées de notre chaîne logistique depuis 2009 pour non-respect de nos normes²



Environnement

Près de 18

gigawatts d'énergie renouvelable provenant des fournisseurs d'Apple en 2024

24%

des matériaux entrant dans la composition de nos produits sont constitués de matériaux recyclés ou renouvelables³

Plus de 250

fournisseurs participant à notre programme Clean Water ont atteint un taux moyen de réutilisation de l'eau d'au moins 40 %, dépassant ainsi notre objectif de 2030

Plus de 230

installations de fournisseurs ont été certifiées « zéro déchet » par UL Solutions, l'un des principaux certificateurs de l'industrie de fabrication, et plus de 480 installations de fournisseurs participent à notre programme « zéro déchet » dans 15 pays et région⁴



1. Respecter les valeurs d'Apple tout au long de notre chaîne logistique

Nous donnons l'exemple avec nos valeurs. Cela signifie que nous plaçons les personnes au centre de toutes nos actions en honorant notre engagement à respecter les droits de la personne de tous ceux dont nous affectons la vie, y compris les personnes qui fabriquent nos produits ainsi que les communautés au sein desquelles nos fournisseurs exercent leurs activités. Nous intégrons nos valeurs dans chaque décision que nous prenons, y compris les fournisseurs avec lesquels nous choisissons de travailler, les matériaux que nous sélectionnons pour nos produits, ainsi que les processus et l'équipement que nous utilisons pour les fabriquer. Nous nous imposons, ainsi qu'à nos fournisseurs, les mêmes normes élevées, et nous nous efforçons de défendre nos valeurs dans tous les domaines d'activité de notre entreprise.







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

Des millions de personnes dans plus de 50 pays et régions mettent chaque jour leurs talents et leurs compétences à notre service pour nous aider à fabriquer les meilleurs produits au monde. Nous voulons que ces personnes et leurs communautés bénéficient pleinement de leur participation à notre chaîne logistique mondiale.

Notre fonds de 50 millions de dollars pour le perfectionnement du personnel des fournisseurs d'Apple (« SEDF »), a été créé pour moderniser et développer notre investissement dans les programmes qui bénéficient aux personnes de notre chaîne logistique et leur offrent des perspectives d'avenir. Par l'intermédiaire du SEDF, Apple s'engage à :

- permettre aux membres du personnel de nos fournisseurs de s'associer auprès de nous afin d'améliorer continuellement les normes et les programmes qui nous aident à respecter les droits et la dignité de tous les membres de notre chaîne logistique
- bâtir des lieux de travail sûrs, sains et ouverts à tous, où les possibilités de carrière créées par notre chaîne logistique sont accessibles
- créer des occasions pour que les membres du personnel des fournisseurs aient accès à la formation, à l'éducation et aux possibilités dont ils ont besoin pour s'épanouir, tant sur le plan personnel que professionnel

Pour tenir ces engagements et renforcer les programmes mis en œuvre depuis plus de 15 ans, nous travaillons avec des partenaires stratégiques et des experts afin d'avoir un impact positif sur les personnes et les communautés tout au long de notre chaîne logistique. Ces programmes vont de la sensibilisation aux droits et à l'élargissement de ceux-ci, à la création de plateformes permettant aux travailleurs de s'exprimer, en passant par des programmes d'éducation technique, professionnelle et sanitaire, ainsi que des programmes visant à renforcer la résilience des communautés, et bien plus encore. Grâce à tous ces programmes et partenariats, des millions de personnes à travers le monde sont en mesure de parler de leurs expériences sur le lieu de travail, d'entrer en contact les unes avec les autres et d'acquérir des compétences qui leur ouvrent de nouvelles perspectives.

Le travail et les droits de la personne en vedette

Des lieux de travail sûrs, sains et respectueux commencent par une main-d'œuvre consciente de ses droits et équipée des connaissances nécessaires pour s'exprimer lorsque ces droits ne sont pas respectés. Grâce au SEDF, nous profitons pleinement de la portée et de l'ampleur de notre chaîne logistique pour susciter des changements positifs sur les lieux de travail dans l'ensemble de notre champ d'action, et même au-delà.

Renforcer la sensibilisation aux droits

En 2024, nous avons continué à investir dans les technologies pour rendre les formations sur les droits des travailleurs dans notre chaîne logistique plus instructives, faciles d'accès et efficaces. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils forment tous leurs membres de personnel sur leurs droits au travail, et en exploitant pleinement les plateformes que nous avons mises à disposition par l'intermédiaire du SEDF, les personnes de notre chaîne logistique bénéficient d'une expérience d'apprentissage plus cohérente et plus efficace. Rien qu'en 2024, 2,5 millions de travailleurs ont été formés à leurs droits en milieu de travail grâce à ces plateformes.

Nous travaillons également avec des organisations internationales de premier plan pour soutenir la formation axée sur les questions les plus pertinentes pour les fournisseurs et les travailleurs au niveau local. Au Vietnam, où de nouvelles réformes et réglementations du travail sont récemment entrées en vigueur, nous nous sommes associés à l'Organisation internationale du travail (« OIT ») pour former plus de 64 000 membres du personnel de fournisseurs et 700 gestionnaires aux nouvelles protections des travailleurs mises en

œuvre. Forts du succès de ce travail, nous élargissons notre partenariat avec l'OIT en 2025 pour former les travailleurs et les gestionnaires en Inde à la communication et à la gestion des conflits, en mettant l'accent sur l'équité entre les sexes et l'autonomisation.

Par l'intermédiaire du SEDF, nous avons également poursuivi notre partenariat avec l'Organisation internationale pour les migrations (« OIM ») afin d'étendre la portée de nos outils et ressources de diligence raisonnable en matière de recrutement de main-d'œuvre responsable, et d'étendre la formation à un plus grand nombre de nos fournisseurs et de leurs agences de placement. En 2024, plus de 600 membres du personnel de fournisseurs et agents syndicaux dans 14 pays ont reçu une formation sur le recrutement responsable de main-d'œuvre.

En savoir plus sur la formation aux droits des travailleurs à l'adresse [page 24](#), et sur notre programme de recrutement de main-d'œuvre responsable à l'adresse [page 30](#).

Amplifier la voix du personnel

La contribution des détenteurs de droits est essentielle pour promouvoir des lieux de travail sûrs et respectueux des droits de chacun. À cet effet, nous nous engageons directement et de façon proactive auprès des membres du personnel de nos fournisseurs, nous écoutons leurs commentaires et y donnons suite, et nous leur donnons de nombreuses occasions de s'exprimer en toute confidentialité s'ils ont des préoccupations ou des idées pour améliorer leur lieu de travail.

Dans le cadre du SEDF, nous continuons à améliorer notre programme de voix du personnel, en menant des enquêtes, des entretiens et des campagnes de sensibilisation sur les voies de recours avec les membres du personnel des fournisseurs du monde entier, et en développant des outils permettant de comprendre en un coup d'œil le sentiment de l'ensemble de notre chaîne logistique. En 2024, par le biais de tous ces canaux, nous avons directement communiqué avec plus de 1,3 million de membres du personnel de fournisseurs sur leur expérience au travail.

Pour en savoir plus sur nos programmes de voix du personnel, consultez la [page 24](#).

Élargir les horizons grâce à l'éducation

Nous sommes convaincus que l'éducation est une force puissante et égalisatrice. Il s'agit également d'une valeur d'Apple et d'un élément important de notre raison d'être. Bon nombre de nos programmes de formation des membres du personnel des fournisseurs existent depuis 2008 et, grâce au SEDF, nous modernisons et élargissons ces offres.

Nos programmes de formation des fournisseurs s'articulent autour de trois axes : le développement des compétences techniques, le développement des compétences professionnelles et la formation en matière de santé et de mieux-être. Collectivement, ces programmes aident nos fournisseurs à développer les compétences essentielles de leur personnel pour répondre aux exigences d'une chaîne logistique en constante évolution, et les membres du personnel de nos fournisseurs à acquérir des compétences qui leur permettront de s'épanouir personnellement et professionnellement.



Des compétences techniques pour ouvrir de nouvelles voies

L'acquisition de compétences techniques est l'un des meilleurs moyens pour les personnes de notre chaîne logistique d'accéder à de nouvelles perspectives professionnelles. Grâce au SEDF, nous proposons un large éventail de programmes de développement des compétences techniques aux États-Unis, en Chine continentale, en Inde et au Vietnam, afin d'aider les personnes à acquérir des compétences commercialisables dans des domaines très recherchés tels que le codage, les principes fondamentaux de la fabrication intelligente, l'entretien des équipements d'automatisation et Lean Six Sigma, une méthodologie d'amélioration de l'efficacité opérationnelle et de la qualité utilisée dans l'industrie de fabrication et d'autres secteurs d'activité. Depuis leur lancement, plus de huit millions de personnes de notre chaîne logistique ont profité de ces programmes, ce qui leur a permis d'obtenir des résultats positifs, tels que l'avancement dans des fonctions techniques au sein de leurs installations, et même la création d'apps qui ont atteint de manière indépendante le niveau élevé requis pour être lancées sur l'App Store d'Apple.

Formation professionnelle pour les personnes handicapées

Par l'intermédiaire du SEDF, nous nous efforçons d'améliorer l'accès aux débouchés professionnels dans la chaîne logistique d'Apple grâce à notre programme de formation professionnelle pour les personnes handicapées. Cette formation offre des débouchés professionnels et un perfectionnement professionnel aux personnes susceptibles d'avoir besoin d'une aide supplémentaire pour travailler dans des environnements de fabrication standard. Elle vise également à rendre les lieux de travail plus sûrs, plus accessibles et plus inclusifs. Le programme – qui s'étend aux fournisseurs participants aux États-Unis, en Chine continentale, en Inde et au Vietnam – a bénéficié à plus de 18 000 membres du personnel de fournisseurs à ce jour, en fournissant une formation à l'emploi et au lieu de travail aux personnes handicapées, ainsi qu'une formation à l'inclusion pour les gestionnaires et leurs pairs afin de les aider à soutenir leurs collègues pour qu'ils réussissent dans leurs nouvelles fonctions.

Pour en savoir plus sur notre programme de formation professionnelle pour les personnes handicapées, rendez-vous sur [page 32](#).

L'Apple Education Hub

L'apprentissage numérique sur l'Apple Education Hub nous a permis d'étendre nos offres de formation à un plus grand nombre des membres du personnel des fournisseurs dans un plus grand nombre d'endroits. Toutefois, nous reconnaissons toujours la valeur de réunir les gens en personne pour apprendre et promouvoir un sens de la communauté partagée. En 2022, nous avons ouvert un siège physique pour l'Apple Education Hub à l'université de Zhejiang en Chine continentale, qui offre un laboratoire d'apprentissage de pointe où les membres du personnel des fournisseurs peuvent bénéficier d'expériences éducatives à la fois pratiques et virtuelles. Cet espace dédié accueille également des ateliers pour l'élaboration de programmes d'études, propose des formations aux équipes de fournisseurs chargées de dispenser des programmes de formation dans leurs installations, et organise des forums sur des sujets tels que la fabrication intelligente à l'intention des fournisseurs et partenaires commerciaux d'Apple. Forts du succès de notre premier espace physique, nous prévoyons d'ouvrir des centres dans d'autres pays, y compris aux États-Unis, à partir de 2025.

Éducation à la santé

Pour de nombreux membres du personnel des fournisseurs, le poste qu'ils occupent chez un fournisseur d'Apple peut être leur première expérience de travail dans un environnement industriel, loin de leurs amis et de leur famille, et où ils vivent et travaillent avec de nombreuses personnes différentes. Donner aux gens les moyens d'accéder à des ressources d'éducation à la santé sur des sujets tels que la nutrition, le bien-être mental, la santé reproductive et la détection précoce des maladies est essentiel pour aider les membres du personnel des fournisseurs à évoluer dans ces environnements d'une manière qui favorise leur santé et leur mieux-être en général.

Depuis 2017, grâce aux séances d'orientation destinées aux nouveaux membres du personnel, aux programmes Apple Education Hub et à d'autres offres de formation spécialisée, nous avons contribué à mettre à la disposition de plus de 5,8 millions de personnes des informations et des ressources en matière de santé. Nos initiatives en matière d'éducation à la santé sont adaptées aux besoins du personnel des fournisseurs locaux. Elles leur permettent d'acquérir des connaissances et des compétences importantes pour prendre en main leur propre santé, qu'ils peuvent ensuite partager avec leurs communautés afin d'en multiplier l'impact.

Pour en savoir plus sur nos programmes d'éducation à la santé, consultez la [page 35](#).

Soutenir les communautés

Conscients que notre chaîne logistique mondiale peut avoir un impact non seulement sur les membres du personnel des fournisseurs, mais aussi sur les communautés, notre travail dépasse les quatre murs des installations de nos fournisseurs et s'étend à l'ensemble de notre chaîne logistique.

L'accent mis sur l'impact sur les communautés est intégré à l'ensemble de notre travail, qu'il s'agisse de soutenir les communautés minières en amont de notre chaîne logistique, là où nos fournisseurs s'approvisionnent en matériaux, de gérer les ressources en eau locales ou d'étendre notre éducation à la santé aux communautés plus élargies au sein desquelles les fournisseurs exercent leurs activités. Il s'agit notamment d'aider les communautés de notre chaîne logistique à devenir plus résilientes face au changement climatique et à développer les compétences nécessaires pour prospérer lors de la transition vers une économie verte. Par exemple, nous travaillons en partenariat avec l'OIM sur un programme à Ginittigan, une petite communauté des Philippines où les agences de placement de nos fournisseurs embauchent des travailleurs. L'OIM collabore avec le gouvernement local pour fournir aux membres de la communauté les compétences nécessaires à la construction et à l'entretien de maisons résistantes au changement climatique. Les compétences qu'ils ont acquises et les maisons qu'ils ont construites ont déjà un impact positif considérable sur une communauté qui a subi des typhons de plus en plus violents qui ont détruit à plusieurs reprises des quartiers entiers. En fournissant un cadre et les compétences nécessaires pour construire de meilleures structures, le programme soutient la communauté, tout en offrant aux gens qui y vivent des perspectives économiques.

Pour en savoir plus sur le programme de résilience climatique et de gestion de l'eau de l'OIM, consultez la [page 37](#), et en ce qui concerne notre soutien aux communautés minières, consultez la [page 39](#).

Nous sommes fiers des progrès réalisés jusqu'à présent grâce au SEDF, mais nous continuons à placer la barre plus haut et à étendre notre champ d'action. En février 2025, nous avons organisé notre première réunion des partenaires SEDF sur le campus d'Apple à Austin, au Texas, réunissant toutes les organisations qui rendent les programmes SEDF possibles. Nous avons fait le point sur ce qui a été accompli à ce jour, visité le laboratoire de récupération des matériaux d'Apple pour découvrir notre technologie de recyclage de pointe et, ensemble, nous avons commencé à construire le cadre de la prochaine vague d'innovation dans les programmes du SEDF. Nous avons également organisé une table ronde sur l'approvisionnement responsable dans le cadre de ce rassemblement afin d'approfondir les défis

et les possibilités à venir en matière d'approvisionnement en matériaux, et les intersections de ce travail avec la transition vers des chaînes logistiques.

Alors que nous entamons la quatrième année d'existence du SEDF, nous sommes ravis de continuer à avoir un impact positif et à offrir des possibilités aux millions de personnes qui font partie de la chaîne logistique d'Apple.



Le bassin de Taihu, en Chine continentale, l'un des principaux objectifs du programme Clean Water d'Apple



Protéger la planète que nous partageons tous

Les droits de l'environnement relèvent des droits humains, ce qui signifie qu'accorder la priorité aux personnes implique d'être un gestionnaire responsable de la planète que nous partageons tous. Apple agit de toute urgence pour protéger les ressources communes et jouer un rôle de premier plan dans la lutte contre le changement climatique. Nous nous engageons également, dans tous nos travaux, à défendre l'équité, en prenant des mesures pour renforcer les communautés qui ont été touchées de manière disproportionnée par le changement climatique.

Apple 2030

Les activités mondiales de l'entreprise Apple 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 2030.

Notre parcours vers Apple 2030 commence par notre objectif de réduire nos émissions de portée 1, 2 et 3 de 75 % par rapport à 2015, puis d'investir dans des solutions d'élimination du carbone de haute qualité pour les émissions restantes.⁵ Nous sommes déjà bien positionnés, ayant réduit nos émissions de plus de 60 % depuis 2015, et ce même si notre entreprise s'est développée.

Nous continuons également à accroître notre utilisation de matériaux recyclés et renouvelables, qui sont généralement moins gourmands en carbone que leurs alternatives premières. Cela nous aide à progresser vers notre objectif de neutralité carbone à l'horizon 2030, ainsi que vers notre objectif de fabriquer un jour tous nos produits en utilisant uniquement des matériaux recyclés ou renouvelables.

Gestion de l'environnement dans notre chaîne logistique

Tandis que nous fabriquons des produits qui enrichissent la vie des personnes partout dans le monde, nous nous efforçons également de minimiser leur impact sur l'environnement tout en protégeant l'environnement local où nous et nos fournisseurs exerçons nos activités. C'est pourquoi notre stratégie environnementale couvre les étapes du cycle de vie des produits tout au long de notre chaîne logistique.

Notre chaîne logistique de fabrication représentait 54 % de notre empreinte carbone brute en 2024 et 99 % de notre utilisation en eau. Nous travaillons avec nos fournisseurs pour qu'ils prennent des mesures visant à réduire leur impact environnemental tout en devenant de meilleurs gestionnaires des ressources que nous partageons. Nos fournisseurs sont tenus de respecter la gestion des substances réglementées, des eaux pluviales, des eaux usées, des émissions atmosphériques et des déchets, ainsi que la prévention de la pollution, l'utilisation des ressources et les permis environnementaux. Nous aidons nos fournisseurs à répondre à ces exigences grâce à des programmes, des outils et des ressources dédiés.

Décarbonisation de la chaîne logistique

Pour atteindre notre objectif de neutralité carbone, nous devons réduire de manière significative les émissions dans l'ensemble de nos processus de fabrication, du traitement des matériaux à l'assemblage final des produits, en passant par la fabrication des composants. Pour y parvenir, nous menons

des initiatives en matière d'efficacité énergétique et nous nous efforçons de faire passer l'ensemble de notre chaîne logistique vers des énergies 100 % renouvelables, car la consommation d'électricité représente la majeure partie de l'empreinte carbone de notre chaîne logistique.

Nous nous préoccupons des émissions des fournisseurs par le biais de programmes ciblés qui ont évolué en fonction de nos objectifs et de notre stratégie, tels que notre Programme d'énergie propre pour les fournisseurs et notre Programme d'efficacité énergétique pour les fournisseurs, qui visent à réduire les émissions de carbone liées à l'utilisation de l'électricité sur les sites de nos fournisseurs et à les rendre aussi efficaces que possible sur le plan énergétique.

En octobre 2022, nous avons fait part aux dirigeants de nos principaux partenaires de fabrication et de logistique de nos attentes, à savoir que leurs entreprises réduisent en carbone l'ensemble de leur implantation industrielle d'ici à 2030, y compris toutes leurs émissions de portée 1 et 2 associées à la production d'Apple. Afin d'accélérer les progrès vers Apple 2030, le Code de conduite des fournisseurs d'Apple exige désormais que l'ensemble de notre chaîne logistique directe utilise 100 % d'électricité renouvelable pour l'ensemble de la production d'Apple avant 2030.

Circularité et recyclage

Nous visons à créer des produits qui utilisent davantage les chaînes logistiques circulaires en nous approvisionnant en matériaux recyclés et renouvelables, en concevant des produits durables et de longue durée, et en développant des innovations en matière de recyclage pour améliorer la manière dont nous récupérons les matériaux à la fin de la durée de vie utile d'un produit. La circularité permet de libérer le potentiel des matériaux contenus dans nos produits afin qu'ils puissent être réutilisés à l'infini, en faisant le meilleur usage possible des ressources limitées.

En 2024, nous avons continué à accélérer les progrès vers notre ambition de construire des produits utilisant 100 % de matériaux recyclés ou renouvelables. Nous avons notamment progressé dans la réalisation de nos objectifs à court terme visant à utiliser 100 % de cobalt recyclé dans toutes les batteries conçues par Apple,⁶ 100 % d'éléments de terres rares recyclés dans les aimants des appareils Apple,⁷ et 100 % de soudures à l'étain et de dorures recyclés dans tous les circuits imprimés rigides et flexibles conçus par Apple⁸ d'ici à la fin de 2025.

L'innovation est essentielle pour réaliser le potentiel du recyclage, pas seulement pour les produits Apple, mais pour l'ensemble de notre industrie. Le laboratoire de récupération des matériaux (« MRL ») et le centre de récupération avancé d'Austin, au Texas, développent et mettent en œuvre de nouvelles technologies et de nouveaux processus de recyclage qui maximisent la récupération des matériaux clés pendant le recyclage. Les techniques mises au point au MRL sont destinées à être



déployées à grande échelle dans les centres de recyclage et de traitement des matériaux de nos partenaires dans le monde entier. Nous exploitons également un centre de récupération d’actifs dans la vallée de Santa Clara, en Californie, et travaillons avec les meilleurs recycleurs de leur catégorie, capables de récupérer des matériaux à des taux élevés, avec les meilleurs résultats en matière d’environnement et de sécurité.

Vision zéro déchet

Apple s’engage à éliminer les déchets à chaque étape du cycle de vie des produits, depuis leur conception et leur fabrication jusqu’à leur recyclage. Dans le cadre de notre programme Zéro Déchet, nos fournisseurs sont tenus de mettre en œuvre un plan d’identification des déchets, de développer une méthode de quantification et de contrôle de leur taux de réacheminement en décharge, de fixer des objectifs de réduction des déchets et de continuer à progresser vers l’élimination totale des déchets dans les décharges.

Nous aidons également nos fournisseurs à contrôler leurs efforts en matière de zéro déchet, notamment par l’intermédiaire d’UL Solutions, un organisme de certification de premier plan qui exige qu’au moins 90 % des déchets soient détournés par des moyens autres que la production d’énergie. À ce jour, plus de 230 de nos installations fournisseurs sont certifiées zéro déchet par UL Solutions, y compris tous les sites d’assemblage final des principaux produits Apple. Atteindre ce niveau de performance dans l’ensemble de notre chaîne logistique nécessite de nouveaux matériaux innovants et des stratégies de recyclage pour relever les défis infrastructurels et technologiques auxquels nous sommes confrontés avec la réduction des déchets aujourd’hui.

L’eau

L’accès à de l’eau propre et potable est un droit fondamental. Notre chaîne logistique représente 99 % de l’empreinte hydrique totale d’Apple, et nous pensons qu’il est de notre responsabilité et de notre devoir d’inciter nos fournisseurs à protéger et à préserver cette ressource essentielle pour les générations futures.

Notre programme Clean Water, chef de file dans le secteur, aide nos fournisseurs à devenir des gestionnaires des ressources en eau là où ils opèrent en conservant l’eau, en encourageant la réutilisation de l’eau et en prévenant la pollution de l’eau au sein de notre chaîne logistique.

Nous nous efforçons également de comprendre les besoins locaux en eau par le biais de partenariats avec des organisations telles que l’Alliance for Water Stewardship (« AWS »), afin d’améliorer la durabilité des ressources locales en eau et de promouvoir une gestion responsable de l’eau sur la base de critères sociaux, culturels, environnementaux et économiques. En collaboration avec nos partenaires, nous proposons à nos fournisseurs et à l’ensemble de l’industrie les outils et les ressources qui les aident à aborder la question de l’utilisation de l’eau de manière plus globale, en vue de produire un impact positif sur les sites des fournisseurs et les bassins hydrographiques où ils exercent leurs activités.

Chimie plus intelligente

La sécurité des personnes de notre chaîne logistique, de nos clients et de la planète est notre priorité absolue, c’est pourquoi nous aidons nos fournisseurs à choisir des produits chimiques plus sûrs à utiliser dans nos produits et processus de fabrication. Notre travail de pointe visant à privilégier l’utilisation de produits chimiques alternatifs plus sûrs dans les installations de nos fournisseurs contribue à protéger la santé et la sécurité des personnes tout au long de notre chaîne logistique.

*Notre approche de la gestion de l’environnement prend en compte l’ensemble de nos activités, y compris nos opérations d’entreprise et notre chaîne logistique. En plus de ce bref résumé des programmes environnementaux de notre chaîne logistique, un examen complet de la stratégie environnementale plus large d’Apple et des progrès accomplis est disponible dans notre **Rapport de progrès environnemental 2025** et sur notre [site Web consacré à l’environnement](#).*



Partenariats

Le progrès nécessite une collaboration et un engagement commun pour faire respecter les droits des personnes partout dans le monde. Dans le cadre du SEDF, nous collaborons avec un groupe diversifié de parties prenantes dans le monde entier afin de respecter notre engagement envers les personnes et les communautés de notre chaîne logistique, d'apprendre des perspectives des autres et de mettre en place des solutions novatrices. Nous collaborons également avec d'autres parties prenantes pour atteindre nos objectifs et nos engagements en matière d'environnement, y compris à travers l'initiative Apple 2030. Pour en savoir plus sur nos partenariats environnementaux, consultez notre [Rapport de progrès environnemental 2025](#) et notre [site Web consacré à l'environnement](#).



Alliance for Water Stewardship (« AWS »)

Apple a été la première société d'électronique à siéger au conseil d'administration de l'AWS et est membre du groupe de travail du secteur des technologies de l'information et des communications de l'AWS.



American India Foundation (« AIF »)

Apple soutient les efforts de l'AIF visant à renforcer les capacités des personnes issues de communautés défavorisées dans les sites de ses fournisseurs en Inde, grâce à des formations et du matériel d'apprentissage contextualisés, afin de garantir une main-d'œuvre qualifiée et autonome.



ChemFORWARD

Apple est co-concepteur de ChemFORWARD et co-président du groupe consultatif technique. Apple a également co-lancé ChemWorks et CleanScreen – des ressources publiques destinées aux entreprises pour soutenir le développement et l'utilisation de produits chimiques plus sûrs.



Green America/Clean Electronics Production Network (« CEPN »)

Apple est l'un des membres fondateurs du CEPN et fait partie de son équipe de conception.



Council for Adult and Experiential Learning (« CAEL »)

Apple soutient les formations en anglais et les initiatives de développement des compétences de CAEL parmi les membres du personnel de ses fournisseurs à travers les États-Unis.



Disability:IN

Apple soutient les efforts de Disability:IN visant à encourager l'emploi par les fournisseurs de talents en situation de handicap par le biais d'une cartographie des emplois et d'une formation sur l'intégration des personnes handicapées aux États-Unis.



Enable India

Apple soutient les efforts d'Enable India visant à créer un écosystème parmi les fournisseurs d'Apple afin de favoriser l'intégration durable des personnes handicapées en Inde.



Fair Wage Network

Apple collabore avec Fair Wage Network pour recueillir et cartographier les données relatives aux salaires dans les pays et régions clés de sa chaîne logistique.



