

Politique en matière de droits de la personne

La société Archer-Daniels-Midland (la « société » ou « ADM ») s'engage à respecter les droits humains conformément aux [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne](#) (UNGPs). La présente politique énonce notre engagement, y compris les normes que nous appliquons à notre entreprise et attendons de nos partenaires commerciaux, ainsi que la manière dont nous la mettons en œuvre par le biais d'une diligence raisonnable fondée sur les risques.

Introduction

À propos de cette politique

Cette politique a été élaborée par l'équipe de développement durable de ADM en étroite coordination avec les cadres clés de nos différentes unités, départements et régions, et comprend les contributions d'un large éventail d'intervenants externes, y compris des organisations de la société civile et des experts en droits humains.

Ce document a été examiné et validé par le directeur général, puis approuvé par le comité « Développement durable et technologie » du conseil d'administration de la société.

La politique s'appuie sur et est informée par d'autres politiques et normes qui définissent les exigences pertinentes pour ADM et nos partenaires commerciaux, y compris notre [Code de conduite](#), [attentes des fournisseurs](#) et [Politique de protection des forêts, de la biodiversité et des communautés](#).

Il s'agit de la quatrième mise à jour depuis la publication de la politique originale en 2014. Nous visons à revoir et, au besoin, à mettre à jour la politique régulièrement.

À propos d'ADM

ADM est un gestionnaire et transformateur essentiel de la chaîne d'approvisionnement agricole mondiale, assurant la sécurité alimentaire en reliant les besoins locaux aux capacités mondiales. L'entreprise est également un fournisseur de premier plan en nutrition humaine et animale, ainsi qu'un chef de file dans les produits de santé et de bien-être.

Nous collaborons avec des milliers d'agriculteurs à travers le monde pour acheter leurs récoltes et utilisons notre réseau intégré mondial d'approvisionnement, de logistique et de fabrication pour transformer bon nombre de ces matières premières en une vaste gamme de produits destinés aux secteurs de l'alimentation, de l'alimentation animale, du carburant, ainsi qu'aux produits industriels et de consommation.

La mission d'ADM est de libérer la puissance de la nature afin d'enrichir la qualité de vie. Notre politique des droits de la personne sous-tend cet objectif en guidant une conduite responsable tout au long de notre chaîne de valeur.

Engagement

L'engagement de ADM à respecter les droits de la personne est guidé par les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme (PDNUEDH), qui énoncent cette responsabilité parallèlement au devoir des États de protéger les droits de la personne. Notre approche est également guidée par [les Dix principes du UN Global Compact](#) et par [les Orientations de l'OCDE-FAO pour des chaînes d'approvisionnement agricoles responsables](#).

Nous reconnaissons les droits de l'homme énoncés dans la [Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies \(O.N.U.\)](#), ainsi que dans la [Déclaration de l'Organisation internationale du Travail \(O.I.T.\) sur les principes et droits fondamentaux au travail](#).

Portée

Notre engagement couvre tous les travailleurs ADM (y compris tous les employés, dirigeants, administrateurs, travailleurs contractuels et agents d'ADM, nos divisions et nos affiliés dans tous les pays), les personnes à travers notre chaîne de valeur, ainsi que celles dans les communautés où nous et nos partenaires d'affaires opérons.

Notre politique s'applique à notre entreprise, y compris tous les travailleurs ADM. Nous attendons de nos fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils respectent les droits de l'homme par l'adoption d'approches similaires à celles énoncées dans la présente politique, notamment par le respect des normes relatives à nos enjeux centraux en matière de droits de l'homme.

Normes

Lors de l'application de ces normes, il peut arriver que la législation nationale et les normes internationales en matière de droits de la personne ne s'alignent pas. En cas de conflit, nous nous conformerons au droit national et examinerons comment nous pouvons respecter les normes internationales relatives aux droits de l'homme dans la mesure du possible.