Fund for Global Human Rights (« le Fonds »)

Apple soutient le Fonds et son réseau de défenseurs des droits de la personne et de l'environnement en première ligne qui travaillent sur un large éventail de questions, notamment les droits économiques et sociaux, la croissance économique inclusive, la défense judiciaire, la justice environnementale, l'État de droit, la santé et la sécurité, et la rémunération équitable.



Goodbit

Apple collabore avec Goodbit pour dispenser une formation rapide et attrayante aux membres du personnel des fournisseurs d'Apple, afin d'aider les travailleurs à mieux comprendre et appliquer leurs droits en matière de main d'œuvre.



Harvard Humanitarian Initiative (« HHI »)

Apple a soutenu, par l'intermédiaire de la Harvard Humanitarian Initiative, des recherches sur l'impact des programmes de diligence raisonnable dans les communautés minières. Par l'intermédiaire de l'Alliance public-privé pour un commerce de minerais responsable (« PPA »), Apple soutient également HSI dans l'élaboration d'un cadre de surveillance et d'évaluation et de critères de sélection de projets pour l'expansion future de l'initiative Congo Power.



IMPACT

Apple a soutenu la création de Bloom, une plateforme interactive permettant de mesurer et de suivre les risques en matière de droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement en minerais, ainsi que l'impact des activités liées à la chaîne logistique sur le bien-être social et environnemental dans les communautés d'exploitation minière artisanale et à petite échelle « ASM » en République démocratique du Congo (« RDC »).



Institute of Public and Environmental Affairs (« IPE »)

Apple a été le premier bénéficiaire de la Green Supply Chain CITI Master d'IPE.



Organisation internationale du Travail (« OIT »)

Apple siège au comité directeur du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé de l'OIT et collabore avec l'OIT sur un certain nombre de projets, notamment ceux liés à la formation aux droits, au recrutement responsable, à la liberté d'association et à la négociation collective, et à la promotion de la voix du personnel.



Organisation internationale pour les Migrations (« OIM »)

Apple s'associe à l'OIM pour développer des outils et des ressources, et dispenser des formations aux fournisseurs d'Apple sur les meilleures pratiques de diligence raisonnable en matière de recrutement de main-d'œuvre responsable. Apple s'associe également à l'OIM pour soutenir la résilience climatique des populations migrantes dans les zones vulnérables.



Levin Sources

Apple a fait appel à l'expertise de Levin Sources dans le cadre de nombreuses discussions stratégiques liées à la collecte de commentaires sur nos programmes de diligence raisonnable en matière de droits de la personne et d'environnement et d'approvisionnement responsable en matériaux.



London Bullion Market Association (« LBMA »)

Apple est membre de la LBMA et collabore avec elle pour renforcer les normes de l'industrie aurifère.



Organisation de coopération et de développement économiques (« OCDE »)

Apple harmonise ses normes d'approvisionnement responsable avec les lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable et siège au groupe de pilotage multipartite de l'OCDE.



Pact

Apple s'associe à Pact pour proposer des programmes de formation professionnelle et de sensibilisation aux droits aux mineurs, aux jeunes et aux responsables locaux dans les communautés minières de la RDC.



Alliance public-privé pour un commerce de minerais responsable (« PPA »)

Apple siège au comité de gouvernance de la PPA et collabore régulièrement avec ses membres sur des questions liées à l'approvisionnement responsable, notamment en s'efforçant de comprendre les obstacles, en testant et en amplifiant les solutions prometteuses et en encourageant l'alignement entre les principaux groupes de parties prenantes.



Quizrr

Apple collabore avec Quizrr pour développer et diffuser des contenus de formation localisés sur une plateforme numérique à l'intention des membres du personnel et de la direction des fournisseurs, ainsi que de leurs agences de placement. La formation couvre un large éventail de sujets, notamment les pratiques de recrutement responsables, la gestion des déchets, la santé et le bien-être, ainsi que les droits au travail.



RESOLVE

Apple finance le projet Regeneration, une entreprise sociale axée sur le traitement des déchets des anciens sites miniers afin de restaurer les environnements naturels et de favoriser la réhabilitation et la biodiversité. Regeneration est une extension d'un projet antérieur, Salmon Gold, fruit du partenariat entre Apple, RESOLVE et Tiffany & Co.



Responsible Business Alliance (« RBA »)

Tout au long de l'année, en tant que membre de RBA, Apple collabore avec l'organisation et ses entreprises membres sur des initiatives couvrant l'ensemble du travail effectué dans notre chaîne logistique. Apple a occupé plusieurs postes de direction, notamment en tant que membre fondateur de la Responsible Labor Initiative (« RLI »), dont elle a été membre du comité directeur. Apple est également membre de la Responsible Minerals Initiative (« RMI ») et siège au Senior Executive Advisory Council. De plus, Apple participe à un certain nombre de groupes de travail et de projets du RMI afin d'accélérer la traçabilité et l'amélioration continue de la diligence raisonnable en amont de la chaîne logistique.



Académie SCORE

Apple soutient l'initiative de l'Académie SCORE visant à faciliter la participation des membres du personnel des fournisseurs à des solutions d'amélioration du lieu de travail dans les domaines de la santé et de la sécurité, des systèmes de réclamation et de communication, des conditions de travail et des avantages sociaux.



Fondation Thomson Reuters

Apple est un ancien lauréat du prix Stop Slavery de la Fondation Thomson Reuters et soutient TrustLaw, le plus grand réseau pro bono au monde, qui fournit une assistance juridique, des recherches, des formations, des outils et des ressources aux ONG et aux entreprises sociales en première ligne du changement social.



Fonds d'innovation de Working Capital (incubé par Humanity United)

Apple est membre fondateur et investisseur du Working Capital Innovation Fund, un fonds de capital-risque précoce qui investit dans des outils de chaîne logistique évolutifs afin de répondre au besoin de chaînes logistiques plus transparentes et plus éthiques.



Centre d'appels du service à la clientèle, Brésil



Formation en robotique, Chine continentale



Daisy, le robot d'Apple pour le désassemblage d'iPhone, États-Unis



2. Comment nous travaillons avec les fournisseurs

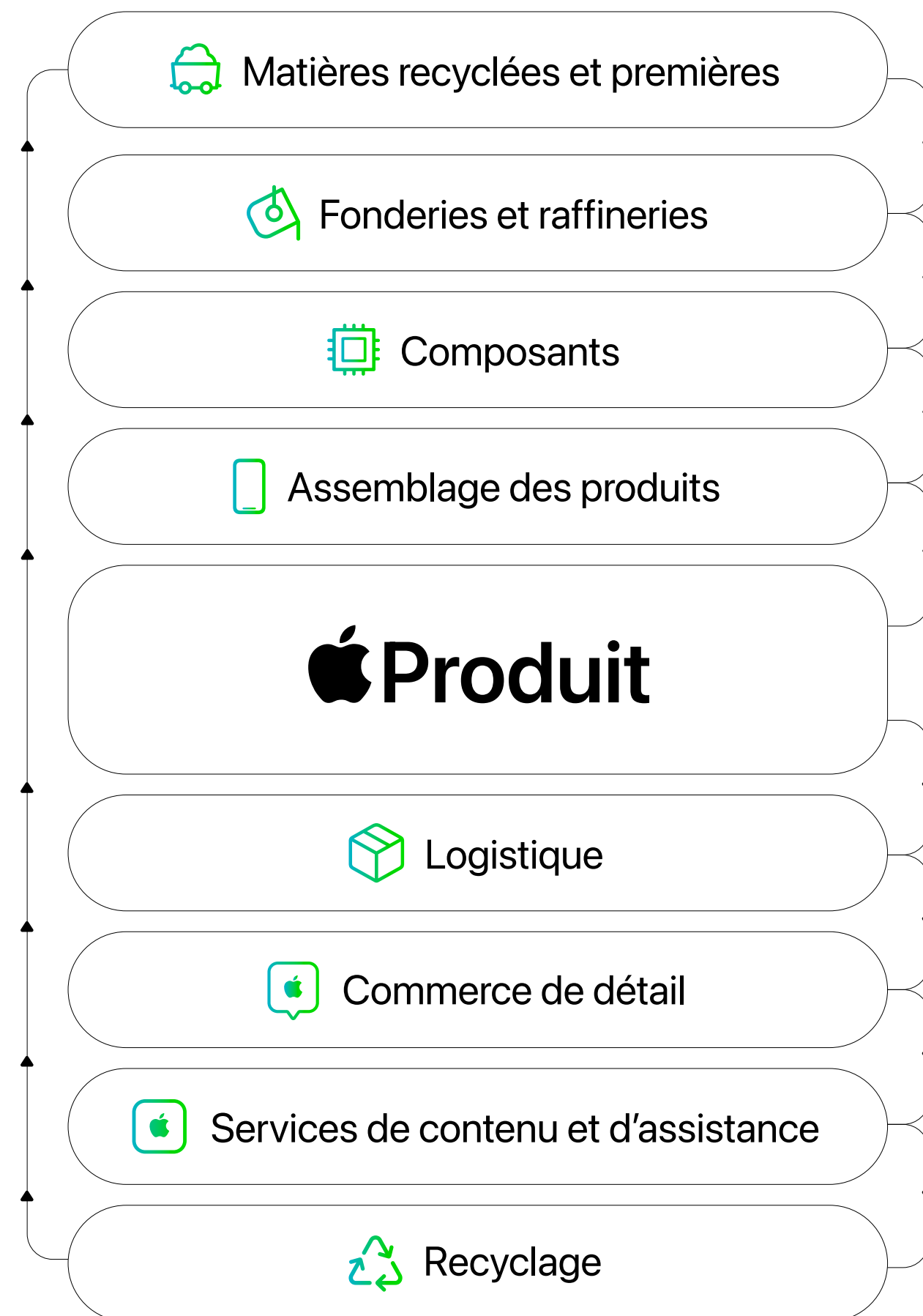
Selon nous, les entreprises peuvent et doivent être une force positive. Cette conviction sous-tend chacune de nos décisions, qu'il s'agisse des produits que nous créons, de notre méthode de fabrication ou de la façon dont nous travaillons avec les personnes tout au long de notre chaîne logistique.

Nos produits sont conçus en Californie, puis fabriqués par un réseau international de fournisseurs. Notre chaîne logistique s'étend sur plus de 50 pays et régions, avec des millions de personnes et des milliers d'entreprises innovantes qui travaillent ensemble pour créer les meilleurs produits et services.



La chaîne logistique d'Apple

Tout ce qui entre dans la conception, la fabrication, la livraison, l'assistance et le recyclage des produits et services Apple fait partie de notre chaîne logistique mondiale. Cela inclut les entreprises qui fournissent les matières premières à nos fournisseurs, nos partenaires de fabrication et de recyclage, ainsi que les entreprises qui soutiennent nos opérations de logistique, nos services de contenu et d'assistance, et nos activités de vente au détail.





Normes élevées. Appliquées partout.

Le Code de conduite des fournisseurs d'Apple (« Code ») et les Normes en matière de responsabilité des fournisseurs (« Normes ») décrivent les exigences que nous imposons à notre chaîne logistique dans les domaines 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. Depuis 2005, le Code et les Normes sont évalués et mis à jour régulièrement, publiés sur notre site Web et communiqués à nos fournisseurs sur SupplierCare, notre plateforme de communication avec les fournisseurs, en 18 langues.

Pour en savoir plus sur nos politiques et nos normes, consultez la [page 22](#).



Comment nous travaillons avec les fournisseurs

Notre responsabilité à l'égard des personnes et de la planète commence avant même la fabrication d'un produit, c'est pour cette raison que nous adoptons une approche continue et holistique de la façon dont nous travaillons avec nos fournisseurs. Cette approche commence par la sélection de fournisseurs capables de répondre à nos normes élevées et comprend un engagement cohérent et intentionnel avec nos fournisseurs, qui se poursuit tout au long de notre relation d'affaires avec eux.

Bien que cela comprenne des évaluations régulières et rigoureuses et la responsabilisation des fournisseurs lorsque des problèmes surviennent dans leurs usines, nous allons bien au-delà de ces moments pour comprendre les performances de nos fournisseurs en matière de respect de nos normes. Nous investissons massivement dans le renforcement des capacités, la formation à la demande et le développement d'outils, de ressources et d'expertise, que nous mettons à la disposition de nos fournisseurs pour soutenir leur amélioration continue.



Engagement
précoce



Évaluations
spécialisées



Enquêtes



Renforcement
des capacités



Formation
continue



Mesures de réparation
pour les titulaires de droits



Évaluations liées
au code de la conduite



Assemblage d'Apple Watch, Vietnam



Fabrication de présentoirs de vente au détail, États-Unis



Assemblage d'iMac, Irlande



Assemblage d'AirPods Pro, Vietnam



Fabrication de composants, Chine continentale



3. Les droits de la personne au cœur de l'action

Nous pensons que toutes les personnes, où qu’elles se trouvent dans le monde, méritent d’être traitées avec dignité et respect. Le respect des droits de la personne est le fondement de notre engagement et influence la façon dont nous prenons chaque décision. Cela implique de travailler directement avec nos fournisseurs et 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.

Nous intégrons le respect des droits de la personne internationalement reconnus à tous les niveaux de notre entreprise et de notre chaîne logistique. Les sections suivantes du présent rapport décrivent les politiques, les programmes et les activités que nous menons pour identifier, atténuer et remédier aux principaux risques en matière de droits de la personne dans notre chaîne logistique. Cette démarche s’inscrit en droite ligne avec les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme (« PDNU »). En intégrant le respect des droits de la personne dans notre chaîne logistique, nous nous efforçons d’atténuer les risques de manière proactive et de relever les occasions d’améliorer l’expérience des employés de nos fournisseurs sur leur lieu de travail.

3.1 Nos politiques et normes

Notre engagement commence par l’établissement de normes élevées qui respectent les droits de la personne et du travail reconnus au niveau international. Nous nous consacrons également à l’amélioration continue, ce qui implique une mise à jour régulière de nos politiques et de nos normes afin d’élever le niveau pour nos fournisseurs et de nous aligner sur l’évolution des exigences légales et réglementaires.

Politique sur les droits de la personne

La **Politique sur les droits de la personne** d’Apple régit la façon dont nous traitons tout le monde, qu’il s’agisse de nos clients et de nos équipes, de nos partenaires d’affaires et des communautés, ou des personnes à tous les niveaux de notre chaîne logistique. Cette politique souligne notre

engagement à respecter les droits de la personne internationalement reconnus dans le cadre de nos activités commerciales, tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de la personne, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ensemble, la « Charte internationale des droits de l’homme ») et la Déclaration de l’OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Notre approche est basée sur les PDNU.

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 la personne internationalement reconnus, tels que les Principes directeurs des Nations Unies. Apple attend de ses fournisseurs, ses sous-traitants, ses consultants et ses autres partenaires commerciaux qu’ils respectent ces principes lorsqu’ils fournissent des biens et services à Apple ou agissent en son nom.

Politique d’Apple contre l’esclavage moderne

La politique d’Apple contre l’esclavage moderne couvre notre interdiction stricte de toute forme d’esclavage moderne, y compris le travail forcé et la traite des êtres humains, dans notre chaîne logistique, nos canaux de distribution tiers et nos activités commerciales. Cette politique s’applique à toutes les personnes travaillant pour Apple, ses filiales et ses sociétés affiliées, y compris tous les directeurs, responsables et employés des entités

Apple. Elle exige de tous les tiers qu’ils respectent le Code de conduite des fournisseurs et le Code de conduite des tiers d’Apple. Apple se conforme également aux réglementations fédérales américaines applicables en matière d’acquisition.

Politique mondiale d’Apple sur la dénonciation

La **Politique mondiale d’Apple sur la dénonciation** s’applique aux personnes qui ont une relation d’affaires avec Apple et qui s’inquiètent d’éventuels actes répréhensibles impliquant Apple, y compris les membres du personnel des fournisseurs, le cas échéant. 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. Cela inclut le service d’assistance téléphonique externe d’Apple, EthicsPoint, qui offre la possibilité d’effectuer des signalements anonymes, dans la mesure où les lois applicables le permettent. Les employés sont tenus et encouragés à faire part de leurs préoccupations concernant les violations de la politique Business Conduct d’Apple, d’autres politiques Apple et des obligations légales et réglementaires.

Code de conduite des fournisseurs et Normes en matière de responsabilité des fournisseurs

Élaborés en 2005, le Code et les Normes Apple décrivent nos exigences strictes – dans les domaines 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 – auxquelles les fournisseurs doivent adhérer par contrat pour pouvoir faire affaire avec Apple. 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.

*Pour en savoir plus sur la façon dont nous appliquons les normes et la responsabilité auprès des fournisseurs de rang inférieur, consultez la **page 37**.*

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’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 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 décrivent les démarches précises que nos fournisseurs doivent entreprendre pour se conformer au Code. 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 de nos fournisseurs qu'ils adoptent des mesures importantes pour réduire leur impact sur l'environnement et leur consommation de ressources.

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.

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 renferme 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.

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

Notre gouvernance d'entreprise est conçue pour faciliter des actions fondées sur des principes, une prise de décision efficace et un contrôle approprié de la conformité et des performances. La responsabilité du respect des droits de la personne est ancrée dans l'ensemble de notre entreprise, avec une large collaboration permettant d'établir des normes et des programmes pour soutenir les personnes appartenant à notre chaîne logistique.

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, 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 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 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.

3.3 Communication de nos engagements aux parties prenantes

Nous examinons et communiquons régulièrement notre engagement en faveur des droits de la personne, ainsi que nos politiques et nos exigences à l'égard de nos employés, de nos fournisseurs et d'autres tiers, car nous nous efforçons d'intégrer le respect des droits de la personne dans tous les aspects de nos activités.

Communication avec les employés d'Apple

Tous les employés sont tenus de suivre une formation annuelle Business Conduct, qui couvre des sujets tels que le comportement 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 et nos Normes, ainsi que sur notre processus de signalement des problèmes. Les employés sont tenus 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, conformément à notre politique Business Conduct. Cette responsabilité leur est rappelée lors de leur formation annuelle.

À partir de 2023, nous avons commencé à proposer un cours de base sur les droits de la personne par l'intermédiaire de l'Apple University, l'organisme interne d'éducation et de formation d'Apple. Ce cours offre aux employés d'Apple une occasion supplémentaire de se familiariser avec la philosophie, l'histoire et la pratique des droits de la personne, ainsi que l'engagement et le travail d'Apple en faveur du respect des droits de la personne.

Communication avec les fournisseurs

Notre code et nos normes sont mis à jour à intervalles réguliers, publiés sur notre site Web et communiqués en 18 langues à nos fournisseurs sur SupplierCare, notre plateforme de communication avec les fournisseurs.

Avant de commencer à travailler avec de nouveaux fournisseurs, nous prenons des mesures importantes pour les sensibiliser et évaluer leurs capacités à respecter toutes les exigences énoncées dans notre Code et nos Normes. Les experts d'Apple fournissent aux nouveaux fournisseurs des conseils 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 règlement des plaintes des travailleurs, entre autres.

Nous fournissons également aux fournisseurs existants une formation et un renforcement des capacités continus axés sur les meilleures pratiques nécessaires pour respecter en permanence 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 par le biais d'une formation sur mesure.

En savoir plus sur le renforcement des capacités des fournisseur à la [page 42](#).

Rendre compte publiquement de nos progrès

La transparence concernant les risques de notre chaîne logistique, ainsi que des mesures que nous prenons pour les atténuer et y remédier, est essentielle à l'évaluation de nos progrès, à l'amélioration constante et à la responsabilisation de nos fournisseurs et de nous-mêmes.

En plus de ce rapport annuel sur les progrès, nous publions un certain nombre de ressources décrivant notre engagement à respecter les droits de la personne. Nous assurons la transparence de ces efforts par le biais de notre site Web public, qui comprend notre politique en matière de droits de la personne, ainsi que notre Code et nos Normes. Notre site Web contient également des informations sur les performances de nos fournisseurs en matière de respect de nos exigences, ainsi que la liste des fournisseurs d'Apple – une liste des fournisseurs représentant au moins 98 % de nos dépenses directes pour les matériaux, la fabrication et l'assemblage de nos produits dans le monde entier.

Dans le cadre de nos efforts d'approvisionnement en matériaux responsables, nous publions également :

- **Rapport sur les minerais de conflit** : décrit notre travail pour nous approvisionner de manière responsable en minerais 3TG, conformément aux exigences de la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis.
- **Profils d'impact matériel** : détaillent la façon dont nous avons classé par ordre de priorité les matériaux de nos produits en fonction de leur impact sur l'environnement, la société et la chaîne logistique. La liste des matériaux classés par ordre de priorité indique ceux que nous allons d'abord transformer en contenu recyclé ou renouvelable, en vue d'atteindre notre objectif d'utiliser 100 % de matériaux recyclés ou renouvelables dans nos produits.
- **Spécification relative aux substances réglementées (« RSS »)** : décrit nos exigences et nos restrictions concernant l'utilisation de certains produits chimiques dans nos produits, nos emballages et nos processus de fabrication.
- **Liste des fonderies et des raffineurs** : identifie les fonderies et les raffineurs de 3TG, de lithium et de cobalt dans notre chaîne logistique.



3.4 Sensibilisation aux droits du personnel

Nous exigeons de tous les fournisseurs qu’ils forment les membres de leur personnel sur leurs droits au travail, 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. Nous examinons et évaluons les formations dispensées par nos fournisseurs afin de vérifier qu’elles répondent à tous les critères nécessaires. Depuis 2008, nos fournisseurs ont formé plus de 30 millions de personnes sur leurs droits en milieu de travail.

L’expérience des membres du personnel des fournisseurs sur le lieu de travail est au cœur de ces efforts. Par l’intermédiaire du SEDF, nous continuons à développer et à étendre des outils pour aider les travailleurs à être encore mieux informés de leurs droits. Cela comprend l’utilisation de plateformes technologiques éducatives de premier plan pour dispenser des formations conçues pour aider les personnes de toute la chaîne logistique à comprendre leurs droits et à maximiser la rétention des informations qu’elles reçoivent. Dès le départ, notre formation numérique sur les droits des travailleurs a été conçue en collaboration avec les membres du personnel des fournisseurs, le contenu étant élaboré par le biais de groupes de discussion et d’entretiens individuels. Ces outils permettent un engagement plus direct avec les membres du personnel des fournisseurs 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 rapidement les domaines dans lesquels des informations ou un soutien supplémentaires s’avèrent nécessaires. Des améliorations continues sont apportées au contenu de la formation sur la base des réactions directes des travailleurs et des fournisseurs, ainsi que des résultats des données anonymes mesurant la rétention des connaissances de l'apprenant. Depuis leur création, ces outils ont touché plus de 1,5 million de personnes dans 28 pays et régions.

3.5 Engagement avec les détenteurs de droits

Conformément aux PDNU, nous nous engageons auprès des détenteurs de droits et des parties prenantes afin d’identifier les risques dans notre chaîne logistique. Il s’agit notamment d’écouter de manière proactive les détenteurs de droits et de créer des lieux de travail au sein desquels les gens peuvent s’exprimer si leurs droits ne sont pas respectés. Par le biais d’entretiens anonymes, d’enquêtes de satisfaction sur le lieu de travail, de voies de recours gérés par Apple et ses fournisseurs, ainsi que de mécanismes de responsabilisation en amont, nous nous engageons auprès des membres du personnel de nos fournisseurs, des membres de la communauté et d’autres détenteurs de droits à tous les niveaux de notre chaîne logistique.

Dans le cadre de notre Code et de nos Normes, nous exigeons de nos fournisseurs qu’ils mettent en œuvre des systèmes permettant de recueillir les commentaires de leurs membres du personnel et d’identifier leurs besoins. Il s’agit souvent d’informations ou de préoccupations liées aux salaires et aux avantages sociaux, aux conditions de travail, aux soins de santé, aux relations avec les membres du personnel, aux conditions de vie, à la santé et à la sécurité, à l’environnement, ainsi qu’à l’éducation et à 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. Outre la prise en compte des commentaires des membres du personnel des fournisseurs, nous enquêtons immédiatement sur toutes les allégations que nous recevons, les experts d’Apple se rendant généralement sur place dans un délai de 24 à 48 heures.

Nous collaborons avec les fournisseurs pour analyser les commentaires et élaborer des plans d’action visant à répondre aux besoins et aux préoccupations des membres du personnel. Cela nous permet également de mieux identifier et gérer les risques émergents en matière de travail et de droits de la personne tout au long de notre chaîne logistique. Par exemple, nous utilisons ces informations pour améliorer la formation aux droits des membres du personnel et de la direction des fournisseurs, pour renforcer continuellement notre Code et nos Normes et pour améliorer les programmes qui soutiennent ces activités.

Voix du personnel

Nous examinons régulièrement le sentiment du personnel afin d’identifier les risques émergents et de remédier aux problèmes avant qu’ils ne s’aggravent et n’affectent d’autres personnes. Nous tenons à jour un tableau de bord sur la voix du personnel, qui est un référentiel central pour l’examen du sentiment du personnel recueilli par le biais de divers canaux internes et externes, y compris les médias sociaux, les voies de recours sur les sites des fournisseurs, les rencontres avec le personnel, les enquêtes auprès du personnel et les lignes d’assistance téléphonique de tiers. En 2024, nous avons procédé à des examens hebdomadaires sur plus de 50 sites de fournisseurs prioritaires, employant plus d’un million de membres du personnel, par le biais des canaux du tableau de bord. En conséquence, plus de 180 voies d’amélioration ont été soulevées et traitées avec succès en 2024, y compris la résolution du paiement des primes de signature en retard, l'amélioration de l'approvisionnement en eau pour les salles de bain et les douches des dortoirs, et l’ajustement des quarts de travail.

Rencontres avec le personnel

Chaque année, dans le cadre de notre processus d’évaluation des fournisseurs, des dizaines de milliers d’entretiens confidentiels sont menés avec les membres du personnel des 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 2024, nous avons interrogé plus de 74 000 membres du personnel dans le cadre d’évaluations de fournisseurs. De plus, les membres de l’équipe Apple mèneront également des entretiens surprises lorsqu’ils visiteront les installations des fournisseurs dans le cadre d’audits, d’enquêtes ou de contrôles sur le terrain. Ces conversations se déroulent sans préavis, en l’absence de la direction, et sont totalement volontaires et confidentiels.

Avec leur consentement, nous assurons un suivi auprès des personnes interrogées afin de confirmer qu’elles n’ont subi aucune mesure de représailles en raison de leur participation aux entretiens. L’an dernier, plus de 37 000 appels téléphoniques de suivi ont été effectués et aucun cas de

représailles n’a été constaté. 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.

Découvrez comment nous préservons l’intégrité de notre processus d’évaluation à la [page 52](#).

Enquêtes de satisfaction sur le lieu de travail

Nous impliquons de façon proactive les membres 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 2024, nous avons interrogé plus de 563 000 membres du personnel dans plus de 300 installations au Brésil, au Canada, en Chine continentale, en Colombie, au Costa Rica, en République tchèque, en Égypte, en Inde, en Indonésie, en Jamaïque, au Japon, en Jordanie, en Malaisie, au Mexique, aux Philippines, au Portugal, à Singapour, en Corée du Sud, à Taiwan, en Thaïlande, en Tunisie, aux États-Unis et au Vietnam au sujet de leur expérience sur le lieu de travail.

En 2024, plus de 7 500 mesures ont été prises, notamment l’amélioration des options alimentaires dans les cantines, le renforcement de l’efficacité des services sur le lieu de travail (tels que le remplacement des badges/uniformes ou la réparation/l’attribution de casiers) et la mise à disposition d’un plus grand nombre de places de stationnement pour les vélomoteurs électriques. Nous avons également exploité les résultats de ces enquêtes pour mieux identifier les nouveaux sites prioritaires pour nos programmes et nos efforts de renforcement des capacités, ainsi que pour mesurer l’efficacité de nos programmes. Nous mettons régulièrement à jour les enquêtes en fonction des commentaires que nous sollicitons dans le cadre du questionnaire.

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 de dénonciation et de responsabilisation en amont et de lignes d’assistance téléphonique de tiers.



Les signalements de problèmes potentiels proviennent également des mécanismes de plainte que nous mettons à la disposition du personnel de la chaîne logistique, des employés d’Apple et du grand public, notamment EthicsPoint, le service d’assistance téléphonique multilingue externe disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (en ligne ou en appelant un numéro local gratuit), offrant la possibilité d’un signalement anonyme; et la possibilité de communiquer directement avec Apple à tout moment et dans n’importe quelle langue par courriel et au moyen d’un formulaire sur notre site Web public. En 2024, nous avons continué à promouvoir les services d’assistance téléphonique pour les plaintes de tiers sur 42 sites de fournisseurs en distribuant des cartes d’information et des dépliants, ainsi que des vidéos, des kiosques d’information sur site et des affiches placardées dans les installations participantes.

L’an dernier, nous avons reçu 165 rapports de plainte, ainsi que des courriels et d’autres communications reçues directement par les équipes et les employés d’Apple. En 2024, les problèmes les plus fréquemment signalés concernaient le retard ou l’absence de primes de signature ou de performance, les problèmes liés à l’approbation des vacances ou des congés, aux relations entre les membres du personnel et la direction, les réaffectations de postes et les problèmes de dortoir. Toutes les préoccupations ont été rapidement résolues avec les fournisseurs, et les systèmes de gestion ont été améliorés pour éviter que cela ne se reproduise. Nous avons également examiné ces cas avec d’autres fournisseurs dans les régions concernées afin d’éviter que les problèmes ne dégénèrent en risques plus larges.

Lorsqu’un problème est soulevé par ces canaux, nous tenons la partie concernée informée de l’avancement de notre enquête et nous vérifions directement auprès des détenteurs de droits concernés que des mesures correctives ont été prises. Par exemple, l’an dernier, lorsque nous avons enquêté et confirmé le paiement insuffisant d’un membre du personnel d’un fournisseur par une agence de placement après sa démission, notre équipe a non seulement vérifié les preuves de paiement de l’agence, mais a également contacté directement le membre du personnel du fournisseur concerné pour confirmer que le remboursement avait bien été effectué.

Pour en savoir plus sur la responsabilité et les recours des fournisseurs, consultez la [page 41](#).

Améliorer la communication entre le personnel et la direction

Nous nous efforçons de renforcer la capacité de nos fournisseurs – en particulier les plus petits d’entre eux qui n’en sont peut-être qu’aux premiers stades de l’élaboration de leurs programmes sur la voix du personnel – à améliorer

la communication entre le personnel et la direction. Notre partenariat en cours avec l’Académie SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises) de l’OIT – un programme de soutien au travail décent dans les chaînes logistiques mondiales – implique directement le personnel des fournisseurs dans les petites installations en Chine dans la prise de décision concernant les questions liées au lieu de travail. Cela permet au personnel des fournisseurs de participer activement à l’amélioration de leur lieu de travail et encourage l’ouverture et le dialogue de la part des dirigeants dans le cadre de ces conversations bilatérales.

L’Académie SCORE permet aux dirigeants des fournisseurs de collaborer avec les membres du personnel ou leurs représentants sélectionnés pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés sur le lieu de travail, tels que 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 (« EIT ») qui comprennent des représentants de la direction et du personnel. Ces équipes se réunissent régulièrement pour discuter des suggestions des membres du personnel, et plus de 1 800 mesures ont été prises à la suite des suggestions de l’EIT, y compris des améliorations dans des domaines tels que la santé et la sécurité au travail, les installations et les services de cantine et de dortoir, et les programmes pour le bien-être des travailleurs. Quand un fournisseur a besoin de plus de soutien, Apple met également à sa disposition des spécialistes, des conseils à la direction et se rendent régulièrement sur les lieux pour mesurer les progrès.

3.6 Engagement envers les parties prenantes

L’identification et l’atténuation des risques dans les chaînes logistiques nécessitent la contribution d’un grand nombre de parties prenantes. Outre notre travail d’implication des détenteurs de droits, nous identifions et traitons les risques les plus importants par le biais de consultations avec des experts des droits de la personne, du travail et de l’environnement, y compris ceux des gouvernements et des agences des Nations Unies; des groupes d’experts que nous réunissons sur des sujets spécialisés et émergents en matière de droits de la personne; des discussions avec les équipes de gestion des fournisseurs; etdes rapports reçus de nos partenaires et du public dans le monde entier.

Ces consultations, ainsi que nos partenariats approfondis avec des groupes d’experts, constituent une part importante de notre engagement en faveur de l’amélioration continue. Nous utilisons les commentaires que nous recevons des parties prenantes externes pour identifier les risques émergents, améliorer nos programmes de chaîne logistique et renforcer la transparence de nos rapports publics.

Notre Code en action

Agir par rapport aux préoccupations du personnel des fournisseurs

En 2024, à la suite d’entretiens menés avec des travailleurs sur le site d’un fournisseur, nous avons découvert que certaines personnes embauchées par la même agence de sous-traitance n’avaient pas reçu à temps les primes à la signature qui leur avaient été promises. Nous avons rapidement élargi l’enquête et découvert que d’autres membres du personnel du fournisseur étaient confrontés à des problèmes similaires. Nous avons demandé au fournisseur de prendre

des mesures immédiates, notamment de veiller au paiement des primes en retard. D’autres violations de la part de cette même agence de sous-traitance ont également été constatées, notamment la facturation de frais de recrutement, ce qui est strictement interdit par notre Code et nos Normes. Ces constatations nous ont incités à exiger du fournisseur qu’il mette fin à sa relation avec l’agence de placement.

Lors de discussions avec les parties prenantes, nous partageons notre approche et sollicitons des commentaires sur les meilleures pratiques en fonction de l’expertise distincte de chaque groupe. Les commentaires que nous recevons sont ensuite intégrés à nos processus internes et alimentent notre prise de décision continue.

Par exemple, en 2024, nous avons réuni d’éminents experts des droits de la personne pour qu’ils nous fassent part de leur point de vue sur les risques émergents en matière de droits de la personne et qu’ils nous donnent leur avis sur nos rapports et nos programmes. Nous avons mis en œuvre leurs commentaires sur une série de questions clés dans le rapport de cette année, y compris la démonstration de l’alignement continu avec les PDNU, l’ajout de plus d’exemples pour aider les autres à comprendre comment nous mettons en œuvre nos normes, ainsi que des explications plus fiables sur la façon dont les contributions des détenteurs de droits informent les améliorations dans les installations de nos fournisseurs. Nous continuons également à aligner nos activités de diligence raisonnable sur les PDNU, ce qui inclut la mise en œuvre d’activités supplémentaires en 2025 pour augmenter les consultations avec les détenteurs de droits, telles que les tables rondes de travailleurs, dans le cadre de l’identification des risques.

3.7 Amélioration continue de notre diligence raisonnable en matière de droits de la personne

Nous nous engageons à relever continuellement le niveau que nous, et nos fournisseurs, devons atteindre pour respecter les droits et la dignité de ceux qui travaillent dans notre chaîne logistique. Nous continuons à collaborer avec des tiers pour mieux comprendre comment les politiques et pratiques de gestion d’Apple s’alignent sur les PDNU, en particulier en ce qui concerne

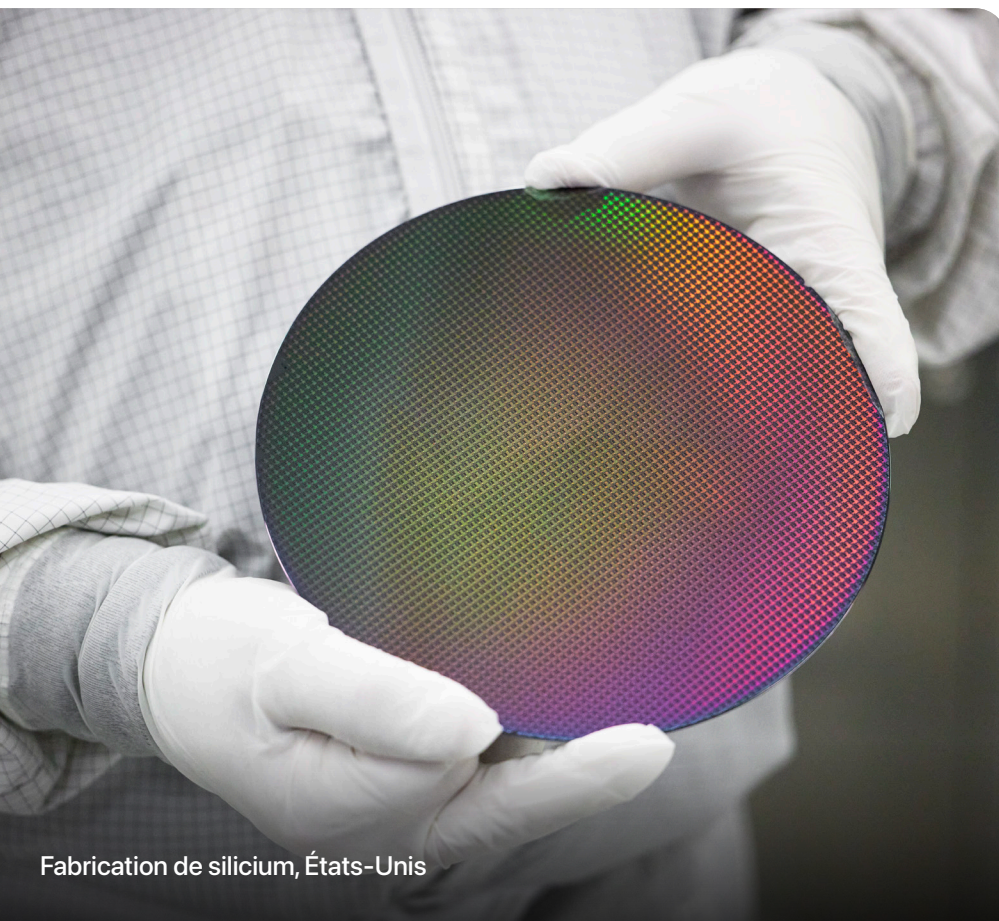
l’identification, la prévention, l’atténuation et la correction des risques et des impacts en matière de droits de la personne.

Au cours des dernières années, nous avons travaillé avec The Remedy Project pour réaliser une évaluation de l’impact de notre chaîne logistique sur les droits de la personne, et nous avons utilisé les résultats pour contribuer à l’amélioration de nos politiques et de nos processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Nous avons notamment mis à jour notre Code et nos Normes et défini des indicateurs clés de performance (« ICP ») plus fiables pour nos programmes et activités en matière de droits de la personne. Grâce à cette évaluation des droits de la personne, nous avons également cerné des occasions d’accroître la participation des détenteurs de droits lors de l’élaboration initiale de nos programmes et processus, et de contribuer à mesurer et à évaluer leur efficacité. Pour soutenir cet effort, nous avons élargi notre Code afin d’exiger des fournisseurs qu’ils mettent en œuvre des systèmes permettant de recueillir de façon proactive les commentaires du personnel et d’y répondre, et qu’ils communiquent régulièrement sur l’état d’avancement des mesures prises. Ces exigences s’ajoutent à celles qui existent déjà et qui consistent à mettre à la disposition du personnel des voies de recours efficaces pour qu’ils puissent faire part de leurs préoccupations.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous mesurons et évaluons nos programmes, consultez la [page 43](#).



Installation de panneaux solaires du fournisseur, Japon



Fabrication de silicium, États-Unis



Installation hydroélectrique du fournisseur, Autriche



Formation sur l'éducation à la santé, Vietnam



4. Comment nous appliquons des normes élevées

Nos normes élevées et les protections qu’elles offrent s’appliquent à tous nos fournisseurs, quel que soit leur lieu d’activité ou le type de biens, de services ou de main-d’œuvre qu’ils fournissent à Apple. Pour appliquer efficacement ces normes, y compris celles relatives au travail et aux droits de la personne, nous devons d’abord comprendre quels risques existent dans notre chaîne logistique afin de les atténuer et de les gérer efficacement.

4.1 Repérer les risques importants en matière de droits de la personne

Nous adoptons une approche stratégique 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 PDNU.

Cela commence par un recensement minutieux des principaux risques en matière de droits de la personne dans notre chaîne logistique, ce que nous faisons depuis de nombreuses années. La compréhension approfondie des entreprises et des relations qui composent notre chaîne logistique est une première étape clé dans l’évaluation des performances et l’identification des risques. Nous utilisons ces informations pour orienter nos décisions commerciales, notamment en ce qui concerne le choix des fournisseurs avec lesquels nous travaillons et des matériaux que nous utilisons dans nos produits et nos processus de fabrication, ainsi que pour identifier les possibilités d’améliorer continuellement nos programmes, nos politiques et nos processus.

En plus de la cartographie des risques, nos processus d’évaluation robustes et notre participation à des évaluations de tiers au niveau de l’industrie soutiennent nos efforts de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Nous nous appuyons 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 rapports 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 d’atténuation des risques.

4.2 Mobilisation et évaluations des fournisseurs

Nous collaborons avec nos fournisseurs dès les premières étapes de notre relation d’affaires, avant l’attribution du marché, afin d’identifier et d’atténuer les risques avant qu’un nouveau fournisseur n’entre dans notre chaîne logistique. Nous continuons à nous engager auprès de nos fournisseurs et à évaluer leurs performances tant que nous continuons à faire affaire avec eux. Cela comprend des examens hebdomadaires de notre tableau de bord Voix du personnel, qui nous permet de visualiser les tendances dans les commentaires des membres du personnel des fournisseurs, ainsi qu’un suivi supplémentaire des données clés pendant les périodes d’accélération de la production. Dans de nombreux cas, les employés d’Apple sont également fréquemment présents sur le site des fournisseurs, y compris certains employés d’Apple qui travaillent la majorité du temps chez nos plus grands fournisseurs. La présence d’employés d’Apple nous permet d’identifier plus rapidement les problèmes potentiels et de prendre les mesures qui s’imposent.

Nous demandons également à nos fournisseurs de procéder à des évaluations périodiques de leurs installations et de leurs activités. Cela inclut les installations et les activités de leurs sous-traitants et fournisseurs de rang inférieur, afin de confirmer qu’ils respectent également notre Code et nos Normes, ainsi que toutes les lois et réglementations applicables. Nous confirmons que cette exigence est respectée dans le cadre de notre processus d’évaluation du Code de conduite.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous gérons les principaux risques avec les fournisseurs de rang inférieur, consultez la [page 37](#), et sur nos évaluations du Code de conduite, consultez la [page 28](#).

Engagement dès le départ et diligence raisonnable

Lorsqu’un fournisseur potentiel est envisagé, nous nous efforçons d’abord de comprendre comment il exerce ses activités, ainsi que sa capacité à répondre à nos exigences strictes en matière de travail, de droits de la personne, de santé et de sécurité, d’environnement, d’éthique et de systèmes de gestion.

Nous procédons à un contrôle préalable et à une surveillance des fournisseurs potentiels, ainsi que des nouvelles installations appartenant à des fournisseurs existants, à l’échelle mondiale et en fonction des risques, afin de vérifier s’il existe des violations potentielles de notre Code et de nos Normes. Ce processus couvre les risques réglementaires, juridiques et de réputation, et comprend la réalisation d’une évaluation indépendante par un tiers au moyen d’une plateforme de gestion de la conformité de premier plan. Les problèmes importants constatés au cours de ce processus sont examinés et corrigés avant l’attribution du marché. Toutefois, les fournisseurs doivent fournir et s’engager à mettre en œuvre des mesures correctives pour tous les problèmes identifiés, ce qui constitue une condition préalable à l’attribution d’un marché.

• Évaluations préalables à l’installation

L’évaluation préalable à l’installation (« PFRA ») est une évaluation de fond en comble des installations de fabrication des fournisseurs avant l’attribution d’un marché.

Les PFRA sont menées par des auditeurs tiers indépendants afin d’obtenir une vue d’ensemble de la conformité d’un fournisseur à notre Code et à nos Normes. Chaque PFRA examine et valide les performances des fournisseurs potentiels au regard de centaines de critères HSE et d’exigences en matière de travail et de droits de la personne, en examinant des documents, en inspectant des sites et en interrogeant des travailleurs, à la recherche de tout problème susceptible de les empêcher de satisfaire aux exigences nécessaires pour faire affaire avec nous. Si nous décelons des risques, nous travaillons avec le fournisseur potentiel pour les traiter et les corriger avant de nouer une relation d’affaires.

En 2024, nous avons évalué 125 installations de fournisseurs, nouvelles ou en expansion, en fonction de notre Code et de nos Normes. Plus de 99 % d’entre eux ont été en mesure de satisfaire à nos exigences après avoir suivi le processus de PFRA, ce qui démontre l’efficacité de nos processus d’engagement précoce et contribue à atténuer les risques. L’an dernier, les risques identifiés concernaient notamment la gestion des eaux usées, la sécurité incendie et la sécurité de la machinerie, les heures de travail, les salaires, les avantages sociaux, les systèmes de règlement des plaintes et la gestion des agences de placement, qui ont tous été entièrement atténués avant que les nouveaux fournisseurs ou sites n’intègrent notre chaîne logistique.



• **Évaluations de l’état préalable des installations**

Une fois qu’un fournisseur a terminé le processus PFRA et qu’il s’est vu attribuer un marché, nous procédons à des évaluations de l’état préalable des installations (« FRA ») de chaque installation qui sera utilisée pour la production d’Apple. Les FRA ont pour but de continuer à sensibiliser les nouveaux fournisseurs à notre Code et à nos Normes, et d’identifier les risques – tels que ceux liés à la gestion des produits chimiques, à la sécurité de la machinerie, à la gestion des déchets, à la préparation et à la réponse aux situations d’urgence, et à la gestion de la santé et de la sécurité au travail – avant le début de la production en série des produits Apple.

Nous combinons chaque nouveau fournisseur avec des spécialistes Apple et des experts tiers au besoin pour améliorer leur capacité à répondre à nos exigences avant et après le début de la production en série. Ce soutien comprend la formation, le partage d’outils et l’aide apportée aux fournisseurs pour qu’ils développent leurs capacités et leurs systèmes de gestion.

Nous suivons les fournisseurs tout au long de la phase de préproduction, avant le début de la production en série, pour confirmer qu’ils continuent à respecter nos normes et nos exigences, en accordant une attention particulière aux fournisseurs qui présentent des risques au cours du processus PFRA. En 2024, sur les 108 installations de fournisseurs ayant participé aux FRA, tous les risques identifiés ont été résolus avec succès et 100 % de ces fournisseurs ont par la suite connu une amélioration lors de leurs évaluations initiales du Code de conduite.

• **Contrôle de la conformité pendant les pics de production**

Lorsque l’activité saisonnière atteint son pic – ce qui est typique dans de nombreuses industries – nous contrôlons les plans d’embauche des fournisseurs, nous reconfirmons qu’ils ont établi des politiques et des procédures solides en matière de travail et de droits de la personne, nous évaluons la formation de leur personnel et nous confirmons la mise en œuvre de systèmes de règlement des plaintes. Nous travaillons également avec les fournisseurs sur la planification et la prévision de la main-d’œuvre afin de nous assurer qu’ils sont mieux préparés aux hausses de la demande de main-d’œuvre et qu’ils peuvent embaucher

le nombre adéquat de personnes pour répondre aux besoins de la production, tout en respectant nos normes strictes en matière de travail et de droits de la personne, y compris celles relatives aux heures de travail, aux salaires, à la santé et à la sécurité.

Les pratiques d’embauche, en particulier celles qui concernent les TPEA, constituent un domaine clé lors de nos visites de contrôle sur place et des audits ciblés que nous réalisons pendant les pics saisonniers. En 2024, nous avons surveillé plus de 50 installations de fournisseurs prioritaires à mesure qu’elles augmentaient leur production. Nous avons effectué plus de 200 visites sur place et plus de 9 000 entretiens avec le personnel. De plus, 137 audits spécialisés ont été menés dans ces installations clés afin de tenir compte des risques situationnels découlant des changements apportés aux opérations d’une installation. Nous avons également recueilli les commentaires du personnel par le biais des enquêtes anonymes pendant les périodes de pointe de production afin d’identifier les risques de conformité et les risques opérationnels, en interrogeant plus de 180 000 membres du personnel en 2024. Ces activités ont permis d’apporter plus de 300 améliorations, notamment en ce qui concerne les primes à la signature, les communications de gestion et les canaux de commentaires, les salaires et la sécurité incendie.

En savoir plus sur les audits spécialisés à la [page 29](#).

À mesure que la demande de main-d’œuvre augmente, nous nous concentrons également sur les groupes de membres du personnel des fournisseurs susceptibles d’être exposés à des risques supplémentaires. L’un de ces groupes est celui des élèves, qui peuvent chercher un emploi pour satisfaire aux exigences d’une école professionnelle ou d’un apprentissage, et qui peuvent être vulnérables au recrutement par des employeurs ou des agents syndicaux qui ne tiennent pas dûment compte de leurs objectifs éducatifs, ainsi que des exigences internationales en matière de main-d’œuvre. Pour éviter cela, notre Code et nos Normes indiquent 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.

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. Nous avons également mis en place un processus d’examen et d’approbation rigoureux pour les fournisseurs qui organisent des programmes pour élèves. Les fournisseurs doivent faire une demande préalable avant de s’engager avec des établissements d’enseignement afin de faciliter la bonne gestion des programmes d’éducation pour les apprentis, les stagiaires et les autres élèves. Il s’agit notamment de faire preuve de diligence raisonnable à l’égard de l’établissement d’enseignement, de faire correspondre directement le placement avec les domaines d’études concernés et de veiller 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.

Évaluations liées au Code de conduite

Les évaluations du Code de conduite des fournisseurs d’Apple sont des audits qui nous aident à identifier les risques et les lacunes en matière de conformité à notre Code et à nos Normes. 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.

Nous sélectionnons les fournisseurs pour ces évaluations en fonction d’un certain nombre de facteurs, notamment la situation géographique, les matériaux et les processus qu’ils utilisent ou produisent, les résultats des évaluations précédentes, les dépenses prévues avec le fournisseur et les caractéristiques démographiques du personnel. Depuis 2007, nos évaluations ont couvert environ 93 % des activités de la fabrication de nos produits.

Notre Code en action

Soutenir les membres du personnel des fournisseurs lors de changements de volume de production

En 2024, un fournisseur a prévu de restructurer sa main-d’œuvre sur l’ensemble de ses sites juste avant une période de pointe de production. Cette restructuration entraînerait des changements potentiels dans les postes, les niveaux d’emploi et les avantages des membres du personnel du fournisseur. Conscients de l’impact potentiel sur les membres du personnel du fournisseur, nous nous sommes associés à l’équipe de direction du fournisseur pour examiner ses projets. Nous avons également collaboré avec le fournisseur pour examiner et améliorer l’évaluation des emplois et des rémunérations afin d’assurer une transition équitable des membres du personnel du fournisseur dans leurs nouvelles fonctions et de créer de nouvelles voies de communication entre le personnel et la direction.

Le fournisseur a également lancé divers programmes et ressources de soutien pour les travailleurs concernés, ainsi qu’un processus visant à minimiser et à remédier à toute perte de paiement ou de primes résultant de la transition. Ces actions préventives ont permis une transition transparente pour les membres du personnel du fournisseur dont les salaires et les avantages étaient garantis sans incidence.

Pour en savoir plus sur notre travail en matière de recrutement de main-d’œuvre responsable, consultez la [page 30](#).



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 pour répondre aux normes sectorielles de la RBA. Bien que ces évaluations indépendantes soient menées par des entreprise tierces, des employés d'Apple accompagnent fréquemment les auditeurs lors de ces évaluations afin de s'assurer que notre protocole est respecté et que les auditeurs ne subissent pas d'interférences.

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'examens détaillés de documents tels que les dossiers du personnel, les informations relatives à la paie, les contrats et les politiques.

Au cours de la période de rapport de 2024, nous avons mené 893 évaluations indépendantes et tierces axées sur les exigences de notre Code et de nos Normes. En plus des évaluations standard du Code, cette catégorie comprend également :

- **Évaluations et enquêtes surprises**
Chaque année, nous menons des audits, des enquêtes et des visites surprises pour enquêter sur les préoccupations des employés des fournisseurs, les rapports des organisations non gouvernementales (« ONG »), des médias et de la société civile, et pour vérifier les risques potentiels identifiés par le biais d'analyses prédictives. Nous pouvons également procéder à des évaluations surprises pour confirmer que les changements nécessaires ont été apportés à la suite de la découverte de violations de notre Code. En 2024, 203 évaluations surprises (le fournisseur n'a pas été prévenu de notre arrivée) ont été réalisées dans le monde entier.

- **Évaluations validées par l'industrie**
En plus des évaluations de nos propres lignes de production menées 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 l'ensemble des opérations d'une installation, y compris (mais aussi au-delà) les lignes de production d'Apple. Les VAP permettent de confirmer que nos normes sont respectées dans l'ensemble des installations et des opérations d'un fournisseur, et fournissent des indications sur les voies d'amélioration

globale. L'an dernier, 100 évaluations du VAP ont été réalisées dans les usines de fournisseurs d'Apple. Comme pour toute évaluation, nous demandons à nos fournisseurs de corriger tout problème de non-conformité et nous travaillons directement avec eux en suivant nos processus standard de plan d'actions correctives (« PAC ») et de vérification des actions correctives (« CAV »).

Pour en savoir plus sur nos processus CAP et CAV , consultez la [page 41](#).

Audits des transformateurs de matériaux

Bien qu'Apple ne s'approvisionne pas en matières premières directement auprès des mines, nous appliquons des normes strictes en matière d'approvisionnement responsable des matériaux utilisés dans nos produits, qu'il s'agisse de matières premières ou recyclées. En 2024, 100 % des fonderies et raffineries de 3TG, de cobalt et de lithium identifiées dans notre chaîne logistique ont participé à des évaluations de tiers pour vérifier leur conformité à nos normes. Cela a permis d'identifier les risques sociaux, environnementaux, de droits de la personne et de gouvernance en amont de notre chaîne logistique, conformément au cadre en 5 étapes du Guide sur le devoir de diligence de l'OCDE. L'année 2024 a marqué 10 années consécutives de participation à 100 % aux audits de tiers pour 3TG, neuf années consécutives pour le cobalt et cinq années consécutives pour le lithium.