- **Liberté d'association et de négociation collective** – Nous respectons le droit de nos employés de s'affilier, de constituer ou de choisir de ne pas s'affilier ou de constituer une organisation telle qu'un syndicat, et ce, sans craindre de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Lorsque les employés sont représentés par un syndicat légalement reconnu, nous soutenons l'établissement d'un dialogue constructif avec leurs représentants librement choisis. Lorsque le droit à la liberté d'association est restreint par la loi, ou que les employés ont décidé de ne pas nommer de représentants, nous appuyons des moyens alternatifs d'engagement, tels qu'une communication directe et ouverte entre les employés et la direction.
- **Travail forcé ou obligatoire** – Nous interdisons toutes les formes de travail forcé, y compris le travail carcéral involontaire, le travail par dette, le travail sous servitude et toute forme d'esclavage moderne ou de traite des êtres humains dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Les décisions concernant le travail doivent être fondées sur un choix libre et éclairé. Les modalités de l'emploi doivent être communiquées à l'embauche, et les travailleurs conservent le droit de mettre fin à leur emploi. Les travailleurs ne doivent pas être tenus de payer des frais pour obtenir ou conserver leur emploi, et les conditions ne doivent pas restreindre leur liberté de mouvement par des pratiques telles que la rétention de documents d'identité, de biens personnels, de dépôts ou toute forme de garantie illégale. ADM ne tolère pas l'usage de punitions physiques, de menaces de violence ou d'autres formes d'abus envers ses travailleurs.
- **Travail des enfants** – Nous interdisons le travail des enfants, défini comme étant dangereux pour la santé, la sécurité ou la morale des enfants, le travail qui nuit à l'éducation obligatoire ou pour lequel ils sont tout simplement trop jeunes. Nous suivons les principes pertinents de l'OIT, y compris la Convention 138 de l'OIT, en tenant compte des lois et règlements locaux applicables.
- **Harcèlement et discrimination** – Nous nous efforçons de maintenir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif, exempt de harcèlement, de discrimination et de représailles. Nous interdisons la discrimination dans nos opérations et nos chaînes d'approvisionnement fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'identité de genre, l'origine nationale, la citoyenneté, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle,

l'état civil ou toute caractéristique légalement protégée. Ces interdictions s'étendent aux groupes vulnérables, y compris les travailleurs migrants. Nous ne tolérons pas les comportements indésirables (sexuels ou non sexuels) – qu'ils soient verbaux, physiques ou visuels – qui pourraient être intimidants, offensants, dégradants ou créer un environnement de travail hostile ou abusif.

- **Conditions de travail sûres et saines** – Nous nous efforçons d'offrir un environnement de travail sûr et sain et de respecter les lois et règlements applicables en matière de santé et de sécurité. Nous maintenons des systèmes et des procédures conçus pour assurer la sécurité des travailleurs et les protéger contre les risques professionnels, le harcèlement et les abus.
- **Heures de travail, salaires et avantages** – Nous rémunérons les employés conformément à toutes les lois et règlements locaux applicables, y compris ceux relatifs au salaire minimum et au paiement des heures supplémentaires. Les horaires de travail doivent être conformes aux exigences légales et aux éventuelles conventions collectives applicables sur le site.
- **Droits fonciers** – Nous respectons les droits fonciers ainsi que ceux des communautés autochtones et locales, y compris leur droit d'accorder ou de refuser leur consentement libre, préalable et éclairé (FPIC) aux activités menées sur les terres sur lesquelles elles disposent de droits légaux ou coutumiers. Nous attendons de tous les fournisseurs qu'ils respectent les principes du CLÉ dans leurs opérations et leurs relations commerciales.
- **Eau** – Nous respectons le droit à l'accès à une eau potable propre et à des installations sanitaires dans nos opérations et nos chaînes d'approvisionnement, et nous reconnaissons la Résolution des Nations Unies sur le droit humain à l'eau.

Défenseurs des droits humains

ADM ne tolère aucune menace, attaque ou représaille contre toute personne ou organisation qui soulève de bonne foi des préoccupations en matière de droits humains, et s'efforce de protéger les lanceurs d'alerte et les personnes ayant déposé une plainte en matière de droits humains. Nous croyons également qu'un dialogue ouvert et continu avec les défenseurs des droits humains, les porte-parole communautaires et d'autres parties prenantes est essentiel pour informer et renforcer les programmes.

Mise en œuvre

Approche

ADM applique une approche fondée sur les risques relative à la diligence raisonnable en matière de droits humains afin d'identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de la manière dont elle traite les impacts négatifs tout au long de sa chaîne de valeur. Notre approche est soutenue par nos efforts visant à intégrer les droits de la personne dans nos propres activités ainsi que celles de nos partenaires commerciaux, et elle est éclairée par un engagement continu auprès des parties prenantes, y compris celles affectées. Nous évaluons l'efficacité de notre approche, et l'équipe de durabilité communique régulièrement les progrès au Comité de durabilité et de technologie du conseil d'administration et publie un rapport annuel sur la durabilité, disponible sur [adm.com](https://www.adm.com). Nous visons l'amélioration continue, en utilisant les connaissances tirées de nos pratiques pour affiner et améliorer nos politiques, normes et leur mise en œuvre.

Gestion et gouvernance

L'équipe de durabilité, menée par le chef du développement durable, détient la responsabilité de la politique et en facilite la mise en œuvre en collaborant avec les départements pertinents, notamment Operations, Supply Chain and Procurement, Origination, Environmental Health and Safety, Compliance and Legal, afin d'évaluer les risques, d'identifier et de mettre en place des mesures ciblées et mesurables pour faire face à ces risques, et d'assurer la gouvernance et la surveillance.