Les entreprises de recyclage sont également soumises à des évaluations indépendantes visant à vérifier leur conformité à notre Code et à nos Normes. Nous avons procédé à l'évaluation de 112 sites de recyclage en 2024. 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.

Pour en savoir plus sur notre approche de l'approvisionnement responsable en matières premières, consultez la [page 37](#).

Audits spécialisés

En plus de nos évaluations annuelles du Code de conduite, nos fournisseurs, leurs agences de placement et d'autres fournisseurs de rang inférieur peuvent faire l'objet d'audits spécialisés axés sur un problème ou un facteur de risque particulier, afin d'examiner les changements récents apportés aux activités d'un établissement, ou en réponse à une allégation. Bon nombre de ces audits sont réalisés par surprise, ce qui signifie que le fournisseur n'est pas prévenu avant notre arrivée.

Bien que les évaluations annuelles du Code de conduite couvrent un large éventail de catégories de conformité, les audits spécialisés permettent un examen plus approfondi de domaines particuliers, au cours duquel nous sommes en mesure de cibler des risques précis, tels que les salaires, les heures de travail, la sécurité de la machinerie, la sécurité incendie et le traitement des eaux usées. Les auditeurs travaillent avec des personnes qui possèdent une expertise dans des domaines tels que l'équipement spécialisé, les procédures techniques, les nouvelles technologies ou les pratiques de travail complexes. En plus des audits spécialisés, nous réalisons également des audits ciblés afin d'évaluer les changements apportés aux activités d'une installation et de nous assurer qu'elles sont toujours conformes à nos normes. Ces changements peuvent inclure des ajustements des cycles de production, des modifications de la demande et divers besoins opérationnels, tels qu'une augmentation significative de la main-d'œuvre ou des mises à jour des zones et des processus de production.

En 2024, nous avons réalisé 137 audits spécialisés. Par conséquent, plus de 1 000 problèmes ont été identifiés et résolus dans les zones opérationnelles, notamment une protection inadéquate contre les risques électriques, une protection insuffisante des machines et un retard dans le paiement des primes par les TPEA.

Audits environnementaux

En plus des exigences environnementales qui sont vérifiées dans le cadre des évaluations du Code de conduite, nous demandons à nos fournisseurs de mener des audits ciblés pour évaluer les progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs environnementaux et pour vérifier les données essentielles à la mesure de ces progrès

Parmi lesquels :

Audits des énergies renouvelables

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils se fixent des objectifs en matière d'utilisation d'énergies renouvelables et qu'ils réalisent des progrès conformes à notre objectif Apple 2030, qui est d'atteindre la neutralité carbone pour l'ensemble de notre empreinte carbone d'ici à 2030. Dans le cadre d'audits des énergies renouvelables, 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 2024, nous avons mené 121 audits de ce type dans 12 pays et régions.

Évaluations du programme Clean Water

Notre programme Clean Water soutient les fournisseurs dans la mise en œuvre de pratiques visant à exploiter de manière responsable et efficace les ressources en eau dans les zones où ils exercent leurs activités. Le programme est encouragé pour tous les fournisseurs, mais nous demandons aux fournisseurs gros consommateurs d'eau et exerçant dans des régions soumises à de fortes contraintes hydriques d'y adhérer. Dans le cadre du processus d'adhésion au programme Clean Water, des auditeurs tiers effectuent une évaluation de base qui va au-delà des exigences déjà strictes énoncées dans notre Code et nos Normes, afin d'examiner les performances d'un fournisseur dans quatre domaines : la gestion de l'eau, la conservation de l'eau, la gestion des eaux usées et la réutilisation de l'eau. Le fournisseur est ensuite évalué par rapport à la carte de pointage d'Apple, en tenant compte à la fois de la mise en œuvre des meilleures pratiques et des performances globales en matière de gestion de l'eau. Nous incitons les fournisseurs gros consommateurs d'eau situés dans des régions soumises à de fortes contraintes hydriques à atteindre un taux de réutilisation de l'eau de 50 % d'ici à 2030. Les résultats de ces évaluations sont utilisés pour aider les fournisseurs à élaborer un plan d'action pour atteindre cet objectif et suivre leurs améliorations au fil du temps.

En 2024, nous avons intégré au programme Clean Water six fournisseurs situés dans des endroits où la contrainte hydrique est élevée. En 2024, nous avions au total plus de 250 sites de fournisseurs engagés dans notre programme Clean Water.

Audits de gestion de l'eau

Une fois que les fournisseurs ont démontré leurs capacités de gestion de l'eau sur site dans le cadre du programme Clean Water, nous les encourageons à travailler au-delà de leurs installations pour avoir un impact positif sur l'ensemble du bassin hydrographique grâce à des cadres internationaux de gestion de l'eau, tels que l'AWS. Nous proposons une formation, puis nous travaillons avec des auditeurs tiers pour certifier l'installation par rapport à la norme AWS, qui comprend des critères évaluant la gouvernance de l'eau, l'équilibre durable de l'eau, la qualité de l'eau et le WASH (eau, assainissement et hygiène) pour tous. Les fournisseurs peuvent alors recevoir une certification au niveau Core, Gold ou Platinum. En 2024, neuf sites de fournisseurs (six certificats dont une certification de groupe de trois sites) ont été certifiés selon la norme AWS. Depuis 2018, Apple a soutenu 29 certifications de sites, dont 24 ont obtenu la note la plus élevée, à savoir Platinum.



Audits de vérification zéro déchet

Nous travaillons avec UL Solutions, 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. Nous vérifions que les fournisseurs respectent la vision zéro déchet, notamment en validant les données sur les déchets qu'ils déclarent eux-mêmes. Nous avons élargi ces audits à partir de la phase pilote initiale qui a été déployée en 2023, en réalisant 121 audits dans 12 pays et régions en 2024.

Pour en savoir plus sur notre stratégie et nos progrès en matière d'environnement, consultez notre [Rapport de progrès environnemental 2025](#) et notre [site Web consacré à l'environnement](#).

4.3 Gestion des risques liés aux droits de la personne

Les informations que nous recueillons dans le cadre des évaluations des fournisseurs, de la diligence raisonnable à tous les niveaux de notre chaîne logistique, de l'engagement direct avec les détenteurs de droits et du travail au sein de notre industrie, alimentent le travail continu nécessaire pour atténuer et gérer les principaux risques que nous avons identifiés dans notre chaîne logistique, comme indiqué dans le reste de cette section.

4.4 Prévention du travail forcé

Chez Apple, nous ne tolérons pas le travail forcé. Nous n'avons trouvé aucun cas avéré de travail forcé de personnes dans notre chaîne logistique en 2024. Compte tenu de la complexité et de l'envergure de la chaîne logistique d'Apple, nous restons constamment vigilants sur cette question.

Notre approche globale de la prévention du travail forcé, élaborée au cours des 15 dernières années, commence par la compréhension de la façon dont le personnel est recruté et du lieu où il l'est. Nous utilisons ces informations pour interagir directement avec toutes les personnes impliquées dans le parcours professionnel d'un travailleur, y compris les travailleurs eux-mêmes, et mettre en place les outils, les ressources et les partenariats qui nous aident à minimiser les risques et à continuer d'accroître notre impact.

La main-d'œuvre contractuelle étrangère – les personnes qui voyagent d'un pays à l'autre pour travailler – est un élément essentiel de notre chaîne logistique. 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. Par conséquent, bien qu'ils ne représentent qu'environ un pour cent des personnes de notre chaîne logistique, ce groupe est plus vulnérable aux risques liés aux droits de la personne, tels que le travail forcé.

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, et décrit comment les employés et les tiers peuvent signaler les violations liées à cette politique. Apple se conforme également aux réglementations fédérales américaines applicables en matière d'acquisition.

Notre Code et nos Normes décrivent nos exigences en matière de lutte contre l'esclavage moderne pour les fournisseurs, connues collectivement sous le nom de « Normes de prévention de l'esclavage moderne ». Il s'agit notamment de dispositions relatives à la prévention du travail involontaire, aux TPEA et à la protection de la main-d'œuvre contractuelle étrangère. Elles s'appliquent à tous les fournisseurs et fournisseurs de rang inférieur, y compris aux agences de placement que nos fournisseurs engagent pour recruter de la main-d'œuvre.

En 2023, 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. Les fournisseurs ne sont autorisés à contrôler l'emplacement des travailleurs qu'à des fins spécifiques de santé et de sécurité sur le lieu de travail ou d'accès à la sécurité, par exemple par l'utilisation de badges d'employés ou de pointeuses. En 2024, nous avons commencé à évaluer les fournisseurs pour vérifier leur conformité à cette nouvelle disposition, et nous n'avons constaté aucune violation.

Travail servile

Apple ne tolère pas le travail servile. L'OIT définit le travail servile comme une personne « travaillant pour un salaire faible ou nul parce que ses revenus sont conservés en partie ou en totalité pour rembourser un prêt en cours ». 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'examens 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 fournisseur ou ses agences de placement sous contrat d'avoir recours au travail servile, nous menons des enquêtes ciblées sur leurs processus d'embauche. En 2024, nous n'avons trouvé aucun cas avéré de travail servile dans notre chaîne logistique.

Pour mieux prévenir le travail servile, nous avons été parmi les premières entreprises à aller au-delà des meilleures pratiques internationales en interdisant aux fournisseurs de facturer des frais liés au recrutement ou à l'emploi, même si ces frais sont légaux dans le pays d'activité du fournisseur ou dans le pays d'origine de l'employé. Si nous découvrons qu'un membre du personnel a payé des frais de recrutement à un fournisseur d'Apple ou à une agence de placement à un moment quelconque de son parcours professionnel, nous considérons qu'il s'agit d'une infraction majeure⁹ de notre Code, soit le niveau de non-conformité le plus grave. Nous exigeons des fournisseurs qu'ils remboursent rapidement le personnel concerné, puis nous vérifions le remboursement intégral et ponctuel par l'intermédiaire d'un auditeur tiers indépendant. Depuis 2008, nos fournisseurs ont remboursé 34,5 millions de dollars de frais de recrutement à 37 700 personnes en vertu de notre politique zéro frais.

Vérification des indices de 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 parcours professionnel, leur situation géographique ou la façon dont elles ont été embauchées. La recherche d'indices de travail forcé, telle que décrite par les indicateurs de travail forcé de l'OIT, fait partie de chaque évaluation que nous effectuons auprès des fournisseurs.

La main-d'œuvre contractuelle étrangère est confrontée à des risques supplémentaires lorsqu'elle cherche à obtenir un emploi. C'est pourquoi nous effectuons des audits spécialisés supplémentaires dans les installations où la main-d'œuvre contractuelle étrangère est employée, ou dans celles situées dans des zones à plus haut risque. En 2024, 37 audits spécialisés ont été réalisés dans des installations de fournisseurs employant la main-d'œuvre contractuelle étrangère dans cinq pays et régions. Chaque audit 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.

Cartographie du recrutement de main-d'œuvre

La cartographie de notre chaîne logistique est une étape essentielle pour mieux comprendre les canaux de recrutement par lesquels la main-d'œuvre entrent dans notre chaîne logistique – et les risques potentiels en matière de droits de la personne auxquels elle est confrontée – ce qui nous permet de mieux atténuer les problèmes dès les premières étapes.

En 2018, nous avons commencé à cartographier les couloirs de migration à plus haut risque en utilisant nos propres données, ainsi que des informations accessibles au public provenant de l'OIT et du « Rapport sur la traite des êtres humains » du Département d'État américain. Les couloirs de migration à haut risque sont les pays d'origine et de destination entre lesquels la main-d'œuvre contractuelle étrangère voyage et qui présentent des risques particuliers en raison de facteurs géopolitiques ou socio-économiques, entre autres.

Depuis 2020, nous avons élargi ce travail en réalisant une cartographie complète des agences de placement dans notre chaîne logistique afin de mieux comprendre tous les canaux de recrutement, que les fournisseurs recrutent de la main-d'œuvre nationale ou de la main-d'œuvre contractuelle étrangère. Ce travail commence avant même qu'un fournisseur potentiel ne fasse partie de notre chaîne logistique. Toute entreprise souhaitant travailler avec Apple est tenue de réaliser une cartographie des agences de placement dans le cadre de notre processus de diligence raisonnable en matière de sélection des fournisseurs et d'attribution des marchés. Depuis 2020, nous avons identifié plus de 2 800 agences de placement qui recrutent de la main-d'œuvre pour nos fournisseurs. Cela nous a donné une visibilité sans précédent et nous permet d'atténuer les risques de travail forcé à la source, grâce à un engagement accru auprès de nos fournisseurs, de leurs agents syndicaux et de la main-d'œuvre potentielle.

Outils et ressources de diligence raisonnable en matière de recrutement

Pour soutenir efficacement la main-d'œuvre tout au long de leur parcours de recrutement, nous fournissons des outils, des ressources et des formations à toutes les personnes concernées, y compris nos fournisseurs et leurs agents syndicaux. Nos normes élevées, qui vont au-delà du respect des lois locales dans de nombreux pays et régions, ont été créées afin que chacun puisse jouer un rôle actif dans la protection des droits du travail et des droits de la personne lors de l'embauche.



Pour accélérer cet effort, nous avons collaboré avec l’OIM pour développer les Ressources de diligence raisonnable en matière de recrutement de main-d’œuvre responsable d’Apple (« Ressources pour le recrutement »). Les Ressources pour le recrutement sont harmonisées avec les cadres internationaux tels que les indicateurs de travail forcé de l’OIT et le Guide sur le devoir de diligence de l’OCDE pour une conduite responsable des affaires, et proposent une série d’outils et de modèles permettant aux fournisseurs d’accomplir chaque étape du processus du Guide sur le devoir de diligence de l’OCDE. Il s’agit notamment d’un exemple de langage que les fournisseurs peuvent utiliser lorsqu’ils élaborent leurs propres politiques sur le recrutement responsable de la main-d’œuvre, et d’un questionnaire d’évaluation des risques qui permet d’identifier les domaines spécifiques sur lesquels il faut se concentrer pour aider à atténuer les risques en matière de droits de personne liés au recrutement de la main-d’œuvre. Nous demandons aux agences de placement d’utiliser ces ressources, y compris une liste de contrôle pour l’auto-évaluation et un modèle de plan d’actions correctives, pour mener à bien la diligence raisonnable de leurs opérations.

Nous travaillons également avec des organisations internationales de premier plan pour étendre nos Ressources pour le recrutement au-delà de notre propre chaîne logistique, et même au-delà de l’industrie de la fabrication électronique. Nous avons notamment travaillé en partenariat avec l’OIM et la RBA pour adapter leurs versions de Ressources pour le recrutement à d’autres secteurs et même à des gouvernements, comme ceux du Canada et de l’Arabie saoudite, qui ont adopté les ressources et forment les agences gouvernementales et les agences de recrutement à son contenu.

Chaque année, depuis le lancement des Ressources pour le recrutement, nous avons sollicité les commentaires des fournisseurs, des agents syndicaux et d’autres parties prenantes, ainsi que la mise en correspondance du contenu avec les nouvelles lois, les meilleures pratiques et les exigences réglementaires nouvelles et émergentes. De plus, l’OIM recueille les réactions des principales parties prenantes, et la RBA fait de même avec ses entreprises membres, utilisant les commentaires reçus pour renforcer et faire évoluer en permanence les Ressources pour le recrutement.

Formation et renforcement des capacités

Nous utilisons les données que nous recueillons dans le cadre de la cartographie de notre chaîne logistique pour dispenser aux fournisseurs une formation de pointe et renforcer leurs capacités en matière de recrutement responsable de la main-d’œuvre, ce qui soutient nos efforts en matière de prévention du travail forcé. Ces données sont également utilisées pour

vérifier que toutes nos exigences en matière d’embauche sont respectées. Nous demandons également à tous les fournisseurs potentiels de suivre une formation concernant nos Ressources pour le recrutement, ce qui leur permet de procéder à des auto-évaluations, à des évaluations des risques de leurs agences de placement et à des évaluations de leurs processus d’entretien avec le personnel et de gestion des plaintes. Cette formation est achevée avant qu’un fournisseur ne commence la production en série pour Apple. En 2024, nous avons organisé plus de 100 séances de formation concernant les Ressources pour le recrutement en six langues à l’intention de plus de 100 installations de fournisseurs.

Nous proposons des formations personnalisées aux agents syndicaux de notre chaîne logistique en fonction de leurs risques et besoins précis. Les ressources conviviales et les formations personnalisées sont des éléments uniques et essentiels de notre travail visant à atténuer les risques en matière de droits de la personne dès les premières étapes du recrutement de la main-d’œuvre. De nombreuses agences de placement sont des petites ou moyennes entreprises qui n’ont souvent pas accès aux connaissances et aux ressources nécessaires pour identifier et résoudre ces risques. En 2024, nous avons formé plus de 150 agents syndicaux travaillant pour plus de 80 agences de placement dans six pays. Depuis leur lancement, ces formations ont atteint des installations employant plus de 1,4 million de personnes et de gestionnaires à l’échelle mondiale, y compris de nombreuses personnes qui ne travaillent pas directement pour Apple, ce qui permet d’étendre la portée de cet effort au-delà de notre chaîne logistique.

Nous exigeons de nos fournisseurs qu’ils dispensent à tous leurs employés une formation sur leurs droits en matière de travail forcé. En ce qui concerne la main-d’œuvre contractuelle étrangère en particulier, notre Code et nos Normes exigent qu’ils reçoivent une formation avant leur départ dans leur pays d’origine, une formation d’accueil à leur arrivée dans leur pays de destination, ainsi qu’une formation de mise à jour régulière. Cette formation comprend des exigences relatives aux frais et dépenses liés au recrutement et à l’emploi continu, aux lois et règlements pertinents et aux autres protections prévues par notre Code et nos Normes. En outre, notre Code et nos Normes exigent des TPEA de notre chaîne logistique qu’elles comprennent et vérifient que l’expérience et les processus d’accueil du personnel qu’elles emploient répondent aux normes d’Apple.

Pour en savoir plus sur la sensibilisation aux droits du personnel, consultez la [page 24](#).

4.5 Respect des droits liés à la liberté d’association et à la 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.

Les fournisseurs sont tenus d’avoir des 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 la négociation collective sont restreintes 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, notamment les comités du personnel.

Nous recherchons des preuves de discrimination ou de représailles liées à la liberté d’association et à la négociation collective dans le cadre de chaque évaluation que nous menons. Ces évaluations comprennent également des entretiens confidentiels avec le personnel. En 2024, plus de 500 installations dans 32 pays et régions employaient du personnel syndiqué, et plus de 350 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 sensibilisons le personnel aux protections offertes par notre Code et nos Normes en la matière. Notre Code et nos Normes exigent également des fournisseurs qu’ils mettent en œuvre des programmes et des mécanismes de formation visant à renforcer la capacité de leurs gestionnaires à s’engager avec le personnel de façon constructive, professionnelle et transparente. Il s’agit notamment de disposer de procédures consignées pour communiquer avec le personnel ou leurs représentants élus lors du recrutement et de l’intégration du personnel, en ce qui concerne la gestion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, et lors de la conception et de l’élaboration de mécanismes de règlement des plaintes.

Pour en savoir plus sur la sensibilisation aux droits du personnel, consultez la [page 24](#), et pour la communication entre le personnel et la direction, consultez la [page 25](#).



Notre Code en action

Exiger des pratiques d'embauche équitables

En mai 2024, nous avons reçu des allégations selon lesquelles des agences de placement de main-d'œuvre pour des fournisseurs d'Apple excluaient les femmes mariées de leurs processus d'embauche, ce qui constitue une violation de notre Code et de nos Normes. Comme c'est le cas pour toute allégation soulevée dans notre chaîne logistique, nous avons rapidement enquêté sur la question, notamment en menant des audits auprès des fournisseurs concernés, en interrogeant leurs membres du personnel et en examinant les avis d'embauche et les descriptions de poste publiés sur les médias sociaux.

Notre enquête a révélé que, si les agences de placement embauchaient des femmes mariées, certaines politiques et exceptions étaient appliquées de manière incohérente en ce qui concerne les bijoux métalliques coutumiers portés par certains membres du personnel des fournisseurs. Les exigences d'Apple à l'égard de ses fournisseurs comprennent une politique de sécurité régissant la présence de métal dans les installations des fournisseurs, qui impose aux membres du personnel de ces derniers de « porter des vêtements exempts de métal » dans certaines zones de production. Des exceptions sont toutefois autorisées pour des raisons médicales,

religieuses et/ou coutumières. Afin de remédier à ce problème et d'éviter des incidents similaires à l'avenir, nous avons pris des mesures supplémentaires pour nous assurer que tous les fournisseurs comprennent nos exigences et s'y conforment en conséquence :

- Nous avons publié une communication à l'intention des fournisseurs rappelant nos exigences en matière de pratiques d'embauche non discriminatoires et les mesures que les fournisseurs doivent mettre en place pour gérer les dérogations aux exigences de sécurité sans métal
- Nous avons renforcé le contrôle des avis d'embauche et des descriptions de poste, et effectué des audits supplémentaires
- Nous avons mis à jour la formulation de notre politique de sécurité afin de spécifier les exceptions à la politique d'absence de métaux, et organisé une formation de sensibilisation pour les dirigeants d'Apple qui travaillent avec les fournisseurs

4.6 Lutte contre la discrimination à l'embauche et dans l'emploi

La vaste chaîne logistique mondiale d'Apple comprend du personnel originaire de plus de 50 pays et régions différents, et des personnes issues de presque tous les milieux. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous prenons des mesures importantes 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.

Nous recherchons des preuves de discrimination 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, et de prendre des mesures pour éviter que le problème ne se reproduise.

Nous prenons également des mesures pour rendre les lieux de travail de notre chaîne logistique plus inclusifs. Notre programme de formation professionnelle pour les personnes handicapées collabore avec les fournisseurs pour offrir aux personnes handicapées des débouchés professionnels et un perfectionnement professionnel dans notre chaîne logistique, ainsi que pour améliorer les pratiques en matière de sécurité, d'accessibilité et d'intégration dans les installations des fournisseurs. Le programme offre des débouchés professionnels et des formations sur le lieu de travail aux personnes handicapées, ainsi qu'une formation à l'inclusion pour les gestionnaires et leurs pairs afin de les aider à soutenir leurs collègues.

Le programme comprend un programme bimensuel de renforcement des capacités destiné à plus de 150 gestionnaires sur 55 sites de fournisseurs. De plus, 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 pour tout le personnel. Depuis son lancement en 2022 en Chine continentale, le programme a bénéficié à plus de 18 000 membres du personnel, s'est récemment étendu à un fournisseur clé en Inde et s'étendra aux États-Unis en 2025.

4.7 Prévention du travail des mineurs

Depuis 2019, aucun cas de travail de mineurs n'a été signalé sur les sites de nos fournisseurs. La diversité des lois, des normes culturelles et des facteurs socio-économiques présents dans les pays où nous exerçons nos activités signifie que cette question reste un risque important dans notre chaîne logistique. Toutefois, au cours de la dernière décennie, les systèmes robustes que nous avons mis en place pour gérer ce risque, y compris des exigences de mesures correctives très strictes et étendues en cas de non-conformité, ont permis de réduire à zéro le nombre de cas de travail de mineurs en plus de cinq ans.

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.

Pour en savoir plus sur nos processus de mesures correctives, consultez la [page 46](#).

4.8 Créer des lieux de travail sûrs et sains

Dans les environnements de fabrication d'appareils électroniques, le personnel peut utiliser de la machinerie lourde et des produits chimiques, et est donc confronté à un certain degré de risque en matière de santé et de sécurité au travail, ce qui explique pourquoi ce problème demeure un élément important de notre chaîne logistique. Nous prenons des mesures pour minimiser ces risques autant que possible avant le début de la production, et nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils offrent 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 au travail, et où il se sent libre d'exprimer des préoccupations. Notre Code, nos Normes et notre RSS fixent des exigences strictes en matière de santé et de sécurité. Nous les communiquons aux équipes de fournisseurs par l'intermédiaire de notre plateforme SupplierCare, et nous les formons aux meilleures pratiques et à leur mise en œuvre.

En savoir plus sur nos politiques et nos normes à la [page 22](#), et sur le renforcement des capacités à la [page 42](#).



Engagement précoce des fournisseurs

Nous nous efforçons d’identifier et d’atténuer les risques en matière de santé et de sécurité avant de nouer une relation d’affaires avec un fournisseur, ainsi qu’avant de commencer la production en série de produits Apple. Au cours du processus PFRA, nous procédons à une vérification préalable sur site, par un tiers indépendant, afin d’identifier les risques liés à la santé et à la sécurité. Sur les 125 installations que nous avons évaluées en 2024, plus de 99 % ont été en mesure de répondre à nos exigences grâce à l’introduction du processus PFRA, ce qui a permis d’atténuer les risques pour le personnel avant que les nouveaux fournisseurs n’entament la production. 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 au fur et à mesure qu’ils démarrent la production 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 PFRA.

Pour en savoir plus, consultez la section « Mobilisation et évaluations des fournisseurs » à la [page 27](#).

Sécurité incendie

La sécurité incendie et les mesures de contrôle sont un élément important de la création de lieux de travail sûrs et sains pour les membres du personnel des fournisseurs. Notre Code et nos Normes ont toujours maintenu des exigences strictes en matière de sécurité incendie dans le cadre de nos normes de préparation et d’intervention en cas d’urgence. Afin de faire face aux risques émergents liés à notre expansion dans de nouvelles zones géographiques, à l’expansion des installations de production actuelles et à l’introduction de nouvelles technologies de production, nous avons récemment ajouté au Code une nouvelle disposition autonome consacrée à la sécurité incendie. Cette nouvelle disposition s’appuie sur nos normes strictes existantes qui exigent 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.

De plus, nous avons pris des mesures supplémentaires pour aborder les processus et les activités dans les installations de nos fournisseurs qui présentent un risque d’incendie plus élevé. L’un de ces procédés est l’anodisation, qui est largement utilisée pour revêtir et colorer les surfaces métalliques, telles que les boîtiers de bon nombre de nos produits. Bien que nous ayons travaillé pendant de nombreuses années pour former les fournisseurs qui utilisent ce processus à nos normes et à nos meilleures pratiques, au fur et à mesure que notre chaîne logistique s’étend à de nouvelles zones géographiques et à de nouveaux fournisseurs, nous avons pris des mesures supplémentaires pour renforcer les capacités des fournisseurs qui utilisent des processus d’anodisation le plus tôt possible dans nos relations d’affaires. Depuis le lancement de ce programme en 2023, plus de 200 fournisseurs ont reçu une formation sur l’évaluation et la gestion des risques potentiels de sécurité incendie associés aux procédés d’anodisation, de placage et de chauffage par bain chimique, y compris la sécurité des procédés et des équipements, la sécurité des équipements auxiliaires et la gestion générale de la sécurité.

Sécurité de la machinerie

Alors que nous continuons à innover dans nos produits, les machines utilisées pour les fabriquer doivent également évoluer et s’améliorer. C’est pour cette raison que nous examinons et renforçons constamment nos programmes de sécurité de la machinerie afin d’assurer la sécurité des personnes qui utilisent les équipements de fabrication sur leur lieu de travail. Cette démarche s’étend à des exigences strictes en matière de sécurité pour l’acquisition de la machinerie, ce qui permet de s’assurer que les équipements nouvellement achetés présentent en priorité des caractéristiques de sécurité adéquates avant d’être installés dans les installations d’un fournisseur.

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 nécessaires. Les fournisseurs

doivent effectuer des inspections 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. Depuis le lancement de la formation en 2022, plus de 840 fournisseurs en Chine continentale, en Inde, au Japon, en Malaisie, en Nouvelle-Zélande, à Singapour, en Corée du Sud, à Taïwan, en Thaïlande, aux États-Unis et au Vietnam ont suivi notre formation en ligne sur la sécurité de la machinerie, axée sur la sécurité des postes de travail intégrés et de l’automatisation, dont plus de 50 nouveaux sites rien qu’en 2024.

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 2024, nous nous sommes concentrés sur les installations nouvelles ou en expansion des fournisseurs afin d’identifier les risques émergents, en réalisant des inspections de sécurité sur site de plus de 960 machines chez plus de 60 fournisseurs. De plus, 75 sites de fournisseurs que nous avons inspectés l’année précédente ont continué à développer des processus de sécurité de la machinerie de bout en bout. Nous avons assuré le suivi de ces sites pour confirmer qu’ils avaient effectué des examens de sécurité pour toute nouvelle chaîne de production avant sa mise en service.

En savoir plus sur les évaluations des fournisseurs à la [page 27](#).

Sécurité chimique

Des produits chimiques sont nécessaires pour bon nombre des processus de fabrication utilisés pour créer et assembler des appareils électroniques, y compris des produits Apple. Notre approche visant à minimiser l’exposition du personnel aux risques chimiques suit la 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.

Notre Code en action

Mettre l’accent sur la sécurité

Notre Code et nos Normes contiennent des normes rigoureuses en matière de santé et de sécurité, qui incluent des normes strictes pour la résolution des incidents, le cas échéant. À la suite d’un incident, nous exigeons des fournisseurs qu’ils prennent des mesures pour éviter qu’il ne se reproduise. L’an dernier, lorsqu’un incident lié à la sécurité incendie s’est produit dans une installation d’un fournisseur, tous les membres du personnel concernés de ce fournisseur ont subi des évaluations médicales complètes, ont eu accès à des conseillers en santé mentale et ont reçu un salaire complet pour la période d’arrêt de la production en vue des réparations, même s’il n’y a pas eu de blessures graves. Nous avons immédiatement enquêté, analysé les causes profondes, vérifié que des mesures correctives avaient été prises dans les installations et que le personnel concerné avait bénéficié de mesures correctives directes.

En plus de vérifier que nos fournisseurs prennent des mesures immédiates et complètes pour corriger tout manquement, nous profitons également de ces occasions pour relever continuellement le niveau d’exigence auquel nos fournisseurs doivent se conformer. Cela signifie que nous prenons des mesures pour améliorer nos propres normes et processus internes afin d’aider nos fournisseurs à prévenir de tels incidents à l’avenir et à instaurer une culture de sécurité :

- Travailler à l’atténuation des risques d’incendie associés aux processus d’anodisation et de placage
- Déployer une formation supplémentaire auprès des nouveaux fournisseurs et ceux déjà existants
- Former un groupe de travail interne et interfonctionnel chargé d’identifier des solutions visant à remédier à tout risque éventuel en matière de sécurité incendie



Pour aider à définir des matériaux sûrs pour nos fournisseurs, nous avons d’abord établi des exigences strictes en matière de sécurité des matériaux dans 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 dressons ensuite un inventaire des produits chimiques présents dans notre chaîne logistique afin d’identifier les solutions de remplacement 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 et Chemical Safety Disclosure, nos fournisseurs fournissent un inventaire de données que nous utilisons à la fois pour vérifier la conformité à nos normes et pour trouver des solutions de remplacement plus sûres aux substances qui présentent un risque accru, que ce soit en raison de leur composition, de leur fréquence d’utilisation ou des volumes utilisés par les travailleurs.

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 de produits, ce qui en fait des candidats de choix pour être remplacés par des alternatives plus sûres. En 2024, nous avons approuvé l’emploi de plus de 200 nettoyants plus sûrs dans notre chaîne logistique. Nous limitons l’utilisation de nettoyants et de dégraissants qui ne figurent pas sur notre liste de nettoyants plus sûrs établie par le RSS, y compris sur tous nos sites d’assemblage de produits.

Promouvoir le changement au sein de l’industrie

Nous travaillons avec d’autres entreprises et partenaires clés pour faire de l’utilisation de matériaux plus sûrs la norme de l’industrie. Nous collaborons avec des organismes de normalisation, des associations commerciales et des ONG pour mettre au point des outils, des normes et des mécanismes qui favorisent l’identification et l’adoption de produits chimiques plus sûrs. Nous partageons ensuite nos enseignements et nos meilleures pratiques, depuis les critères que nous avons définis pour les produits chimiques jusqu’aux outils que nous avons mis au point pour nos propres fournisseurs, afin de soutenir le changement à l’échelle industrielle.

ChemFORWARD

En 2024, nous nous sommes à nouveau associés à ChemFORWARD, une collaboration de la chaîne logistique visant à promouvoir une chimie plus sûre dans la conception et la fabrication des produits, pour lancer CleanScreen. CleanScreen est une application basée sur le nuage et conçue pour aider les formulateurs à simplifier le processus de création de nettoyants et de dégraissants plus sûrs utilisés par le personnel lors de l’assemblage de produits électroniques.

Clean Electronics Production Network (« CEPN »)

Nous continuons à soutenir et à faire partie de l’équipe de conception du CEPN, une initiative multipartite visant à améliorer la sécurité chimique dans la chaîne logistique d’appareils électroniques.

Agence de protection environnementale des États-Unis (« EPA »)

En 2024, pour la quatrième fois en cinq ans, l'EPA nous a décerné le prix Safer Choice Partner of the Year en reconnaissance de notre travail en faveur de l’utilisation de nettoyants et de dégraissants plus sûrs.

Responsible Business Alliance (« RBA »)

Apple est membre de groupe de travail Chemical Leadership de la RBA qui, en 2024, a soutenu le lancement du Chemical Management Leadership Program (« CMLP ») de la RBA, un programme de réalisation volontaire basé sur le risque visant à promouvoir la gestion responsable des produits chimiques dans les chaînes logistiques mondiales des appareils électroniques. Le CMLP a été conçu pour harmoniser les efforts de diligence raisonnable en matière de gestion des produits chimiques, conformément au Guide sur le devoir de diligence de l’OCDE pour une conduite responsable des affaires et aux Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des affaires. Il vise également à favoriser l’amélioration continue grâce à une transparence accrue et à une action collective, et à faciliter un dialogue constructif entre les parties prenantes afin de faire progresser la mobilisation du personnel et l’alignement de l’industrie.

Nous avons également soutenu la RBA dans la production de son Guide pratique de diligence raisonnable en matière de gestion des produits chimiques dans les chaînes logistiques, qui met en lumière les meilleures

pratiques de l’industrie pour préserver la santé et la sécurité du personnel et protéger l’environnement. En 2023, nous nous sommes associés à la RBA pour développer et lancer un nouveau sous-ensemble de son PVA spécifiquement axé sur la gestion des produits chimiques. Le Programme d’évaluation validée par les spécialistes sur la gestion des produits chimiques (« SVAP-CM ») est un programme d’évaluation de la diligence raisonnable en gestion des produits chimiques conçu pour aider les entreprises à s’assurer que leurs fournisseurs de fabrication utilisent des systèmes de gestion de produits chimiques, des contrôles et des structures administratives de premier ordre qui respectent les droits de la personne. En 2024, nous avons continué à soutenir ce programme pilote en finançant des évaluations pilotes SVAP-CM de 10 installations de fabrication d’appareils électroniques.

*Pour en savoir plus sur notre action en faveur d’une chimie plus intelligente, consultez notre **Rapport de progrès environnemental 2025** et notre **site Web consacré à l’environnement**.*



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 mettre à la disposition du personnel des toilettes accessibles et propres, ainsi que de l'eau potable. Toutes les installations de restauration, de préparation des aliments et d'entreposage fournies par les fournisseurs doivent être saines.

Nous avons récemment établi de nouvelles exigences pour les dortoirs et les salles de restauration du personnel. Nous avons notamment demandé aux fournisseurs de procéder à l'évaluation des dortoirs en tenant compte du climat du lieu, des plages de température, des pratiques culturelles courantes dans la région (telles que l'utilisation de matelas en bambou) et des commentaires du personnel afin de déterminer les mesures de chauffage et de refroidissement appropriées.

Nous vérifions la conformité des fournisseurs avec nos normes relatives aux conditions de vie du personnel dans le cadre de chaque évaluation du Code de conduite que nous effectuons, mais nous travaillons également avec les fournisseurs pour répondre de façon proactive aux préoccupations de leurs employés dans le cadre de nos enquêtes de satisfaction sur le lieu de travail. En 2024, par exemple, un fournisseur a remis à neuf des dortoirs abritant plus de 55 000 personnes, notamment en améliorant les installations sanitaires, les matelas et en installant de nouveaux climatiseurs dans chaque chambre. Plusieurs fournisseurs ont amélioré l'offre alimentaire dans les cantines de leurs employés et ont ajouté ou amélioré les équipements communs, tels que les installations de loisirs, les centres de remise en forme, les bibliothèques et les magasins de proximité sur les campus.

Éducation et soutien en matière de santé

Nous aidons nos fournisseurs à créer des lieux de travail sûrs et sains grâce à des programmes supplémentaires de santé physique et mentale qui vont au-delà des exigences de nos fournisseurs. Depuis 2017, grâce aux séances d'orientation destinées aux nouveaux membres du personnel, aux programmes Apple Education Hub et à d'autres possibilités de formation spécialisée, nous avons contribué à mettre à la disposition de plus de 5,8 millions de personnes des informations et des ressources en matière de santé sur des sujets tels que la nutrition, le bien-être mental, la santé génésique et la détection précoce des maladies.

Nos initiatives en matière d'éducation à la santé sont adaptées aux besoins du personnel des fournisseurs locaux. Elles leur permettent d'acquérir des connaissances et des compétences importantes pour les aider

à améliorer leur santé et leur bien-être, et à partager ces informations avec leurs communautés afin d'en multiplier l'impact. Nous travaillons avec des partenaires locaux dans le monde entier pour identifier les sujets et les compétences les plus nécessaires, ainsi que pour mener des évaluations d'impact afin d'améliorer continuellement nos programmes d'éducation à la santé sur la base des commentaires des fournisseurs et du personnel.

Soutien en santé mentale

Le bien-être psychologique est une composante fondamentale de la santé et du bien-être en général. Nous nous efforçons de fournir à nos fournisseurs les ressources dont ils ont besoin pour soutenir la santé mentale de leur personnel, qu'il s'agisse de formations, de boîtes à outils ou du soutien de spécialistes. Il s'agit notamment d'aider les personnes à gérer leur stress et de former les gestionnaires à la création d'un environnement de travail positif pour leur personnel. Les formations proposées dans le cadre du programme comprennent un cours de quatre semaines sur la pleine conscience et la gestion positive, destiné aux chefs de secteur et aux responsables de production. Cette formation a été suivie par plus de 19 000 membres du personnel sur 46 sites de fournisseurs en 2024.

Nous encourageons également nos fournisseurs à mettre en place des systèmes de bénévolat en matière de santé mentale qui favorisent le soutien entre pairs dans ce domaine. Nous avons conçu des ressources pour aider les bénévoles à acquérir des connaissances de base sur la santé mentale et à développer les aptitudes et les compétences émotionnelles nécessaires pour soutenir leurs collègues. Les bénévoles participent à un programme de formation et à un système d'auto-réflexion dans le cadre duquel ils se connectent pendant 100 jours consécutifs à une application mobile afin de faire le point sur leurs émotions et de réaliser des activités favorisant une bonne santé mentale, telles que la méditation. En 2024, plus de 35 000 membres du personnel des fournisseurs ont participé à ce programme.

Nous avons également élaboré une boîte à outils de gestion de la santé mentale afin d'aider les fournisseurs à apporter un meilleur soutien à leur personnel en matière de santé mentale. Cette boîte à outils comprend des conseils sur la mise en place d'opérations de gestion de la santé mentale et de bénévolat sur le lieu de travail, la sélection de programmes d'aide au personnel et des conseils sur la meilleure façon d'aider les personnes en situation de crise.

Pour en savoir plus sur notre Apple Education Hub et notre Supplier Employee Development Fund, consultez la [page 8](#).

Notre Code en action

Améliorer les mesures d'adaptation fournies par les fournisseurs grâce à des commentaires directs du personnel

Alors que nous continuons à étendre notre chaîne logistique à de nouvelles zones géographiques, nous travaillons avec nos fournisseurs pour les aider à créer des espaces de travail et de vie qui répondent aux besoins spécifiques de leur personnel local. Nous le faisons de commun accord avec les membres du personnel des fournisseurs afin de leur donner la possibilité d'influencer directement les décisions prises par leurs employeurs. En 2024, nous nous sommes associés à l'OIM pour mener deux études sur l'hébergement du personnel, où le concept de dortoirs fournis par l'employeur est encore relativement nouveau. L'étude a attiré plus de 900 membres du personnel de fournisseurs vivant dans deux dortoirs fournis par des fournisseurs différents. Les études s'appuient sur des questionnaires, des entretiens individuels et des groupes de discussion.

Les résultats des études ont été communiqués aux fournisseurs et nous continuons à travailler avec eux pour mettre en œuvre des changements en réponse aux commentaires de leur personnel. Il s'agit notamment d'améliorer le mode de répartition des colocataires, en donnant la priorité à ceux qui parlent la même langue plutôt qu'à ceux qui travaillent dans les mêmes équipes, afin d'améliorer la cohésion sociale et le bien-être du personnel. Nous continuons à mener régulièrement ces études dans les dortoirs fournis par les fournisseurs, en plus des évaluations que nous effectuons pour confirmer la conformité à nos normes, afin d'aider nos fournisseurs à mieux répondre aux besoins changeants de leur personnel.



4.9 Défendre des salaires et des heures de travail équitables

L'ampleur et la portée de la chaîne logistique d'Apple en font un environnement opérationnel complexe et dynamique, qui s'étend sur plus de 50 pays et régions, avec des lois et des normes culturelles différentes. C'est pourquoi nous considérons les heures de travail et les salaires équitables comme des risques importants dans notre chaîne logistique. Nous prenons des mesures considérables pour confirmer une rémunération équitable et légale des salaires et des primes sur la base de mesures précises du temps de travail.

Notre Code et nos Normes limitent les heures de travail du personnel des fournisseurs à 60 heures (heures supplémentaires comprises) et à au moins une journée de congé tous les sept jours. Les exceptions à cette politique sont rares et nécessitent une autorisation préalable de la direction d'Apple. Les fournisseurs doivent payer au moins le salaire minimum légal sur leur lieu d'activité et fournir tous les avantages requis par la loi et le contrat en vigueur. De plus, toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires et payées à un taux majoré, conformément aux lois et aux réglementations en vigueur. Nos fournisseurs doivent fournir des contrats qui décrivent avec précision le travail d'un employé, un compte clair des salaires et des avantages sociaux (y compris les congés), ainsi que des informations sur la politique zéro frais d'Apple.

Pour vérifier le respect de nos normes de travail en dehors de nos évaluations de notre Code de conduite, nous demandons également à nos fournisseurs de communiquer des données sur les heures de travail du personnel tout au long de l'année, quelques fournisseurs communiquant des données sur une base hebdomadaire. En 2024, nous avons reçu des données hebdomadaires sur les heures de travail pour une moyenne de plus de 1,4 million de personnes réparties dans plus de 400 installations, les fournisseurs déclarants maintenant la conformité à nos normes pendant 97 % des semaines de travail.

Évaluer les salaires dans notre chaîne logistique

Comprendre comment les fournisseurs versent les salaires dans notre chaîne logistique est un élément essentiel de notre engagement à faire respecter le droit des personnes à être traitées avec dignité et respect. Notre Code et nos Normes stipulent strictement que tous les salaires versés par les fournisseurs doivent répondre aux exigences légales locales et être payés à temps. En 2023, nous avons entamé un exercice visant à mieux comprendre la

répartition des salaires par nos fournisseurs, et nous avons continué à utiliser ces données pour éclairer notre compréhension de la conversation mondiale sur le calcul et la méthodologie du « salaire de subsistance ».

Sur la base de notre travail, en 2024, nous avons continué à collaborer avec nos partenaires, Fair Wage Network, RBA et l'OIT, et nous avons ajouté des partenariats avec l'Anker Research Institute et Social Accountability International. Nous avons également travaillé avec des équipes d'Apple et nos partenaires experts pour profiter pleinement des enseignements de plus de cinq ensembles de données publiques, notamment Anker Living Wage and Living Income Reference Values, Asia Floor Wage, les points de référence du Fair Wage Network et Wage Indicator.

Au cours de l'année à venir, nous continuerons à dialoguer avec les principales parties prenantes dans le cadre de la conversation mondiale afin d'encourager l'adoption de définitions cohérentes, de méthodes de calcul des salaires et de références accessibles au public pour soutenir les progrès dans ce domaine. Nous incluons davantage de sites de fournisseurs et de pays dans notre chaîne logistique à mesure que nous progressons dans le développement des outils et des processus nécessaires pour que nos fournisseurs aient le plus d'impact possible sur leur personnel. Nous partageons également ce que nous avons appris avec la RBA et d'autres, à mesure que les approches de l'industrie continuent à se développer.

4.10 Prévention du harcèlement sexuel

La diversité des lois, des attitudes et des normes culturelles et sexospécifiques en vigueur dans les pays où nos fournisseurs exercent leurs activités fait du harcèlement sexuel un risque important au niveau de notre chaîne logistique. Notre Code et nos Normes exigent que nos fournisseurs offrent 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 membres du personnel des fournisseurs peuvent signaler tout incident de harcèlement sexuel par le biais des voies de recours anonymes que nous mettons à la disposition du public, y compris les mécanismes de responsabilisation en amont, les lignes directes de tiers, EthicsPoint, ou en contactant Apple directement, à tout moment et dans n'importe quelle langue, par courriel ou par le biais du formulaire figurant sur notre site Web public. Apple s'engage à ne pas exercer de représailles à l'encontre d'une

personne ayant fait part de bonne foi d'inquiétudes sincères dans le cadre de la Politique mondiale d'Apple sur la dénonciation. En cas de représailles, notre procédure relative à l'infraction majeure s'appliquera (voir [page 41](#)).

Compte tenu de la nature des risques de harcèlement sexuel, l'autodénonciation par le personnel est un moyen important d'identifier ces cas. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons investi dans le renforcement de nos programmes de voix du personnel et dans la formation aux droits liés à cette question. Tout cas de harcèlement sexuel fait l'objet d'une enquête immédiate de la part de notre équipe, qui procède notamment à un examen approfondi des détails signalés, à des entretiens avec la direction de l'installation et à un examen des systèmes et pratiques de gestion de l'installation en matière de prévention et de réponse au harcèlement.

Pour en savoir plus sur notre engagement auprès des détenteurs de droits, consultez la [page 24](#).

Nous validons également le fait que les fournisseurs prennent des mesures globales pour traiter les cas de harcèlement, y compris des sanctions strictes à l'encontre des parties en infraction. Cela peut entraîner un licenciement immédiat et l'intervention des autorités, le cas échéant. Le fournisseur devra également proposer une formation de remise à niveau renforcée à tout son personnel afin d'accroître la sensibilisation et d'encourager le signalement, ainsi que des mesures correctives directes pour le personnel concerné, y compris la réorganisation des postes de travail, et des conseils et un soutien psychologiques.

Pour en savoir plus, consultez la section « Mobilisation et évaluations des fournisseurs » à la [page 27](#) et « Responsabilité des fournisseurs et recours » à la [page 41](#).

Afin de sensibiliser les futurs gestionnaires et dirigeants des sites de nos fournisseurs, nous avons mis au point une formation sur le harcèlement sexuel à l'intention de tous les participants à notre programme d'apprentissage de formation professionnelle. À ce jour, plus de 500 membres du personnel de fournisseurs répartis sur cinq sites ont bénéficié de cette formation. La sensibilisation au harcèlement sexuel et sa prévention sont également des thèmes centraux du programme de formation Leadership Soft Skills que nous proposons aux employés des fournisseurs désireux de renforcer leurs capacités de leadership.

4.11 Promotion des droits environnementaux en tant que droits de la personne

Les droits environnementaux sont des droits fondamentaux. 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.

Apple 2030 désigne notre engagement à réduire d'abord de 75 % nos émissions des catégories 1, 2 et 3, en amont et en aval, avant d'équilibrer les émissions restantes par des absorptions de carbone de haute qualité. Les droits de la personne et de l'environnement sont inextricablement liés. Au fur et à mesure de notre transition vers des modèles d'entreprise à faible teneur en carbone et à faible consommation de ressources, nous restons déterminés à le faire dans le respect et au bénéfice des personnes et des communautés tout au long de notre chaîne logistique.

Décarbonisation

Apple a atteint la neutralité carbone pour ses activités mondiales depuis 2020, et nous nous sommes engagés à atteindre la neutralité carbone pour l'ensemble de notre empreinte carbone d'ici à 2030.

Pour atteindre cet objectif, nous nous sommes engagés à réduire les émissions de gaz à effet de serre de 75 % par rapport à 2015, notre année de référence.¹⁹ 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 respecter les droits et 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.

Dans le cadre de notre feuille de route Apple 2030, nous nous engageons également à n'utiliser à terme que des matériaux recyclés ou renouvelables dans nos produits et emballages. À mesure que nous progressons vers cet objectif, nous continuons 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.



L'eau

L'eau est une ressource commune essentielle et nous adoptons une approche globale de la gestion de l'eau. Cela comprend le respect du droit fondamental de la personne à une eau propre et sûre pour le personnel et les communautés où 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 dans la mesure du possible. Ces exigences sont définies dans notre Code et nos Normes, qui contiennent des dispositions précises décrivant nos attentes à l'égard de nos fournisseurs en matière de gestion de l'eau et des eaux usées, de gestion des eaux pluviales et de gestion de la consommation des ressources. Cela comprend également des dispositions relatives à l'eau, l'assainissement et l'hygiène (WASH) pour les dortoirs et les installations des fournisseurs. Les fournisseurs sont tenus de fournir à leur personnel un accès à l'eau potable et à des toilettes propres, et de procéder régulièrement à des tests de sécurité et de qualité. Nous vérifions les performances par rapport à ces exigences lors des évaluations du Code de conduite, ainsi que lors d'audits spécifiquement axés sur la gestion de l'eau.

Nous poursuivons notre travail avec des organisations mondiales de gestion de l'eau, telles que l'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, 29 de nos sites fournisseurs ont obtenu la certification pour la norme AWS, dont 24 ont obtenu la note Platinum, le score le plus élevé réalisable dans le cadre de l'AWS.

En savoir plus sur les évaluations de nos fournisseurs à la [page 27](#).

Nous allons également au-delà de nos exigences pour soutenir l'accès à l'eau et à l'assainissement dans les communautés au sein desquels nos fournisseurs exercent leurs activités. En 2024, nous nous sommes associés à l'ONG Gravity Water pour utiliser une technologie novatrice de collecte et de filtration de l'eau de pluie afin d'apporter de l'eau potable à plus de 42 000 élèves et membres de communautés au Vietnam, et d'améliorer la résilience climatique de ces communautés.

Pour en savoir plus sur notre collaboration avec Gravity Water, consultez [Apple newsroom](#).

Résilience des communautés

Nous nous engageons à respecter les droits de toutes les personnes concernées par notre chaîne logistique, y compris le personnel et les communautés les plus vulnérables aux effets du changement climatique. Cela comprend le déplacement involontaire en raison d'événements météorologiques extrêmes.

En 2023, nous nous sommes associés à l'OIM pour piloter un programme de résilience climatique dans une communauté des Philippines d'où sont originaires de nombreuses personnes embauchées par les agences de placement de nos fournisseurs et qui est déjà touchée par des catastrophes naturelles. Nous avons travaillé avec l'OIM pour renforcer la résilience de la communauté face aux migrations induites par le changement climatique, tout en offrant des perspectives de développement économique. Le programme, qui a été conçu en consultation avec les détenteurs de droits et les bénéficiaires par le biais de discussions de groupe approfondies, travaille avec des membres de la communauté, souvent des femmes, pour les former à la maçonnerie et à la charpenterie afin qu'ils puissent entretenir des abris résistants aux typhons.

En 2024, lorsqu'un typhon de catégorie 5 a frappé le village où ce programme a été piloté, tous les abris construits dans le cadre du partenariat entre l'OIM et le gouvernement local ont résisté à la tempête sans subir de dommages importants et ont servi de sites d'évacuation non officiels pour les voisins et les proches, abritant des dizaines de personnes dans la communauté et les gardant en sécurité. De plus, les participants ont pu utiliser leurs nouvelles compétences acquises dans le cadre du programme pour renforcer et préparer leurs maisons principales avant la tempête, évitant ainsi des dommages importants et des mesures coûteuses pour reconstruire leurs maisons. De nombreux participants ont également utilisé ces compétences au lendemain de la tempête pour aider à réparer les écoles endommagées et d'autres espaces communautaires. Grâce à notre soutien continu, l'OIM est en train de développer un cadre basé sur les enseignements tirés du projet pilote pour aider à l'étendre à d'autres communautés en 2025.

Nous avons également continué à soutenir l'initiative Congo Power, mise en place avec le soutien d'Apple et d'autres membres de la PPA pour déployer des systèmes d'électricité renouvelable auprès de la société civile et d'autres organisations fournissant des services communautaires aux communautés minières de la région des Grands Lacs africains.

Pour en savoir plus sur notre stratégie et nos progrès complets en matière d'environnement, consultez notre [Rapport de progrès environnemental 2025](#) et notre [site Web consacré à l'environnement](#).

4.12 Favoriser des normes élevées pour nos fournisseurs de rang inférieur

Notre Code et nos Normes, ainsi que les protections qu'elles offrent s'appliquent à tous nos fournisseurs, quel que soit leur lieu d'activité ou le type de biens, de services ou de main-d'œuvre qu'ils fournissent à Apple. Cela comprend non seulement nos fournisseurs, mais aussi leurs filiales et sociétés affiliées, ainsi que tous les sous-traitants et fournisseurs de rang inférieur qui fournissent des biens ou des services à Apple, ou qui sont destinés à être utilisés dans ou avec les produits Apple.

Nos fournisseurs sont tenus d'effectuer des évaluations périodiques de leurs installations et de leurs activités, ainsi que des installations et des activités de leurs sous-traitants et de leurs fournisseurs de rang inférieur, afin de confirmer qu'ils se conforment également à notre Code et à nos Normes, ainsi qu'aux lois et réglementations applicables.

Nous évaluons et vérifions régulièrement que nos fournisseurs exercent cette diligence raisonnable sur leurs chaînes logistiques. Nous vérifions notamment que les fournisseurs disposent de politiques, de systèmes de gestion et de protocoles d'audit pour leurs fournisseurs, ainsi que la qualité de ces systèmes et politiques. Nous examinons également leurs rapports d'audit afin de vérifier leurs constatations et de nous assurer qu'ils ont résolu tout problème de conformité. Si nous recevons des plaintes de la part de fournisseurs de rang inférieur, nous travaillons avec nos fournisseurs pour enquêter sur les constatations et les corriger.