Le Comité « Développement durable et Technologie » du Conseil d'administration supervise les objectifs, les cibles, les stratégies et les initiatives de la Société en matière de développement durable, y compris celles relatives aux droits de l'homme. Le chef de la durabilité de la société, le vice-président principal des opérations mondiales et le chef de la technologie participent régulièrement aux réunions du comité en tant que représentants de la direction. Le Conseil exécutif d'ADM, le plus haut organe stratégique et opérationnel de la société, assure une supervision étroite des efforts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de la société ainsi qu'un examen approfondi des enjeux de durabilité.

Diligence raisonnable en pratique

En tant que gestionnaire et transformateur essentiel de la chaîne d'approvisionnement agricole mondiale, notre programme de diligence raisonnable englobe une vaste gamme de produits et d'ingrédients à travers notre chaîne de valeur mondiale. Bien que nous dépendions en partie de partenaires commerciaux, des gouvernements locaux et d'autres parties prenantes, nous respectons les droits de la personne et nous engageons à prendre les mesures suivantes :

- **Intégration des droits de la personne** – ADM cherche à intégrer les droits de la personne auprès de ses collègues et partenaires d'affaires, notamment en : Adopter une approche transversale entre les unités d'affaires, départements et régions pour assurer la diligence raisonnable; sensibiliser, par exemple en rendant cette politique et d'autres documents pertinents disponibles en plusieurs langues sur notre site Web; et fournir une formation aux personnes jouant un rôle clé dans la mise en œuvre.
- **Identifier et prioriser les impacts potentiels et réels** – ADM procède régulièrement à une évaluation de ses opérations et de sa chaîne d'approvisionnement afin d'identifier et de prioriser les impacts potentiels et réels sur les droits de la personne. Nous adoptons une approche d'évaluation des risques majeurs, fondée sur la gravité et la probabilité, afin d'identifier et de prioriser nos enjeux les plus importants en matière de droits de la personne.
- **Agir face aux incidences négatives potentielles et avérées** – ADM met en œuvre les mesures appropriées afin de remédier aux incidences négatives. Notre approche est fondée sur les attentes définies dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment en ce qui concerne notre niveau d'implication par rapport à l'impact, et elle peut inclure les actions suivantes : traçabilité jusqu'à l'origine de chaînes d'approvisionnement complexes en matières premières, une procédure formelle pour [la gestion des non-conformités des fournisseurs](#), l'utilisation de systèmes de certification tiers crédibles, le renforcement des capacités des fournisseurs dans les zones à haut risque, des programmes d'audit tiers pour traiter des problèmes sur des sites spécifiques et chez des partenaires commerciaux, et une action collaborative avec des pairs, des partenaires commerciaux et d'autres parties.
- **Mesure et communication des progrès** – Nous mesurons les progrès de nos programmes afin d'évaluer la performance et d'identifier les changements dans notre approche et nos activités. Nous communiquons davantage de détails sur notre approche et sur nos progrès pour mettre en œuvre notre politique par le biais de

la page du site Web [ADM Human Rights](#), qui comprend également des politiques et des rapports connexes. ADM tient également un [registre des griefs et des résolutions](#) afin de présenter les griefs soulevés et les progrès réalisés dans leur résolution.

- **Réclamations et recours** – ADM cherche à permettre le recours et à traiter les réclamations conformément aux responsabilités énoncées dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme. Nous enquêtons sur toutes les allégations de non-respect de nos politiques conformément aux protocoles et procédures établis, en traitant les incidents au cas par cas afin d’assurer une résolution appropriée.

Les parties prenantes sont encouragées à contacter la [ligne d’assistance ADM Way](#) lorsqu’elles ont des inquiétudes quant au fait que les engagements et politiques d’ADM, y compris en matière de droits humains, ne sont pas respectés. ADM ne tolère pas de représailles contre quiconque a fait un signalement de bonne foi concernant une possible inconduite. Lorsque la législation locale le permet, les préoccupations peuvent être signalées de manière anonyme. ADM dispose également d’un canal « Plaintes et Résolution » permettant de soulever toutes les préoccupations et de signaler les problèmes couverts par notre Politique de protection des forêts, de la biodiversité et des communautés ainsi que notre politique relative aux droits humains, qui peuvent être soumis à : responsibility@adm.com.

- **Engagement des parties prenantes** – Nous collaborons régulièrement avec les titulaires de droits, notamment les communautés et les travailleurs, ainsi qu’avec d’autres parties prenantes telles que des experts en la matière et la société civile, afin d’éclairer notre approche des droits humains ainsi que nos activités et enjeux spécifiques.