Les fournisseurs ne sont pas autorisés à avoir des activités de fabrication, à recruter de la main-d'œuvre directement ou indirectement, ou à s'approvisionner en matériaux, produits ou services directement ou indirectement dans des régions où il n'est pas possible d'effectuer des évaluations complètes et indépendantes de leur conformité à notre Code et à nos Normes.

Approvisionnement responsable en matières premières

Bien qu'Apple ne s'approvisionne pas en matières premières directement auprès des sites miniers, notre programme d'approvisionnement responsable en minéraux comprend des exigences qui s'appliquent à tous les niveaux de la chaîne logistique d'Apple. Notre objectif est d'utiliser un jour uniquement des matériaux recyclés ou renouvelables dans nos produits et nos emballages. À mesure que nous progressons vers cet objectif ambitieux, nous poursuivons notre travail d'approvisionnement responsable de tous les matériaux entrant dans la composition de nos produits et emballages, tout en soutenant les organisations locales qui effectuent un travail vital au sein et autour des communautés minières.

Nous procédons à une diligence raisonnable en matière de droits de la personne et d'environnement pour les matières premières et recyclées, conformément aux Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable et aux PDNU, et nous nous engageons à satisfaire et à dépasser les attentes en matière d'approvisionnement responsable en matières premières et recyclées décrites dans les Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable et dans d'autres normes de diligence raisonnable internationalement reconnues.

Notre norme d'approvisionnement responsable, qui fait partie de notre Code et de nos Normes, exige des fournisseurs, des fonderies, des raffineries et des recycleurs de notre chaîne logistique qu'ils identifient et évaluent un large éventail de risques, notamment les risques sociaux, environnementaux et liés aux droits de la personne. Ces normes sont basées sur les meilleures pratiques de l'industrie et les principes acceptés à l'échelle internationale, y compris les PDNU, les Normes internationales du travail de l'OIT et les Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable. Ces normes s'appliquent à tous les niveaux de notre chaîne logistique, y compris aux négociants, aux fournisseurs, aux sous-traitants, aux sociétés minières et aux opérateurs des points de collecte des matériaux recyclés utilisés dans les produits Apple. Les fournisseurs sont également tenus d'examiner les incidents signalés et les allégations publiques liées à leurs fonderies et raffineries, et de participer aux programmes de traçabilité 3TG et d'audit par des tiers indépendants afin d'atténuer les risques identifiés. En réponse à des rapports faisant état de conflits régionaux croissants, ainsi que de contrebande et de fiscalité illégale, Apple a émis en juin 2024 une notification à ses fournisseurs pour qu'ils cessent de s'approvisionner, directement ou indirectement, en 3TG pour les pièces et les produits Apple en provenance de la RDC et du Rwanda.

Consultez notre [Rapport sur les minerais de conflit](#) pour en savoir plus.



Cartographie de notre chaîne logistique en matériaux

Afin d'appliquer nos normes élevées à l'ensemble de notre chaîne logistique, nous répertorions les fonderies et les raffineries qui fournissent des matériaux à nos fournisseurs, une pratique que nous avons renforcée au fil des ans. Chaque année, nous publions une liste de toutes les fonderies et raffineries de 3TG, de cobalt et de lithium identifiées 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 répertorions également les fonderies et les raffineries utilisées par les fournisseurs pour d'autres matériaux entrant dans la composition de nos produits, tels que le mica, le cuivre, le graphite et le nickel, et nous évaluons la diligence raisonnable de la chaîne logistique des fournisseurs pour nous assurer qu'elle est conforme à nos exigences.

Nous exigeons de tous les fournisseurs qui utilisent certains minéraux à haut risque dans les pièces et les produits Apple qu'ils soumettent des rapports standard développés par le RMI. Tous les fournisseurs qui utilisent 3TG pour des pièces et/ou des produits Apple doivent soumettre à Apple un modèle de Rapport sur les minerais de conflit (« CMRT ») conforme aux normes de l'industrie. Pour les fournisseurs qui utilisent du cobalt et du mica, ils doivent soumettre un modèle de Rapport étendu sur les minerais (« EMRT »). Nous collectons et traitons les données fournies par les fournisseurs lorsqu'ils remplissent les formulaires CMRT et EMRT afin de cartographier notre chaîne logistique au niveau de la fonderie et de la raffinerie et, dans la mesure du possible, au niveau de l'exploitation minière.

Pour en savoir plus, consultez notre [Rapport sur les minerais de conflit](#), et notre [liste des fonderies et des raffineries](#).

Évaluations de tiers

Notre Code et nos Normes, y compris notre norme d'approvisionnement responsable, exigent de nos fournisseurs qu'ils examinent les incidents signalés et les allégations publiques concernant les chaînes logistiques de leurs matériaux, et qu'ils atténuent les risques identifiés. De plus, les fournisseurs ne doivent utiliser ou s'approvisionner en matériaux clés dans notre chaîne logistique qu'auprès de fonderies, de raffineries et de recycleurs qui ont effectué des audits d'approvisionnement responsable ou qui ont démontré qu'ils étaient sur le point d'en effectuer. Pour certains fournisseurs qui signalent à Apple l'utilisation de 3TG dans leurs pièces et produits, il peut également s'agir de travailler avec un cabinet d'audit indépendant pour mener des audits spécialisés sur l'approvisionnement responsable.

Si nous découvrons que nos normes ne sont pas respectées, nous aidons les fournisseurs à mettre en place un plan d'actions correctives, conformément au cadre d'amélioration progressive des Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable, afin de respecter et de dépasser nos exigences dans les délais fixés à l'issue de l'évaluation. Les délais pour les mesures correctives varient généralement entre 30 et 90 jours.

Pour la dixième année consécutive, 100 % des fonderies et raffineries identifiées dans notre chaîne logistique pour tous les produits Apple applicables fabriqués au cours de la période de rapport de 2024 ont participé à un audit tiers indépendant sur les minerais de conflit pour les 3TG. 100 % des fonderies et raffineries identifiées pour le cobalt et le lithium – matériaux clés contenus dans les batteries – ont également participé à des évaluations de tiers, marquant neuf années consécutives pour le cobalt et cinq années consécutives pour le lithium.

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 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 ou les raffineries ne peuvent ou ne veulent pas respecter nos normes, nous prenons les mesures nécessaires, par l'intermédiaire de nos fournisseurs, pour mettre fin aux relations d'affaires concernées. Depuis 2009, Apple a ordonné l'exclusion de 203 fonderies et raffineries des 3TG, 17 de cobalt et 9 de lithium de sa chaîne logistique.²

Prioriser les matériaux pour une transition recyclée et renouvelable

En 2019, nous avons mené une évaluation complète des impacts environnementaux, sociaux et de la chaîne logistique de plus de 45 éléments et matières premières couramment utilisés dans les appareils électroniques 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 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 tout matériel 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 2024.¹¹

D'ici 2025, toutes les batteries conçues par Apple devraient être fabriquées avec 100 % de cobalt recyclé⁶, que les aimants des produits Apple devraient utiliser 100 % d'éléments de terres rares recyclés⁷ et que toutes les cartes de circuits imprimés conçues par Apple devraient utiliser 100 % de soudures à l'étain et de dorures recyclées.⁸

En 2024, 76 % du cobalt expédié dans nos produits – contre 52 % en 2023 – proviendront de sources recyclées certifiées sur la base d'un bilan de masse.

Application de nos normes aux matériaux recyclés et renouvelables

Les matériaux recyclés ou renouvelables, bien que généralement plus respectueux de l'environnement que les matériaux extraits, présentent toujours certains risques pour les droits de la personne. Dans les chaînes logistiques en matériaux recyclés, par exemple, ce risque résulte souvent de la présence de main-d'œuvre informelle. L'OIT définit le travail informel comme « un emploi qui n'est pas enregistré, réglementé ou protégé par les cadres juridiques ou réglementaires existants », comme les agents de collecte de déchets qui recueillent des matériaux pour le recyclage. De même, le recyclage de certains matériaux peut nécessiter des mesures supplémentaires en matière de santé et de sécurité, telles que des dispositifs de protection accrus contre les incendies lorsque l'on travaille avec des batteries pour recycler certains minéraux, notamment le cobalt et le lithium.

C'est pourquoi nous évaluons individuellement chaque matériau utilisé dans notre chaîne logistique et appliquons les mêmes normes rigoureuses d'approvisionnement responsable, que le matériau provienne de sources primaires, recyclées ou renouvelables. Cela signifie qu'il faut remonter la chaîne logistique jusqu'à sa source, dans la mesure du possible, par exemple une ferme pour les matériaux issus de la culture biologique, ou un point de collecte pour les matériaux recyclés. Tous les fournisseurs, ainsi que leurs transformateurs de matériaux, sont tenus de faire preuve de diligence raisonnable conformément aux Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable et à d'autres normes internationales applicables à tous les matériaux recyclés ou renouvelables, en remontant jusqu'à leur point d'origine. De plus, nous pouvons également mener nos propres audits pour certains fournisseurs ou matériaux à haut risque, tels que l'or recyclé. En 2024, 100 % de nos raffineries d'or recyclé ont fait l'objet d'un audit. Nous exigeons également la certification du Processus d'assurance des minéraux responsables du RMI ou du Programme d'or responsable de la LBMA.

Outils de diligence raisonnable, ressources et formation

Nous communiquons chaque année à nos fournisseurs nos exigences en matière d'approvisionnement en matériaux et travaillons avec eux tout au long de l'année pour les former et les conseiller sur nos normes et nos meilleures pratiques. 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 portant sur les attentes et les exigences d'Apple en matière de devoir de diligence.

Nous innovons, développons et étendons également des outils destinés à renforcer les processus de gestion des risques au sein de notre chaîne logistique. Cela comprend l'évaluation de l'état de préparation au risque (« RRA »), qui est désormais utilisée par des centaines d'entreprises de tous secteurs par l'intermédiaire du RMI. 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.

Nous utilisons également la plateforme Material Insights du RMI, qui est une solution de sectorielle en ligne qui aide les acteurs des chaînes logistiques de matériaux à renforcer leur diligence raisonnable et à faciliter 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 dans les chaînes logistiques de minerais.

Au cours des quatre 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 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 et de durabilité plus larges tels que les Objectifs de développement durable (« ODD ») de l'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 permet aux entreprises d'évaluer les conditions au niveau de l'exploitation minière sur la base de ces objectifs reconnus.



Soutenir les détenteurs de droits en amont

Soutenir les communautés locales et faire entendre des voix indépendantes au niveau de l'exploitation minière est essentiel pour évaluer les risques et y remédier en amont de notre chaîne logistique, et pour respecter les droits et le bien-être des personnes les plus touchées par les activités minières. À cet égard, nous avons soutenu les activités suivantes en 2024 :

- **Mécanismes de responsabilisation**
Nous utilisons des plateformes industrielles et soutenons des organisations de base qui permettent aux détenteurs de droits de surveiller et d'exprimer leurs préoccupations au niveau de l'exploitation minière. Cela comprend le mécanisme de règlement des plaintes du RMI, une plateforme interindustrielle où les allégations concernant les chaînes logistiques de minerais peuvent être soumises de manière anonyme par des ONG, des entreprises ou le public. Nous avons également financé un mécanisme de dénonciation en RDC, qui permet aux habitants des communautés minières et de leurs environs dans sept provinces de la RDC de passer des appels vocaux anonymes en utilisant un numéro vert pour faire part de leurs préoccupations concernant l'extraction, le commerce, la manutention et l'exportation des minerais. De plus, nous continuons à soutenir les organisations locales qui travaillent directement avec les détenteurs de droits afin d'identifier les risques et les problèmes émergents dans les communautés minières.
- **Sensibilisation aux droits de la personne et formation professionnelle**
Pour la huitième année, nous avons aidé l'ONG de développement international Pact à doter les organisations locales des outils nécessaires pour dispenser une formation de sensibilisation aux droits aux mineurs, aux jeunes et aux responsables communautaires au sein des communautés ASM en RDC. Dans le cadre de ces activités, en 2024, Pact a également entamé la transition de son programme de formation professionnelle pour les jeunes vivant au sein des communautés minières dans la province de Lualaba en RDC vers un modèle de partenariat en collaboration avec les organisations de la société civile, le gouvernement et d'autres acteurs locaux.

- **Soutenir les droits de la personne et la défense de l'environnement**
En 2024, nous avons continué à soutenir les défenseurs des droits de la personne et de l'environnement qui travaillent sur le terrain en RDC par l'intermédiaire du Fonds. Ces groupes et individus travaillent sur des questions essentielles, 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 rémunération équitable pour les communautés minières. Nous avons récemment élargi notre soutien pour permettre des subventions de réponse plus rapide, ce que le Fonds avait identifié comme un besoin compte tenu de l'aggravation des problèmes dans la région. En 2024, nous avons également soutenu l'élaboration par l'organisation d'une nouvelle stratégie de justice climatique, qui sera mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation en 2025.
- **Accès fiable à l'énergie**
L'initiative Congo Power a été créée avec le soutien d'Apple et d'autres membres de la PPA pour déployer des systèmes d'électricité renouvelable auprès de la société civile et d'autres organisations fournissant des services (tels que la santé et le développement des moyens de subsistance) aux communautés touchées par l'exploitation minière dans la région des Grands Lacs africains. En 2024, Apple a financé l'élaboration d'un cadre de suivi et d'évaluation pour le programme, ainsi que l'élaboration de critères pour faciliter la sélection des projets les plus susceptibles de maximiser les effets positifs en accord avec les objectifs de Congo Power.

- **Restauration et investissement communautaire**
Nous avons continué à travailler avec l'organisation à but non lucratif RESOLVE pour financer le projet Regeneration, qui met l'accent sur la ré-exploitation et le traitement des déchets des anciennes mines afin de restaurer les environnements naturels et de soutenir la réhabilitation et la biodiversité. Regeneration est une extension du projet Salmon Gold, que nous avons continué à financer et à développer avec RESOLVE en 2024. Le projet Salmon Gold travaille avec des mineurs artisanaux et des populations autochtones dans les régions reculées du Yukon, de l'Alaska et de la Colombie-Britannique afin de soutenir une pratique minière qui contribue à restaurer les rivières et les ruisseaux pour que le saumon et les autres poissons puissent prospérer. Depuis que RESOLVE a présenté pour la première fois le projet Salmon Gold en 2017, l'organisation a mis en relation des mineurs de placers locaux, des environnementalistes et des agences gouvernementales pour atténuer les dommages causés par les activités minières historiques.



Assemblage d'iMac, Irlande



Centre d'appels du service à la clientèle, Brésil



Assemblage de l'Apple Vision Pro, Chine continentale



Logistique, République tchèque



5. Responsabilité des fournisseurs et recours pour les détenteurs de droits

Dans l'ensemble de notre chaîne logistique, notre priorité est d'éliminer et d'atténuer les risques potentiels avant que des incidents ne se produisent. Lorsque nous découvrons des violations de nos normes, nous prenons rapidement des mesures pour responsabiliser les fournisseurs et confirmer qu'une solution efficace est offerte aux détenteurs de droits, et que des mesures sont prises pour identifier la cause profonde du problème et éviter qu'il ne se reproduise.

5.1 Traitement des violations de nos normes

Nous utilisons des définitions standard pour les infractions des exigences pour nos fournisseurs afin d'évaluer de manière cohérente la capacité de nos fournisseurs à respecter nos normes.

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

Violation

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

Il s'agit des plus graves entorses à notre Code et à nos Normes. Dès qu'une telle infraction est décelée, elle est signalée au PDG 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
- Un leadership inadéquat en matière de sécurité entraînant des défaillances systémiques dans la gestion de la sécurité

- 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

Adopter des actions correctives

Lorsque nous découvrons des violations de notre Code et de nos Normes, nous exigeons des fournisseurs qu'ils mettent rapidement en œuvre un plan de correction du problème et qu'ils proposent une solution aux détenteurs de droits concernés. Une fois le plan mis en œuvre, 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 pour déterminer la cause profonde et élaborer des mesures correctives. Pendant cette période, les experts Apple proposent 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. Nous avons besoin de vérifications de 30, 60 et 90 jours pour confirmer que des progrès ont été réalisés, que les questions du fournisseur ont été traitées et que des formations ont été dispensées en cas de besoin. 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 systèmes de gestion ont été renforcés pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

Dès que nous commençons à travailler avec un fournisseur (avant même de signer un contrat avec lui), nous estimons qu'il est de notre responsabilité de l'aider à corriger tout problème que nous pourrions constater. Notre objectif est de travailler de concert avec les fournisseurs pour soutenir le personnel concerné et les aider à améliorer leurs activités, plutôt que de les retirer de notre chaîne logistique. Toutefois, si, malgré tous nos efforts, un fournisseur ne veut pas ou ne peut pas remédier aux violations et améliorer ses activités



Notre Code en action

Principaux risques et infractions majeures

Les principaux risques en matière de droits de la personne sont définis comme étant les droits susceptibles d’être les plus gravement affectés par les activités d’une entreprise. Nous surveillons, atténuons et corrigeons ces risques tout au long de l’année dans l’ensemble de nos programmes et processus.

En plus de ces principaux risques plus systémiques en matière de droits de la personne, nous classons également les constatations d’audit en fonction de leur gravité, qu’elles soient liées ou non à un principal risque en matière de droits de la personne. Les infractions majeures (« CV »), par exemple, sont des domaines de non-conformité à notre Code et à nos Normes identifiés spécifiquement par les constatations d’audit. Il s’agit du niveau d’entorse la plus grave de notre Code de conduite, car il représente une menace imminente pour les personnes et/ou l’intégrité de notre entreprise, en répondant à un ou plusieurs des critères suivants :

- Présente une menace imminente pour la santé et/ou la sécurité du personnel
- Représente une menace immédiate pour l’environnement (par exemple, déversement illégal de déchets dangereux)
- Pose un problème juridique ou de conformité (par exemple, octroi d’un permis incorrect)
- Compromet l’intégrité d’un audit (par exemple, intimidation du personnel participant aux audits, falsification des registres ou obstruction à l’accès des auditeurs tiers pendant une évaluation)

Si certains CV peuvent être liés à nos principaux risques en matière de droits de la personne, ce n’est pas le cas de tous. Cependant, tous les CV identifiés sont des problèmes qui, selon Apple, doivent être résolus immédiatement. En plus de remédier rapidement aux CV, 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, le cas échéant, conformément aux PDNU.

pour répondre à nos exigences, il risque d’être exclu de notre chaîne logistique. Depuis 2009, nous avons ordonné l’exclusion de notre chaîne logistique de 25 installations de fournisseurs de fabrication, ainsi que de 203 fonderies et raffineries de 3TG, 17 de cobalt et 9 de lithium.²

Renforcement des capacités

Dans le cadre du processus de correction, nous offrons aux fournisseurs les outils et l’expertise dont ils ont besoin pour résoudre rapidement les problèmes. Nous investissons également dans des efforts de renforcement des capacités tout au long de l’année pour aider les fournisseurs à améliorer continuellement leurs systèmes de gestion et leur capacité globale à répondre à nos normes de plus en plus élevées. Nous identifions les besoins de formation continue et d’autres efforts de renforcement des capacités en examinant les résultats des audits, les commentaires du personnel par le biais d’enquêtes, d’entretiens et de mécanismes de règlement des plaintes, les commentaires des parties prenantes sur les problèmes émergents et l’évolution des meilleures pratiques du secteur.

Grâce à SupplierCare, les fournisseurs peuvent collaborer directement avec Apple pour suivre leurs résultats d’évaluation, développer des CAP pour les conclusions de l’évaluation, référencer les ressources de meilleures pratiques et suivre leurs progrès au fil du temps. 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 plus des ressources en ligne, Apple déploie des experts sur site disposant d’une solide expertise sectorielle et technique pour former et aider les fournisseurs à résoudre les problèmes de gestion et les problèmes techniques dans un large éventail de domaines, dont les 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
- Gestion des programmes éducatifs/TPEA
- 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
- EPI et panneaux
- 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

Les équipes de fournisseurs travaillent avec ces experts pour prendre des mesures correctives en réponse aux cas de non-conformité, ainsi que pour mettre en œuvre des mesures générales d’amélioration du lieu de travail et de la gestion. En 2024, plus de 100 sites fournisseurs ont bénéficié d’un soutien personnalisé de la part d’experts qui les ont aidés à prendre les mesures nécessaires pour améliorer leur performance globale et leur gestion d’un certain nombre de sujets liés au travail et au HSE, notamment la gestion des plaintes, la sécurité de la machinerie, ainsi que la sécurité incendie et électrique. En moyenne, ces installations ont vu leur score global d’évaluation du Code de conduite augmenter d’une année sur l’autre et leurs systèmes de gestion des risques s’améliorer après avoir bénéficié d’un renforcement personnalisé de leurs capacités.



5.2 Mesurer et évaluer les performances de notre processus de diligence raisonnable

Nous évaluons régulièrement nos programmes afin de déterminer leur efficacité à traiter concrètement nos principaux risques en matière de droits de la personne. Nous demandons également à nos fournisseurs de fixer leurs propres objectifs d'amélioration, leurs cibles et leurs plans d'action pour un suivi régulier des performances et une amélioration continue.

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 voies d'amélioration les plus prometteuses. Nous traitons ces voies 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.

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 personnel que nous avons développés avec nos partenaires fournissent des informations en temps réel sur leur efficacité, ce qui nous permet de mettre rapidement à jour le contenu afin d'éduquer plus efficacement les membres du personnel des fournisseurs sur leurs droits en milieu 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. Par exemple, les commentaires sollicités auprès du personnel dans le cadre de nos enquêtes de satisfaction sur le lieu de travail nous aident à améliorer nos programmes et nos processus, ainsi qu'à renforcer continuellement nos exigences et la formation que nous développons pour les membres du personnel et la direction des fournisseurs. En 2024, nous avons exploité les commentaires reçus dans le cadre de ces enquêtes pour mieux identifier de nouveaux sites prioritaires pour notre programme de santé mentale et notre formation en matière de santé et de sécurité, ainsi que pour mesurer l'efficacité de ces programmes à des fins d'amélioration continue.

Pour en savoir plus sur nos programmes de voix du personnel, consultez la [page 24](#).

Nous étendons ces efforts à nos programmes d'éducation et de perfectionnement professionnel pour les membres du personnel des fournisseurs, en travaillant avec des institutions académiques de premier plan pour mesurer leur efficacité et leur qualité, et pour identifier les voies d'amélioration et d'expansion de nos offres.

Notre Code en action

Mesurer l'impact de la formation numérique sur les droits du personnel

En 2024, en partenariat avec un tiers indépendant, nous avons piloté une étude visant à évaluer l'efficacité de l'une de nos plateformes de formation numérique sur les droits du personnel et à identifier les voies d'amélioration. L'étude a porté sur deux sites de fournisseurs qui ont engagé plus de 20 000 agents syndicaux, gestionnaires et personnel grâce à la formation numérique. L'évaluation a été réalisée au moyen d'un questionnaire en ligne, suivi d'entretiens en personne avec des membres du personnel du fournisseur, des gestionnaires et des agences de placement. L'étude a révélé une augmentation de 90 à 98 % des connaissances relatives au recrutement responsable, aux pratiques sur le lieu de travail et au dialogue sur le lieu de travail parmi le personnel interrogé. Les participants à l'étude ont également fait preuve d'une plus grande confiance en la matière, ainsi que de changements de comportement ultérieurs, conséquence directe de la formation.

Certains travailleurs ont indiqué qu'ils étaient désormais plus assidus dans la lecture de leurs contrats et qu'ils se sentaient plus à l'aise pour parler de ces questions à leurs gestionnaires et à leurs agents syndicaux. Nombre d'entre eux ont également indiqué qu'ils

transmettaient ces informations à leurs collègues, à leur famille et à leurs amis. Les gestionnaires ont indiqué que le personnel à la chaîne était plus diligent pour soulever des problèmes liés aux salaires ou aux retenues, et ont indiqué que la formation les avait encouragés à être plus conciliants avec le personnel ayant des besoins particuliers, et à créer de manière générale un environnement de travail plus collaboratif. Les agents syndicaux ont déclaré avoir intégré les enseignements tirés de la formation dans leur programme d'intégration, avoir encouragé leurs recrues à lire attentivement leurs contrats et avoir informé de manière proactive le personnel potentiel de la politique zéro frais d'Apple.

L'étude a également mis en évidence certains points à améliorer, notamment la nécessité d'améliorer l'accès à Internet dans les installations afin que le personnel puisse accéder à la formation de manière régulière, ainsi que la nécessité de consacrer du temps aux responsables hiérarchiques pour qu'ils puissent participer à la formation, ce qui était difficile à organiser en raison des calendriers de production.



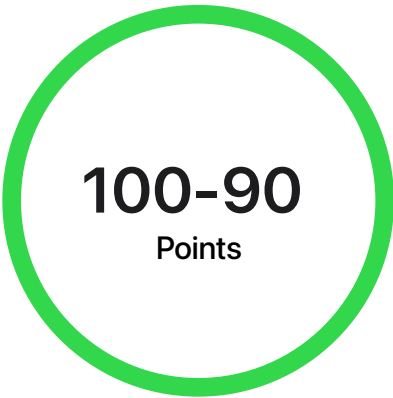
Comment les évaluations contribuent à l'amélioration continue

Notre processus d'évaluation est un élément important de la façon dont nous identifions et gérons les principaux risques en matière de droits de personne. Il joue également un rôle important dans la façon dont nous évaluons la maturité de nos fournisseurs et l'efficacité de notre processus de diligence raisonnable. Il nous offre également une occasion supplémentaire de communiquer directement avec le personnel et de mettre en contexte toutes les informations que nous recevons des différentes parties prenantes et des processus de diligence raisonnable.

Nous évaluons les fournisseurs sur la base de plus de 500 critères afin de vérifier qu'ils respectent nos exigences et d'identifier les points à améliorer. Une fois évaluée, chaque installation de fournisseur est classée sur une échelle de 100 points dans trois catégories : travail et droits de la personne, santé et sécurité, et environnement. La moyenne de ces notes représente la cote globale de l'installation pour l'année, qui détermine si le fournisseur entre dans la catégorie des cotes d'évaluation élevées, moyennes ou faibles. Ces catégories reflètent à la fois la fréquence et la gravité des problèmes constatés au cours du processus d'évaluation et indiquent le type de soutien ou de surveillance dont le fournisseur pourrait avoir besoin au cours de l'année à venir.

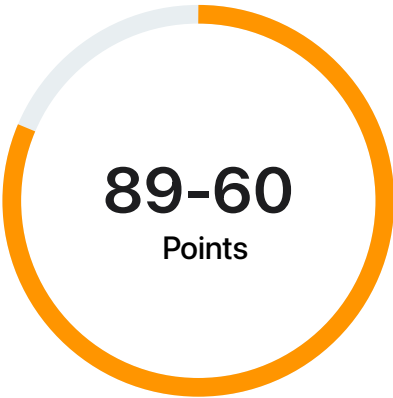
Nous ne considérons pas que les évaluations constituent à elles seules un système de diligence raisonnable adéquat. Elles servent plutôt d'indicateur de la maturité globale d'un fournisseur et de sa capacité à respecter nos normes élevées, y compris celles liées à tout principal risque en matière de droits de la personne, afin de nous aider à hiérarchiser nos efforts et de fournir des paramètres permettant d'évaluer si nos programmes, processus et interventions ont un impact. Par exemple, sur la base de ces constatations, nous pouvons déterminer quels fournisseurs doivent faire l'objet d'évaluations ou d'engagements supplémentaires au cours de l'année (p. ex., des audits ou des formations spécifiques), si des tendances majeures nécessitent un nouveau processus ou un nouvel ensemble d'exigences, ou si certains programmes de renforcement des capacités sont efficaces.

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



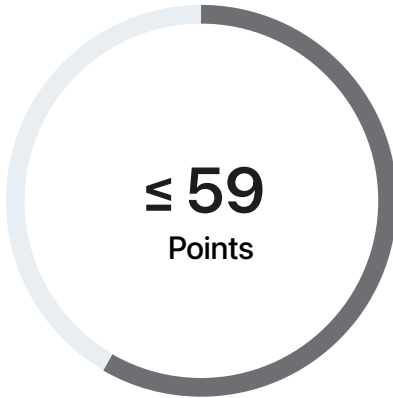
Score d'évaluation élevé

- Indique les systèmes de gestion matures et une mise en œuvre cohérente
- Les constatations portent sur des violations mineures et isolées du Code



Score d'évaluation moyen

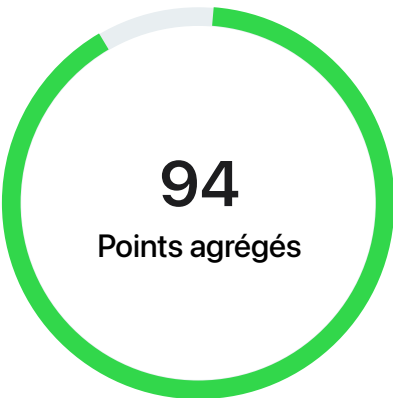
- Indique que certains systèmes de gestion peuvent être sous-développés ou mis en œuvre de manière incohérente
- Les constatations peuvent comprendre des infractions au Code majeures et isolées et/ou nombreuses infractions mineures
- Peut nécessiter des audits supplémentaires, une formation spécialisée et/ou un renforcement des capacités.



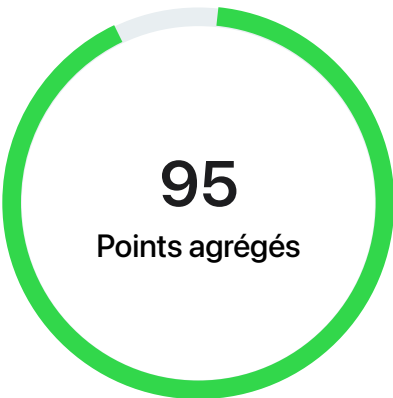
Score d'évaluation faible

- Systèmes de gestion très sous-développés
- Infractions majeures constatées dans un certain nombre de catégories du Code
- Nécessite des audits supplémentaires, une formation et/ou un renforcement des capacités
- 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 placé dans cette catégorie

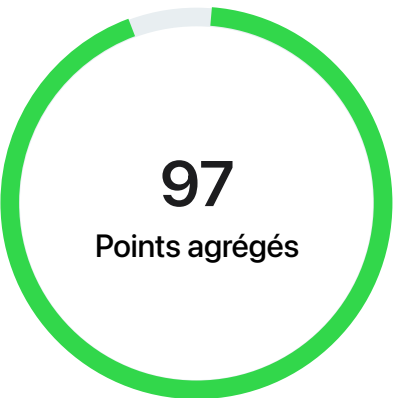
Performance moyenne de l'évaluation du Code de conduite en 2024, par catégorie d'évaluation



Travail et droits de la personne



Santé et sécurité



Environnement



Résolution des infractions majeures

Nous examinons les dossiers et autres données fournis par les fournisseurs dans le cadre de nos protocoles d'évaluation et d'audit, ainsi que dans le cadre de nos relations d'affaires régulières.

Il peut s'agir de fiches de paie, de relevés d'heures de travail, de contrats et de relevés d'inspections en matière de santé et de sécurité. Toutes les données fournies par les fournisseurs sont examinées et validées afin d'en vérifier l'exhaustivité et l'exactitude. En cas de divergence, nous collaborons avec le fournisseur pour déterminer la nature de l'inexactitude. Toute falsification intentionnelle des données est considérée comme une infraction majeure, l'entorse la plus grave à notre Code de conduite. Tout fournisseur reconnu coupable d'une infraction majeure est automatiquement placé dans la catégorie des scores d'évaluation faibles, ce qui nécessite des audits supplémentaires, une formation et/ou un renforcement des capacités.

En 2024, 10 infractions majeures ont été relevées : neuf 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. Nous travaillons assidûment pour remédier à l'augmentation récente des cas de falsification. La plupart des cas de falsification concernent les données relatives aux heures de travail, c'est-à-dire qu'un fournisseur fait une fausse déclaration sur les heures travaillées par les membres de son personnel afin de prouver qu'il se conforme à nos exigences.

Grâce à une surveillance accrue, ainsi qu'à des conséquences très sévères en cas de non-conformité, notamment une période de probation pendant laquelle un fournisseur ne peut recevoir aucun nouveau projet ou nouveau contrat de la part d'Apple, ou risque de voir son contrat résilié, les cas de falsification se répètent rarement, ce qui indique que ces incidents sont généralement isolés et ne sont pas révélateurs de problèmes d'intégrité plus vastes.

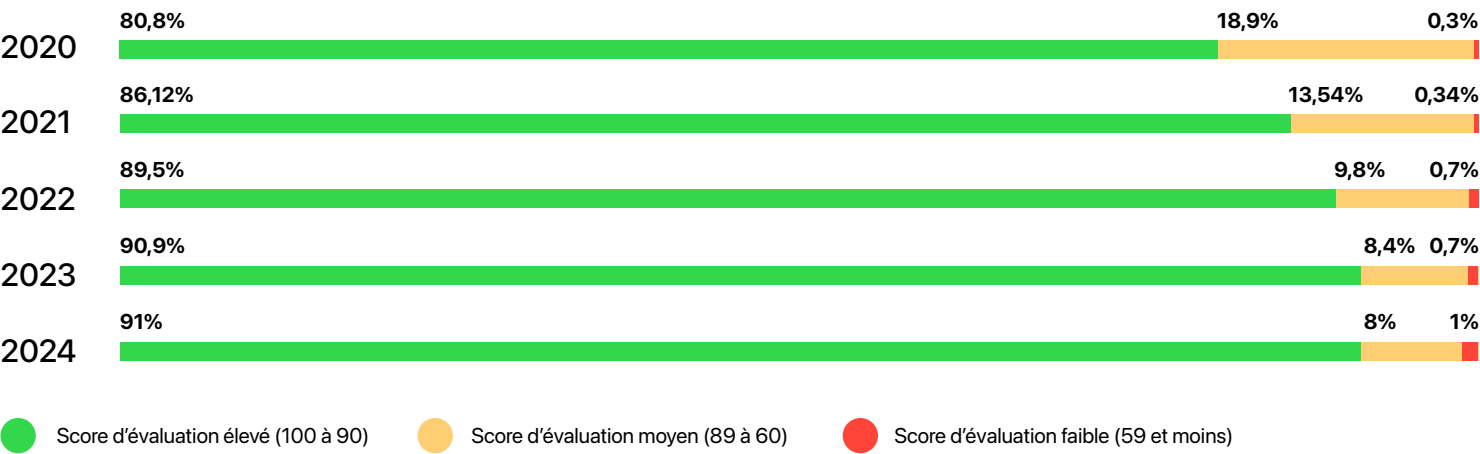
Pour en savoir plus sur la façon dont nous résolvons les infractions à nos normes, consultez la [page 41](#).

Afin de résoudre ce problème, nous avons mis en œuvre les actions suivantes :

- Nous recueillons chaque semaine des données sur les heures de travail de plus de 1,4 million de membres du personnel de nos fournisseurs.
- Nous avons renforcé notre surveillance et notre engagement auprès des fournisseurs depuis les étapes de planification précédant la production en série jusqu'au cycle d'embauche, en surveillant plus de 50 installations de fournisseurs au fur et à mesure de la montée en puissance de la production. Nous avons également réalisé 137 audits spécialisés et 74 000 entretiens avec des membres du personnel en 2024.
- Nous continuons à renforcer les capacités des fournisseurs à planifier l'augmentation des besoins en main-d'œuvre et à communiquer de façon plus proactive avec Apple.

Pour en savoir plus sur les évaluations des fournisseurs et l'atténuation des risques pendant la production de pointe, consultez la [page 28](#).

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



Audits dans notre chaîne logistique



Infractions majeures au fil du temps

	2020	2021	2022	2023	2024
Environnement	3	.	.	.	.
Falsification	1	9	1	4	9
Travail des enfants	.	.	.	.	.
Travail servile	1	2	.	.	.
Santé et sécurité	.	.	1	1	1



5.3 Mesures de réparation pour les titulaires de droits

Lorsque nous découvrons des infractions à nos normes, la collaboration avec les fournisseurs afin de permettre au personnel concerné d’accéder rapidement à des solutions efficaces est un élément essentiel de notre processus de responsabilisation et de résolution. 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.

Résolution d’infractions à notre Code et à nos Normes

Les paragraphes suivants décrivent les processus de résolution que nous avons affinés au fil des ans pour des infractions spécifiques à notre Code et de nos Normes. Nous exigeons des fournisseurs qu’ils offrent des solutions aux détenteurs de droits, conformément aux PDNU, que l’infraction fasse ou non l’objet d’un processus de résolution en particulier :

• Paiement des frais de recrutement

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 auditeurs 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 doit également présenter des offres éducatives 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.

• Harcèlement sexuel

Les fournisseurs sont tenus d’apporter le soutien et l’assistance nécessaires, conformément aux conventions et lignes directrices de l’OIT, à toute victime d’agression physique ou sexuelle, de harcèlement sexuel ou d’intimidation répétée. Il peut s’agir de l’intervention de la police et du licenciement immédiat de la partie incriminée, le cas échéant; d’une formation de remise à niveau renforcée pour tous les membres du personnel du fournisseur afin d’accroître la sensibilisation et d’encourager le signalement; d’une réparation directe pour le personnel concerné, y compris la réorganisation des postes de travail, le conseil et le soutien psychologiques, ainsi que l’adoption de mesures disciplinaires à l’encontre de la partie incriminée.

Exemples de recours en 2024

Vous trouverez ci-dessous des exemples supplémentaires 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.

• Conditions de vie

En conséquence directe des commentaires que nous avons reçus du personnel au sujet de la température élevée dans leurs dortoirs, nous avons travaillé avec notre fournisseur pour veiller à ce que des climatiseurs soient installés dans tous les logements.

• Discrimination

Un candidat à un poste a signalé une discrimination fondée sur l’âge au cours de son entretien d’embauche chez un fournisseur en contactant Apple directement par le biais de notre adresse courriel publique. Notre équipe a rapidement mené un entretien téléphonique avec la personne pour comprendre les détails de son expérience, puis a travaillé avec le fournisseur pour enquêter sur le problème. L’enquête a confirmé que le fournisseur n’avait pas respecté nos normes en matière de discrimination fondée sur l’âge. Le fournisseur a immédiatement résolu le problème en mettant à jour sa procédure de gestion du recrutement de la main-d’œuvre, en prenant des mesures pour normaliser son processus d’entretien et en organisant des formations renforcées pour toutes ses équipes de direction afin d’éviter que la violation ne se reproduise. De plus, l’équipe dirigeante a présenté des excuses directes au candidat concerné, a exposé ses plans d’amélioration et l’a invité à passer un entretien pour de futures offres d’emploi.

• Harcèlement sexuel

Une employée a signalé qu’elle avait été victime de harcèlement physique et verbal de la part d’un de ses collègues à de nombreuses reprises. Le problème a immédiatement fait l’objet d’une enquête, la partie incriminée a été licenciée et la personne victime de harcèlement a bénéficié d’un soutien, notamment d’une réorganisation de son poste de travail et d’un soutien psychologique.

• Paiement des salaires

Dans l’installation d’un fournisseur, des dizaines de personnes ont affirmé qu’ils n’avaient pas reçu une prime de rétention suffisante, comme le prévoyait la politique du fournisseur. Nous avons collaboré avec le fournisseur pour mener une enquête, rembourser rapidement le personnel en ce qui concerne les primes non payées et clarifier sa politique en matière de primes pour l’avenir.



Assemblage d'iMac, Irlande



Fabrication de composants, Inde



Logistique et réparation, États-Unis



6. Ressources supplémentaires

La section suivante fournit des ressources supplémentaires qui résument certains des processus clés abordés dans ce rapport pour identifier, atténuer et remédier aux principaux risques en matière de droits de la personne, et tenir les fournisseurs responsables du respect de nos normes élevées.

1. Notre stratégie pour responsabiliser les fournisseurs →

2. Prévention du travail forcé dans notre chaîne logistique →

3. Notre stratégie pour nous approvisionner en matériaux de manière responsable →

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



Notre stratégie pour responsabiliser les fournisseurs

Selon nous, les entreprises peuvent et doivent être une force positive. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous accordons la priorité aux personnes à chaque étape de notre chaîne logistique et nous nous efforçons de nous tenir, ainsi que nos fournisseurs, responsables du respect de nos normes élevées.

Tout ce qui entre dans la conception, la fabrication, la livraison, l'assistance et le recyclage des produits Apple fait partie de notre chaîne logistique mondiale. Celle-ci comprend des milliers d'entreprises réparties dans plus de 50 pays et régions, et des millions de personnes dans le monde entier. Le Code de conduite des fournisseurs et les Normes de responsabilité des fournisseurs d'Apple s'appliquent à tous nos fournisseurs, quel que soit leur lieu d'implantation ou le travail qu'ils effectuent pour Apple. Nous adoptons une approche continue et holistique pour interagir avec nos fournisseurs, et cela commence avant même la signature d'un contrat. Les employés d'Apple sont fréquemment présents sur les installations des fournisseurs, et travaillent même à temps plein dans certains de nos plus grands sites, ce qui leur permet d'avoir une vision et une visibilité accrues des opérations et des pratiques de gestion de nos fournisseurs.

Responsabilité à chaque étape du parcours

Nous nous efforçons de rendre nos fournisseurs responsables du respect de nos normes élevées à chaque étape du cycle de vie du produit. La fabrication de nos produits commence par l'approvisionnement responsable des fournisseurs en matériaux, qu'il s'agisse de minéraux extraits ou de sources recyclées ou renouvelables. Ces matériaux sont traités et deviennent ensuite des composants ou des pièces individuelles. Les composants, tels que les boîtiers métalliques, les cartes de circuits imprimés ou les verres de protection, sont envoyés dans des installations d'assemblage de produits où ils sont assemblés en produits finis et emballés pour être expédiés aux clients. Les fournisseurs de logistique déplacent et acheminent les produits finis directement vers les clients et les magasins de vente au détail. Le contenu et les services d'assistance, tels qu'Apple One, AppleCare, Apple TV+ et Apple Fitness+, sont également pris en charge par des fournisseurs.

Une fois que nos appareils arrivent en fin de vie, ils peuvent être renvoyés à Apple en vue de leur recyclage. Nous travaillons ensuite avec notre réseau de fournisseurs pour démonter et récupérer les matériaux à l'intérieur, et le cycle recommence.

Nous intervenons en amont

Avant d'attribuer des marchés à un fournisseur ou de commencer la production, nous vérifions qu'il n'y a pas de violation potentielle des droits de la personne, de l'environnement ou d'autres exigences de nos fournisseurs. Si nous décidons d'attribuer le marché, nous confirmons que tous les problèmes ont été résolus avant le début des travaux. En 2024, nous avons évalué 125 nouvelles installations ou installations mondiales en expansion, selon nos normes.

Nous surveillons et soutenons les fournisseurs pendant les productions de pointe

Alors que les fournisseurs se préparent à entrer dans leurs périodes de production saisonnière de pointe, nous contrôlons leurs plans d'embauche, leurs politiques et procédures en matière de travail et de droits de la personne, la formation de leurs membres du personnel et les voies de recours. À cet effet, nous effectuons des visites sur place, des audits spécialisés et recueillons les commentaires du personnel par le biais d'enquêtes anonymes. En 2024, nous avons effectué plus de 200 visites sur place et plus de 9 000 entretiens avec du personnel dans 58 installations de nos fournisseurs, alors qu'ils augmentaient leur production.

Nous sommes à l'écoute du personnel de notre chaîne logistique

Nous examinons chaque semaine le sentiment du personnel sur les principaux sites de nos fournisseurs afin d'identifier les risques émergents en matière de travail et de droits de la personne, et de répondre aux préoccupations du personnel. Nous recueillons les commentaires sur les plateformes de médias sociaux, les voies de recours internes sur les sites des fournisseurs et les lignes d'assistance téléphonique de tiers, ainsi que les entretiens avec le personnel et les enquêtes anonymes que nous administrons aux membres du personnel des fournisseurs. En 2024, nous avons effectué des contrôles hebdomadaires sur plus de 50 sites de fournisseurs prioritaires, et nous avons dialogué directement avec plus de 1,3 million membres du personnel de fournisseurs.

Nous contrôlons les heures de travail

Nous limitons les heures de travail des membres du personnel des fournisseurs à 60 heures (y compris les heures supplémentaires, qui doivent être volontaires) et à au moins une journée de congé tous les sept jours. Toute exception à cette politique, bien que rare, nécessite une autorisation préalable de la direction d'Apple. Pour confirmer le respect de ces normes, nous demandons aux fournisseurs de nous communiquer des données sur les heures de travail de leurs membres du personnel tout au long de l'année, certains fournisseurs étant tenus de le faire sur une base hebdomadaire. En 2024, nous avons reçu des données hebdomadaires sur les heures de travail pour une moyenne de 1,4 million de membres du personnel répartis sur plus de 400 installations.

Nous évaluons les performances de nos fournisseurs

Chaque année, nous évaluons nos fournisseurs en fonction de plus de 500 critères, portant sur le travail et les droits de la personne, la santé et la sécurité, la protection de l'environnement, les pratiques de gestion et l'éthique, afin de vérifier leur conformité et d'identifier les domaines à améliorer. Ces évaluations sont menées à l'échelle mondiale par des sociétés d'audit tierces indépendantes et certifiées à l'échelle internationale. Elles comprennent des entretiens avec la direction et les membres

du personnel, un examen approfondi des documents et des visites de sites. De plus, certains fournisseurs peuvent faire l'objet d'audits supplémentaires portant sur une ou plusieurs problèmes précis. Ces audits peuvent porter sur le respect des heures de travail, les pratiques d'embauche, la santé et la sécurité, et sont généralement réalisés en réponse à des facteurs de risque particuliers, à des changements récents dans les activités d'une installation ou à une allégation. Bon nombre des évaluations et des visites que nous effectuons chaque année dans les installations des fournisseurs se font par surprise. Il s'agit notamment d'enquêtes sur des préoccupations soulevées directement par des membres du personnel du fournisseur ou par le public, sur des risques potentiels identifiés par Apple, ou pour vérifier la correction de violations précédemment identifiées. Nous enquêtons rapidement sur toutes les allégations que nous recevons, les experts d'Apple se rendant généralement sur place dans les 24 à 48 heures. En 2024, 893 évaluations axées sur les exigences de notre Code et de nos Normes ont été réalisées, dont 203 évaluations inopinées ou surprises.

Nous effectuons des évaluations de l'industrie par des tiers

En plus des évaluations de nos propres chaînes de production, nous demandons à un grand nombre de nos fournisseurs de se soumettre à une évaluation par des tiers à l'échelle de l'installation, largement utilisée dans le secteur, appelée Programme d'évaluation validée (« VAP ») de la Responsible Business Alliance (« RBA »). Les VAP évaluent les chaînes de production d'Apple, mais vont également au-delà pour s'assurer qu'une installation fonctionne conformément aux normes reconnues à l'échelle internationale, même dans les espaces où ils ne fabriquent pas de produits Apple. Comme pour toute évaluation que nous effectuons, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils corrigent tous les problèmes de non-conformité. En 2024, 100 évaluations du VAP ont été réalisées sur les sites des fournisseurs d'Apple.

Nous résolvons les infractions et exigeons des mesures correctives pour le personnel concerné

Si nous découvrons une infraction à nos normes, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils mettent rapidement en œuvre un plan de correction et qu'ils renforcent leurs politiques et procédures afin d'éviter que le problème ne se reproduise. Nous demandons aux fournisseurs de s'entretenir avec Apple tous les 30 jours au cours de ce processus. Nous exigeons également des fournisseurs qu'ils proposent des mesures correctives à leurs membres du personnel concernés par ces infractions. Pour ce qui est des infractions les plus graves, nous contactons le PDG du fournisseur et le plaçons immédiatement sous surveillance jusqu'à ce que toutes les mesures correctives aient été prises. Les conséquences possibles de ces actions peuvent se traduire par l'impossibilité pour le fournisseur de recevoir de nouveaux projets ou de nouvelles commandes de la part d'Apple, voire par l'arrêt des commandes existantes. L'exclusion d'une entreprise de notre chaîne logistique est toutefois considérée comme une solution de dernier recours, car elle n'offre aucun recours aux travailleurs et pourrait permettre aux infractions de se poursuivre.

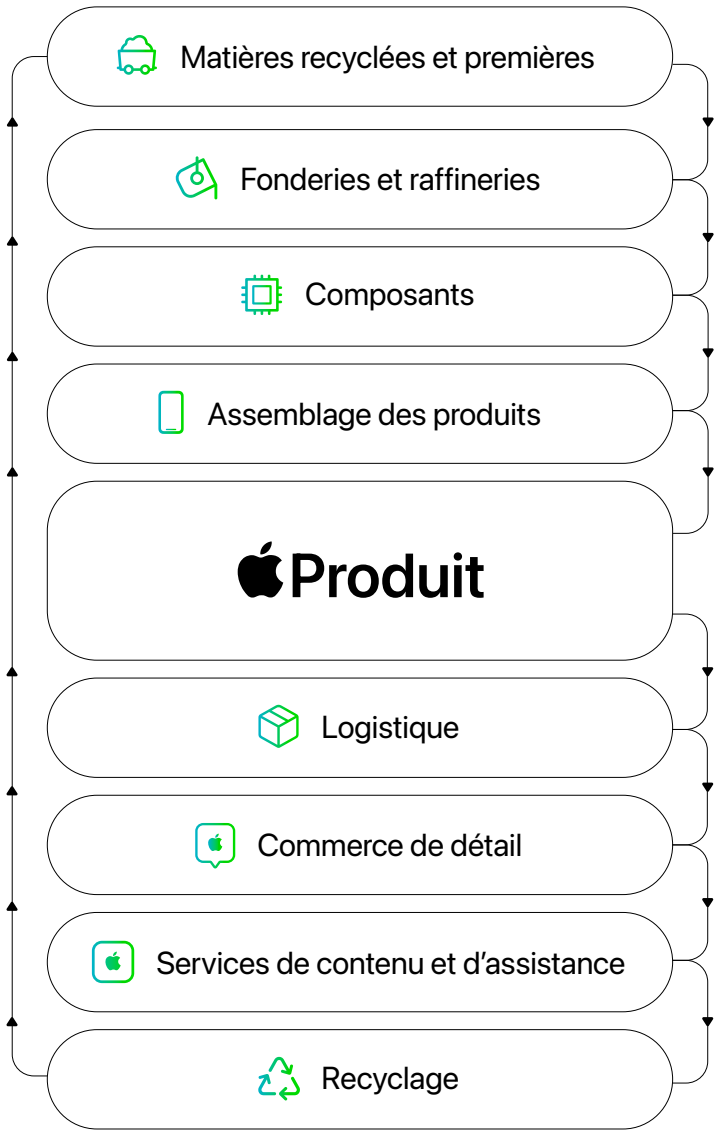
Nous sensibilisons et renforçons les capacités

Afin d'éviter que des problèmes ne surviennent, nous travaillons avec nos fournisseurs pour les aider à se développer et à s'améliorer en permanence afin qu'ils puissent respecter nos normes élevées et en constante évolution. Grâce à des formations en ligne et en personne, ainsi qu'à des conseils personnalisés d'experts en la matière, nous contribuons à accroître la sensibilisation et les capacités liées aux nouvelles exigences, aux risques émergents et aux lacunes que nous avons identifiées. En 2024, plus de 100 sites de fournisseurs ont reçu un soutien personnalisé de la part d'experts en la matière, ce qui a permis d'améliorer les résultats de l'évaluation.

Nous responsabilisons les fournisseurs en amont de notre chaîne logistique

Nos exigences s'appliquent à l'ensemble de notre chaîne logistique, qui comprend non seulement nos fournisseurs, mais aussi leurs filiales et sociétés affiliées, ainsi que tous les sous-traitants et fournisseurs de rang inférieur qui fournissent des biens ou des services à Apple, ou qui sont destinés à être utilisés dans ou avec les produits Apple. Nos fournisseurs sont tenus d'effectuer des évaluations périodiques de leurs activités afin de confirmer qu'ils respectent nos normes élevées, ainsi que les lois et réglementations en vigueur. Nous évaluons et vérifions régulièrement que nos fournisseurs effectuent ces évaluations, puis nous examinons leurs rapports d'audit pour vérifier les résultats et vérifier qu'ils ont corrigé tout problème lié à la conformité. Si nous recevons une allégation concernant un fournisseur situé en amont de notre chaîne logistique, nous travaillons avec nos fournisseurs pour enquêter sur les infractions à nos exigences et y remédier.

La chaîne logistique d'Apple





Prévention du travail forcé dans notre chaîne logistique

Chez Apple, nous ne tolérons pas le travail forcé. Dans les plus de 50 pays et régions au sein desquels nos fournisseurs exercent leurs activités, des équipes d'experts, y compris des tiers indépendants, utilisent des procédures de pointe pour s'assurer que personne n'est contraint de travailler. Au cours des 15 dernières années, nous avons travaillé à l'élaboration d'une approche stratégique visant à prévenir le travail forcé dans notre chaîne logistique. Ce travail commence avant la signature d'un contrat avec un fournisseur et vise à confirmer que les droits des personnes sont respectés tout au long de leur parcours professionnel.



Fixer des normes élevées

Les politiques et les normes qui régissent notre approche de la prévention du travail forcé dans notre chaîne logistique comprennent la Politique d'Apple en matière de droits de la personne, le Code de conduite des fournisseurs d'Apple (« Code ») et les Normes de responsabilité des fournisseurs (« Normes »).

- **Aligné sur les cadres internationaux relatifs aux droits de la personne**
Nos exigences sont conformes aux cadres internationaux reconnus en matière de droits de la personne, notamment ceux de l'Organisation internationale du travail, des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et de l'Organisation de coopération et de développement économiques.
- **Application universelle**
Nos exigences strictes s'appliquent à tous les fournisseurs, protégeant ainsi le personnel du monde entier, quels que soient leur emploi, leur lieu de travail ou la façon dont ils ont été embauchés.
- **Au-delà des exigences légales**
Nous allons au-delà des exigences légales, notamment en interdisant strictement le paiement de frais de recrutement et le recrutement de main-d'œuvre dans des régions où nous ne pouvons pas faire preuve d'une diligence raisonnable.
- **En constante évolution**
Nous revisitons à intervalles réguliers 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.



S'engager tôt et souvent

Pour traiter les risques liés au travail forcé à la racine, notre travail commence avant que le personnel n'entre dans notre chaîne logistique et comprend un engagement direct et continu avec les acteurs tout au long du parcours de recrutement de la main-d'œuvre.

- **Compréhension approfondie de notre chaîne logistique**
Notre travail commence par l'utilisation de données pour identifier comment et où le personnel est recruté. Il s'agit notamment de cartographier les couloirs de migration à haut risque, ainsi que les agences de placement utilisées à l'échelle mondiale par nos fournisseurs pour embaucher le personnel. Depuis 2020, nous avons cartographié plus de 2 800 agences de placement en remontant jusqu'à nos fournisseurs.
- **Développer des outils pour une meilleure diligence raisonnable**
Les ressources pour le recrutement responsable d'Apple (« Ressources pour le recrutement »), élaborées en partenariat avec l'Organisation internationale pour les Migrations (« OIM »), donnent aux fournisseurs et à leurs agences de placement des outils conviviaux pour gérer et transmettre les données, afin d'atténuer les risques de travail forcé dès le début du parcours professionnel.
- **S'entretenir directement avec le personnel**
Tous les membres du personnel des fournisseurs sont tenus de recevoir une formation sur leurs droits en milieu de travail, et toute la main-d'œuvre contractuelle étrangère, ceux qui voyagent d'un pays à l'autre pour travailler, est tenue de recevoir une formation avant leur départ dans leur pays d'origine, une formation d'accueil à leur arrivée dans leur pays de destination, ainsi qu'une formation de mise à jour régulière. Depuis 2008, nos fournisseurs ont formé plus de 30 millions de personnes sur leurs droits en milieu de travail. En 2024, nous avons également engagé directement plus de 1,3 million de membres de personnel de fournisseurs sur leur expérience du milieu de travail, notamment par le biais d'enquêtes anonymes, d'entretiens confidentiels et de campagnes de sensibilisation sur les voies de recours.

- **Formation des fournisseurs et des agences de placement**
Interagir directement avec nos fournisseurs et leurs agences de placement, dont bon nombre sont des petites ou moyennes entreprises, constitue une partie unique et essentielle de notre travail. Nous formons nos fournisseurs directs et leurs agences de placement aux Ressources pour le recrutement responsable par le biais d'une formation personnalisée dispensée en partenariat avec l'OIM.



Responsabiliser les fournisseurs

Une fois que nous avons mis en œuvre des mesures préventives approfondies, nous procédons à des évaluations indépendantes par des tiers (y compris des évaluations surprises) afin de vérifier que les fournisseurs respectent nos normes. Lors de chaque évaluation, nous cherchons des indices de travail forcé. Si nous constatons une infraction au Code et aux Normes, nous agissons rapidement pour corriger le problème, redresser la situation du fournisseur et soutenir le personnel concerné.

- **Évaluations approfondies**
Nos évaluations vérifient la 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. En plus des évaluations spécialisées du travail forcé pour les fournisseurs à risque, nous demandons également à de nombreux fournisseurs de participer à des évaluations à l'échelle de l'installation, telles que le Programme d'évaluation validée de la Responsible Business Alliance. 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 93 % des activités de la fabrication de nos produits.
- **Enquêter sur n'importe quelle préoccupation, où que ce soit**
Outre l'évaluation approfondie des performances de nos fournisseurs en matière de respect des normes, nous recevons également des rapports de la presse, des gouvernements, de la société civile, des personnes de notre chaîne logistique et du grand public. Chaque allégation que nous recevons déclenche une enquête, et une équipe d'Apple est souvent dépêchée dans les 24 à 48 heures.

- **Prendre des actions et des mesures correctives promptes**
Le travail forcé sous toutes ses formes constitue une infraction majeure à nos exigences. En cas d'infraction majeure, un avis est transmis à la direction du fournisseur, qui est immédiatement mis en probation jusqu'à l'exécution concluante d'un plan de mesures correctives. 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 2024, sur plus de 893 évaluations du Code de conduite, nous n'avons trouvé 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 d'Apple.



Collaborer et interagir avec des experts

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.

- **L'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 travailleuses et travailleuses. Apple fait partie du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé de l'OIT et siège au comité de direction.
- **L'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 (« RBA »)**
Tout au long de l'année, Apple collabore avec la RBA et ses entreprises membres sur des initiatives couvrant le travail effectué dans notre chaîne logistique. En tant que membre à part entière, nous avons occupé plusieurs fonctions de direction au fil du temps, notamment à titre de membre du conseil d'administration, à titre d'ancien membre fondateur du comité de direction de la Responsible Labor Initiative, ainsi qu'à titre de membre du comité de direction de la Responsible Minerals Initiative.
- **Fund for Global Human Rights (« le Fonds »)**
Apple s'associe au Fonds pour soutenir les activistes locaux ainsi que les défenseurs des droits de la personne et de l'environnement.

Depuis 2007, nous publions des rapports présentant nos efforts pour communiquer de façon transparente nos progrès comme nos défis. Veuillez visiter le site www.supplyStringreports.apple pour consulter les ressources suivantes et en savoir plus :

- [Rapport sur les minerais de conflit](#)
- [Liste des fonderies et des raffineries](#)
- [Liste des fournisseurs Apple](#)



Notre stratégie pour nous approvisionner en matériaux de manière responsable

Apple s’engage à se procurer de manière responsable tous les matériaux, qu’ils proviennent de matières primaires ou recyclées, utilisés dans les produits Apple.

Boîte à outils d’Apple pour l’approvisionnement responsable

 Innover dans l’approvisionnement des matières premières	 Cartographier la chaîne logistique et établir des exigences strictes	 Comprendre les risques en utilisant des outils comme l’évaluation de la préparation au risque
 Mener des vérifications indépendantes des matières premières et recyclées	 Gérer les risques constatés	 Publier la liste des fonderies et raffineries chaque année
 Accroître le contenu en matériaux recyclés et renouvelables	 Soutenir les collectivités locales	 Interagir avec la société civile et soutenir les organismes locaux de défense des droits humains et de l’environnement
 Renforcer les systèmes de traçabilité de l’industrie pour accroître la transparence	 Élaborer et mettre en œuvre des normes communes pour toute l’industrie	 Offrir une formation aux acteurs de la chaîne d’approvisionnement pour renforcer la diligence raisonnable



Nous fixons des normes élevées

Nos exigences et nos pratiques de diligence raisonnable sont conformes aux normes internationales, notamment les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme, les Normes internationales du travail de l’Organisation internationale du travail et le Guide de l’Organisation de coopération et de développement économiques (« OCDE ») en matière de diligence raisonnable pour des chaînes logistiques responsables en minerais provenant de zones touchées par des conflits ou à haut risque.

- **Identification des risques**

Nous demandons à nos fournisseurs d’identifier et d’évaluer un large éventail de risques, y compris les risques sociaux, environnementaux et liés aux droits de la personne pour les matériaux utilisés dans les produits Apple. Nous soutenons ce travail en formant les fournisseurs et en collaborant avec d’autres pour développer et étendre les outils de gestion des risques à l’ensemble de leurs chaînes logistiques.

- **Renforcement des normes industrielles**

En plus d’établir nos propres normes rigoureuses, nous soutenons le développement de normes à l’échelle du secteur. Nous participons à de nombreuses associations et initiatives sectorielles, telles que la Responsible Business Alliance et la Responsible Minerals Initiative (« RMI »), et y occupons des fonctions de direction.



Nous répertorions et hiérarchisons les matériaux

Notre objectif est d’utiliser un jour uniquement des matériaux recyclés ou renouvelables pour nos produits et nos emballages. Nous utilisons des données pour comprendre les impacts environnementaux, sociaux et de la chaîne logistique des matériaux utilisés dans notre chaîne logistique, ainsi que l’origine de ces matériaux, afin d’orienter notre stratégie.

- **Identification des matériaux prioritaires**

En examinant les éléments miniers et les matières premières couramment utilisés et en les pondérant en fonction de la quantité utilisée par Apple, nous avons identifié 15 matériaux prioritaires qui représentent les plus grandes occasions d’impact sur les critères environnementaux, sociaux et de la chaîne logistique : l’aluminium, le cobalt, le cuivre, le verre, l’or, le lithium, le papier, les plastiques, les éléments des terres rares, l’acier, le tantale, l’étain, le titane, le tungstène et le zinc. Ces matériaux représentaient 87 % du poids total des produits expédiés à nos clients en 2024.

- **Cartographie des matériaux utilisés dans nos produits**

Nous répertorions notre chaîne logistique au niveau des fonderies et des raffineries et, dans la mesure du possible, au niveau des mines. Nous répertorions les fonderies et les raffineries qui fournissent de l’étain, du tantale, du tungstène, de l’or (« 3TG »), du cobalt et du lithium à nos fournisseurs. Nous répertorions également d’autres matériaux présents dans nos produits, tels que le mica, le cuivre, le graphite et le nickel. En ce qui concerne les matériaux issus de la culture biologique, il peut s’agir d’une exploitation agricole ou d’un point de collecte de matériaux recyclés.

- **Matières premières**

Bien qu’Apple ne s’approvisionne pas en matières premières directement auprès des sites miniers, notre programme d’approvisionnement responsable en minéraux comprend des exigences qui s’appliquent à tous les niveaux de la chaîne logistique d’Apple.



Nous responsabilisons les fournisseurs

Chaque année, nous publions une liste de toutes les fonderies et raffineries de 3TG, de cobalt et de lithium identifiées 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.

- **Évaluations de tiers**

Les fournisseurs ne sont autorisés à utiliser ou à s’approvisionner en matériaux clés pour les produits Apple qu’auprès de fonderies, de raffineries et de recycleurs qui ont effectué des audits d’approvisionnement responsable ou qui ont démontré qu’ils étaient sur le point d’en effectuer. Nous travaillons également en étroite collaboration avec des programmes d’audit tiers, tels que ceux gérés par le RMI et la London Bullion Market Association.

En 2024, 100 % des fonderies et raffineries de 3TG, de cobalt et de lithium identifiées dans notre chaîne logistique ont participé à des audits de tiers. Si les fonderies ou les raffineries ne peuvent ou ne veulent pas respecter nos normes, nous prenons les mesures nécessaires, par l’intermédiaire de nos fournisseurs, pour mettre fin aux relations d’affaires concernées. Depuis 2009, Apple a ordonné l’exclusion de 203 fonderies et raffineries des 3TG, 17 de cobalt et 9 de lithium de sa chaîne logistique.²

- **Réagir aux allégations**

Nous prenons très au sérieux les allégations relatives à notre chaîne logistique et nous attendons de nos fournisseurs qu’ils fassent de même. Nous exigeons de nos fournisseurs qu’ils examinent et traitent tous les incidents qui leur sont signalés concernant leurs chaînes logistiques de matériaux. Nous apportons notre soutien aux fournisseurs pour les aider à mener à bien des actions correctives conformément aux Lignes directrices de l’OCDE en matière de diligence raisonnable.



Nous renforçons les voix indépendantes et les communautés locales

Nous soutenons les plateformes industrielles, telles que le mécanisme de règlement des plaintes du RMI, et les organisations de base qui permettent aux personnes vivant et travaillant dans les communautés minières et à proximité de celles-ci d’exprimer leurs préoccupations. Nous nous associons également à des organisations internationales de développement pour dispenser des formations de sensibilisation aux droits aux mineurs, aux jeunes et aux responsables locaux dans les communautés minières de la République démocratique du Congo (« RDC »).

- **Formation professionnelle**

Au cours des huit dernières années, nous avons soutenu le programme de formation professionnelle de Pact qui offre du mentorat, des cours d’alphabétisation et une formation professionnelle aux communautés minières de la RDC.

- **Soutenir les droits de la personne et la défense de l’environnement**

Depuis 2017, nous avons établi un partenariat avec le Fund for Global Human Rights pour soutenir les défenseurs des droits de la personne et de l’environnement qui travaillent en RDC.

- **Création d’un accès à des sources d’énergie fiables et renouvelables**

Grâce à l’Alliance public-privé pour un commerce de minerais responsable, nous soutenons l’initiative Congo Power, qui déploie des systèmes d’électricité renouvelable auprès d’organisations fournissant des services aux communautés minières dans la région des Grands Lacs africains.

- **Restauration de l’environnement et investissement communautaire**

Depuis 2017, nous travaillons avec l’organisation à but non lucratif RESOLVE sur des projets visant à restaurer et à réhabiliter les écosystèmes qui ont été affectés par les opérations minières abandonnées. Cela inclut Regeneration, un projet axé sur la ré-exploitation et le traitement des déchets des anciennes mines pour restaurer davantage les environnements naturels et promouvoir la biodiversité.



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

Nous prenons des mesures importantes pour nous assurer que notre processus d'évaluation est approfondi, professionnel et mené avec le plus haut degré d'intégrité, de transparence et de sensibilité possible pour le bien-être des membres du personnel des fournisseurs.

Bien que ces évaluations indépendantes soient menées par des entreprises tierces, des employés d'Apple sont fortement impliqués et accompagnent fréquemment les auditeurs lors de ces évaluations afin de s'assurer que notre protocole est respecté et que les auditeurs ne subissent pas d'interférences.



Évaluations menées à l'échelle mondiale.

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 93 % des activités de fabrication des produits Apple. En 2024, 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 gestionnaires 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.

Les représailles sous toutes leurs formes constituent une infraction majeure au Code. L'an dernier, plus de 37 000 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 2024, 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.



Nous enquêtons sur les signalements que nous recevons.

Outre l'évaluation approfondie des performances de nos fournisseurs en matière de respect des normes, nous recevons également des rapports de la presse, des gouvernements, de la société civile et des personnes de notre chaîne logistique. Nous encourageons également le public à signaler les préoccupations par l'intermédiaire de notre site Web public. En plus de répondre aux commentaires des membres du personnel des fournisseurs, nous enquêtons rapidement sur toutes les allégations que nous recevons, les experts d'Apple se rendant généralement sur place dans un délai de 24 à 48 heures.



Des visées toujours plus ambitieuses.

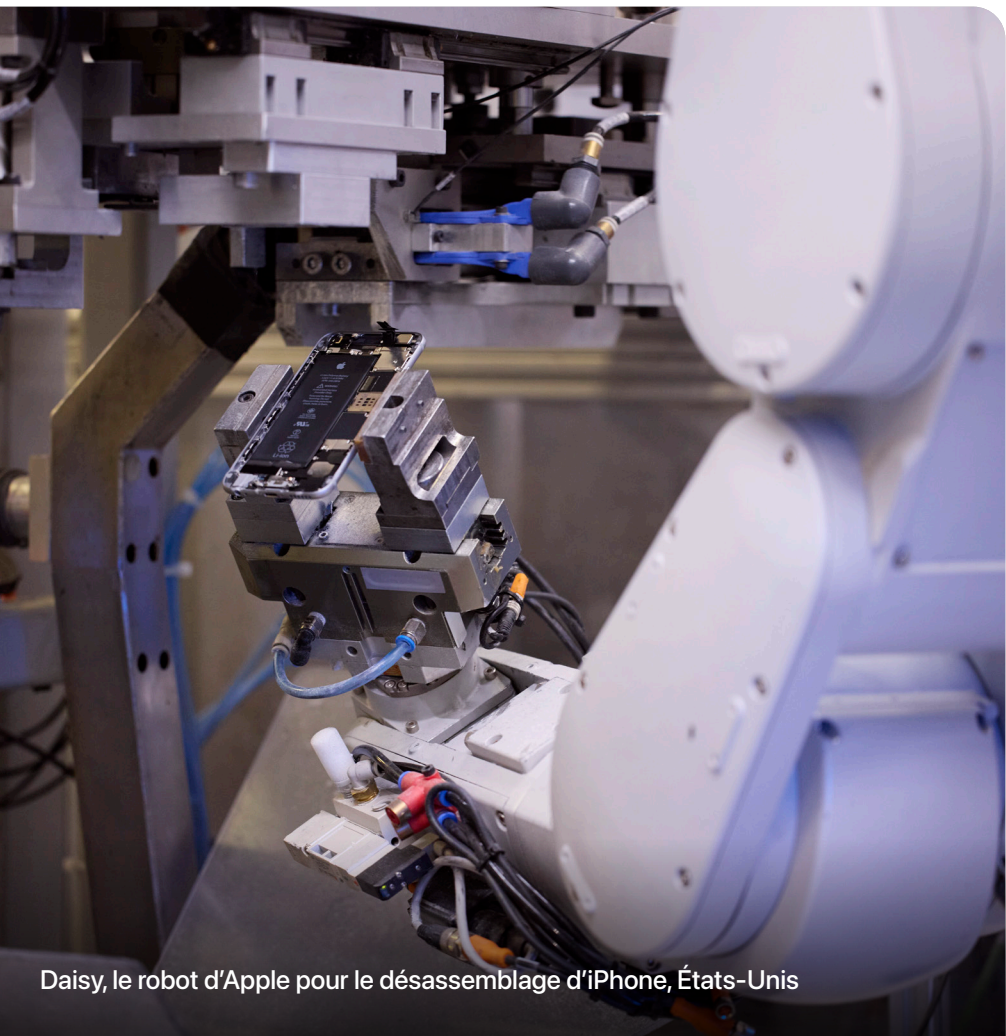
Nous revisitons régulièrement nos exigences à l'égard de nos fournisseurs en resserrant constamment les conditions à remplir pour continuer de faire affaire avec nous, mises à jour que nous communiquons ensuite.



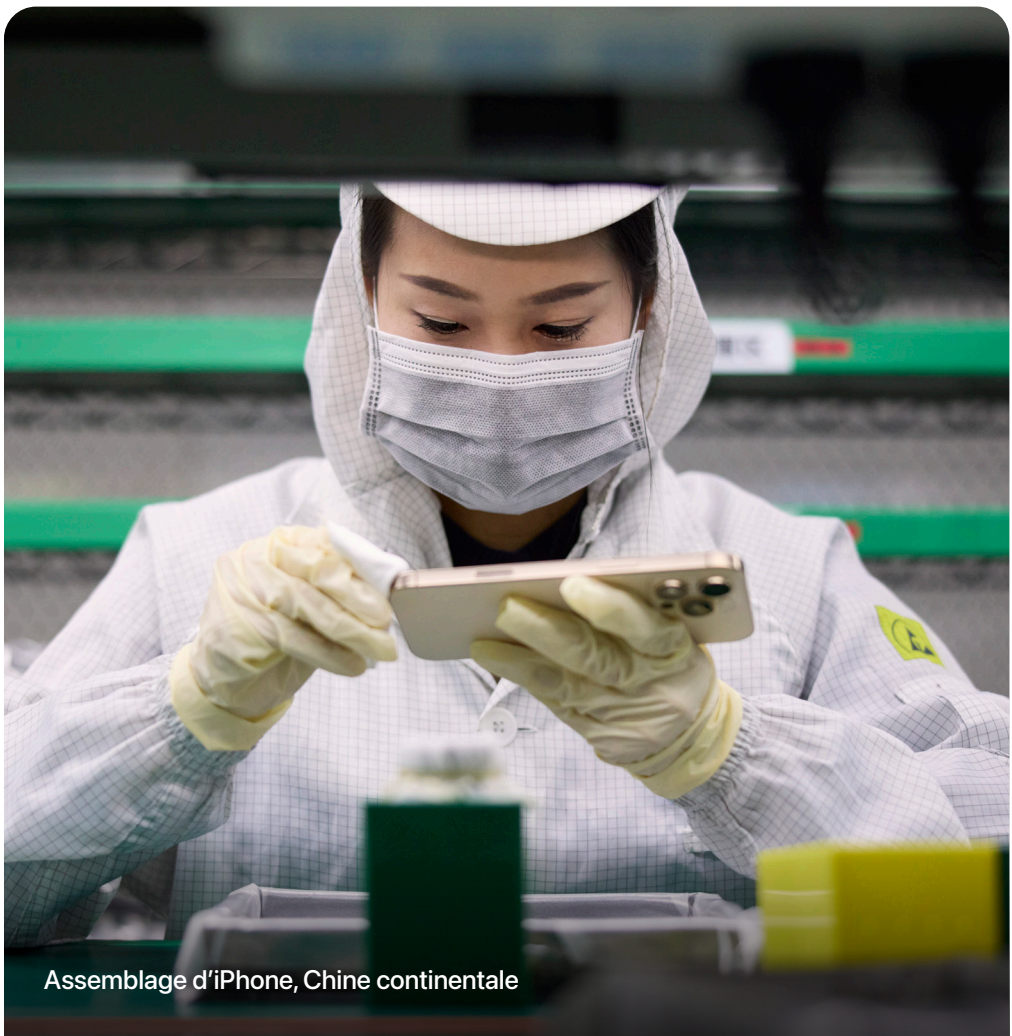
Logistique et réparation, États-Unis



Le bassin de Taihu, en Chine continentale, l'un des principaux objectifs du programme Clean Water d'Apple



Daisy, le robot d'Apple pour le désassemblage d'iPhone, États-Unis



Assemblage d'iPhone, Chine continentale



Logistique, République tchèque

Nous cherchons sans relâche à faire mieux.

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.

L'amélioration continue fait partie de l'ADN d'Apple. Nous continuons à travailler en partenariat avec nos fournisseurs et nos parties prenantes pour maintenir nos normes élevées et notre engagement à respecter les droits et la dignité des personnes tout au long de notre chaîne logistique mondiale.

Notre travail se poursuit.

Des rapports supplémentaires sur nos programmes et nos progrès sont disponibles aux adresses apple.com/supplychain et apple.com/environment.



Fabrication de silicium, États-Unis



Personnalisation des produits, États-Unis



Assemblage d'iPhone, Chine continentale



Production d'emballages à base de fibres, Autriche



Formation professionnelle pour les personnes handicapées, Chine continentale



7. Notes de fin

Énoncés prévisionnels

Les renseignements contenus dans le rapport contiennent des énoncés prévisionnels au sens de la loi américaine Private Securities Litigation Reform Act de 1995, y compris des énoncés concernant nos objectifs, nos cibles, nos engagements et nos stratégies, 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 n’assumons aucune obligation de mise à jour des énoncés, qui ne s’expriment qu’à la date à laquelle ils ont été faits.

Renseignements contenus dans le présent rapport

Le présent rapport ne comprend pas tous les renseignements sur notre entreprise. Les références à des renseignements dans ce rapport ne doivent pas être interprétées comme une indication de l’importance de ces renseignements pour les résultats financiers d’Apple ou aux fins des lois américaines sur les valeurs mobilières, ou de toute autre loi ou exigence, telles que les exigences potentielles à venir dans le cadre de la directive de l’UE relative aux rapports sur le développement durable des entreprises (« CSRD »), des normes européennes relatives aux rapports sur le développement durable (« ESRS ») ou de la directive de l’UE relative à la diligence raisonnable en matière de développement durable des entreprises (« CSDDD »). De plus, certains termes utilisés dans le présent rapport, tels que « chaîne de valeur », « impacts », « risques », « objectifs », peuvent différer de la terminologie utilisée dans les cadres de rapports juridiques, y compris la CSRD et la CSDD. De même, toute référence à des activités durables dans le présent rapport ne doit pas être interprétée comme une indication de la classification de ces activités en vertu du Règlement de l’UE relatif à la taxonomie ou de tout autre cadre de classification juridique. La classification en vertu du Règlement de l’UE relatif à la taxonomie, ou de tout autre cadre de classification juridique, est soumise à des critères et à des exigences spécifiques, qui peuvent différer des références générales faites dans le présent rapport.

Année du rapport

Nous faisons le suivi de nos progrès en fonction de l’exercice financier d’Apple. Toutes les références à une année dans le rapport concernent les exercices financiers d’Apple, à moins que la mention « année civile » ne soit indiquée. L’exercice financier d’Apple englobe la période de 52 ou 53 semaines qui se termine le dernier samedi de septembre.

¹ Apple déclare les informations relatives à l’évaluation des fonderies et des raffineries de 3TG sur la base d’une année civile, conformément aux exigences de la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis. Consultez notre rapport annuel sur les minerais de conflit en visitant notre site Web public.

² Le nombre total de fonderies et de raffineries de 3TG devant être exclues de la chaîne logistique d’Apple depuis 2009 représente un décompte cumulatif, les fonderies et les raffineries n’étant comptabilisées qu’une seule fois, lors de leur première exclusion de la chaîne logistique d’Apple. Les fonderies et raffineries de 3TG peuvent par la suite réintégrer la chaîne logistique si elles respectent le Code et la Norme d’approvisionnement responsable d’Apple ainsi que d’autres exigences relatives aux minéraux 3TG.

³ L’exactitude des données avancées par Apple quant au contenu recyclé de ses produits varie selon le niveau de vérification indépendante. La majorité des données sur le contenu recyclé utilisé par Apple est certifiée, et donc soumise à une vérification tierce indépendante. Moins de 5 % de la masse totale expédiée pour les produits Apple au cours de l’exercice financier 2023 (FY2023) comprend un contenu recyclé qui est soit vérifié par le fournisseur, ce qui signifie qu’il a été déclaré par le fournisseur et contre-vérifié par Apple, soit déclaré par le fournisseur, ce qui signifie qu’il a été déclaré par le fournisseur sur la base des valeurs de production et d’attribution. Dans tous les cas, la définition de contenu recyclé d’Apple est conforme à la norme ISO 14021. À l’heure actuelle, nous n’incluons pas le contenu recyclé moyen de l’industrie. Il est donc possible que le contenu recyclé réel soit sous-représenté. Le total des matières recyclées expédiées dans les produits est déterminé par la composition des produits et les ventes totales; par conséquent, le pourcentage global de contenu recyclé ou renouvelable peut fluctuer en fonction du nombre et du type de produits vendus chaque année.

⁴ Ces sites ont été vérifiés par un tiers, UL Solutions, dans le cadre de la procédure de validation de la déclaration environnementale (ECVP) UL 2799 Zero Waste to Landfill. UL Solutions exige un réacheminement d’au moins 90 % par des méthodes autres que la valorisation énergétique des déchets pour obtenir la désignation « zéro déchet à la décharge » (argent : 90–94 %; or : 95–99 %; et platine : 100 %).

⁵ Nous prévoyons d’atteindre la neutralité carbone à partir de notre bilan carbone de l’exercice financier 2030 (FY2030)

⁶ 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 la fin de l’année civile 2025.

⁷ Apple s’est engagée à utiliser 100 % d’éléments de terres rares recyclés dans tous les aimants d’ici à la fin de l’année civile 2025.

⁸ 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 la fin de l’année civile 2025.

⁹ 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 41](#)*.

¹⁰ 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.

¹¹ 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 financier 2023, Apple a ajouté le titane dans la liste des matériaux prioritaires, qui, au total, représentent 87 % de la masse totale de produits expédiés.

