



Rapport d'évolution 2016 sur la responsabilité des fournisseurs



Il n'y a qu'une bonne façon de faire des produits. En respectant les droits de ceux qui les fabriquent.

Nos fournisseurs emploient plus de 1,6 million de personnes dans 20 pays.

Et chacune de ces personnes mérite d'être traitée avec dignité et respect.

Dans notre dixième rapport annuel sur la responsabilité des fournisseurs, nous présentons les dernières initiatives que nous avons prises en faveur de conditions de travail justes et sûres à l'échelle de notre chaîne logistique.



Table des matières

Page 4	Lettre de Jeff Williams
Page 5	Rendre des comptes Le Code de conduite des fournisseurs Apple. Chaque audit est une opportunité de progresser. Étude de cas : Amélioration des conditions de travail à Liuyang.
Page 10	Droits de l'homme et du travail Travailler pour une paie, oui. Payer pour travailler, non. Étude de cas : Comment Rechel Ragas est sortie du travail forcé. Les usines ne sont pas faites pour les enfants. Travailler un trop grand nombre d'heures est dangereux. Et intolérable. L'extraction de minerai, autrement. Extraction d'étain plus sûre en Indonésie.
Page 15	Autonomisation des travailleurs La formation professionnelle devrait commencer par l'apprentissage des droits du travail. Plus que des postes, des carrières. Étude de cas : Comment Carl Yang a fait de son job sa carrière. Relever le niveau de l'enseignement.
Page 19	Environnement, hygiène et sécurité Produire. Et penser à la planète en même temps. Gaspiller moins, c'est produire bien. Étude de cas : Quand les déchets découvrent autre chose que la décharge. Rendre plus sobres les processus qui nécessitent beaucoup d'eau. Améliorer la sécurité des installations, ça s'apprend. Étude de cas : Amélioration de la sécurité à Marian Suzhou. Exclure les substances réglementées de nos procédés de fabrication. Et de nos vies tout court. En cas d'urgence, tout le monde doit savoir quoi faire. Étude de cas : Prévenir les incendies à Ri Teng. L'équipement de sécurité, outil numéro un du travailleur.
Page 27	Résultats des audits Résultats des audits Résultats de conformité

Lettre de Jeff Williams

Apple s'engage à ce que tous les employés de sa chaîne logistique soient traités avec la dignité et le respect qui leur sont dus. Année après année, notre équipe met la barre toujours plus haut pour améliorer les conditions de travail, offrir des opportunités de formation, améliorer les conditions de vie et protéger les droits de l'homme.

2016 marque le dixième anniversaire de notre rapport sur la responsabilité des fournisseurs. Ce nouveau rapport aborde en détail les avancées qu'Apple a réalisées en matière de protection des droits de l'homme en diminuant les horaires de travail excessifs ou en combattant le travail forcé ainsi que celui des mineurs. Il donne également un aperçu de nos efforts pour protéger l'environnement en utilisant des produits chimiques plus sûrs, en préservant les ressources naturelles et en encourageant les économies d'énergie et le recours aux énergies renouvelables.

En 2015, la conformité des horaires de travail chez nos fournisseurs a atteint 97 %, un chiffre inédit dans ce secteur d'activité. Depuis 2008, plus de 9,2 millions de travailleurs ont été formés sur leurs droits, plus de 1,4 million d'individus ont participé aux programmes éducatifs d'Apple et plus de 25,6 millions de dollars de frais d'embauche excessifs ont été remboursés aux travailleurs contractuels étrangers par nos fournisseurs grâce à nos efforts.

La mobilisation d'Apple pour des normes environnementales plus strictes et pour la production d'énergies renouvelables a également donné des résultats remarquables : nos fournisseurs ont évité la mise en décharge de plus de 73 000 tonnes de déchets. Notre Clean Water Program a permis d'économiser plus de 14 millions de mètres cubes d'eau douce. Et dès la première année de notre programme d'efficacité énergétique, nos fournisseurs ont réduit de plus de 13 800 tonnes leurs émissions de carbone. Et nous ne nous contentons pas d'aider nos fournisseurs à améliorer leur efficacité énergétique ; notre Clean Energy Program les aide à alimenter leurs infrastructures par des sources d'énergie renouvelable. Enfin, les participants à notre programme EHS Academy pour l'environnement, l'hygiène et la sécurité ont lancé plus de 2 400 projets EHS depuis 2013.

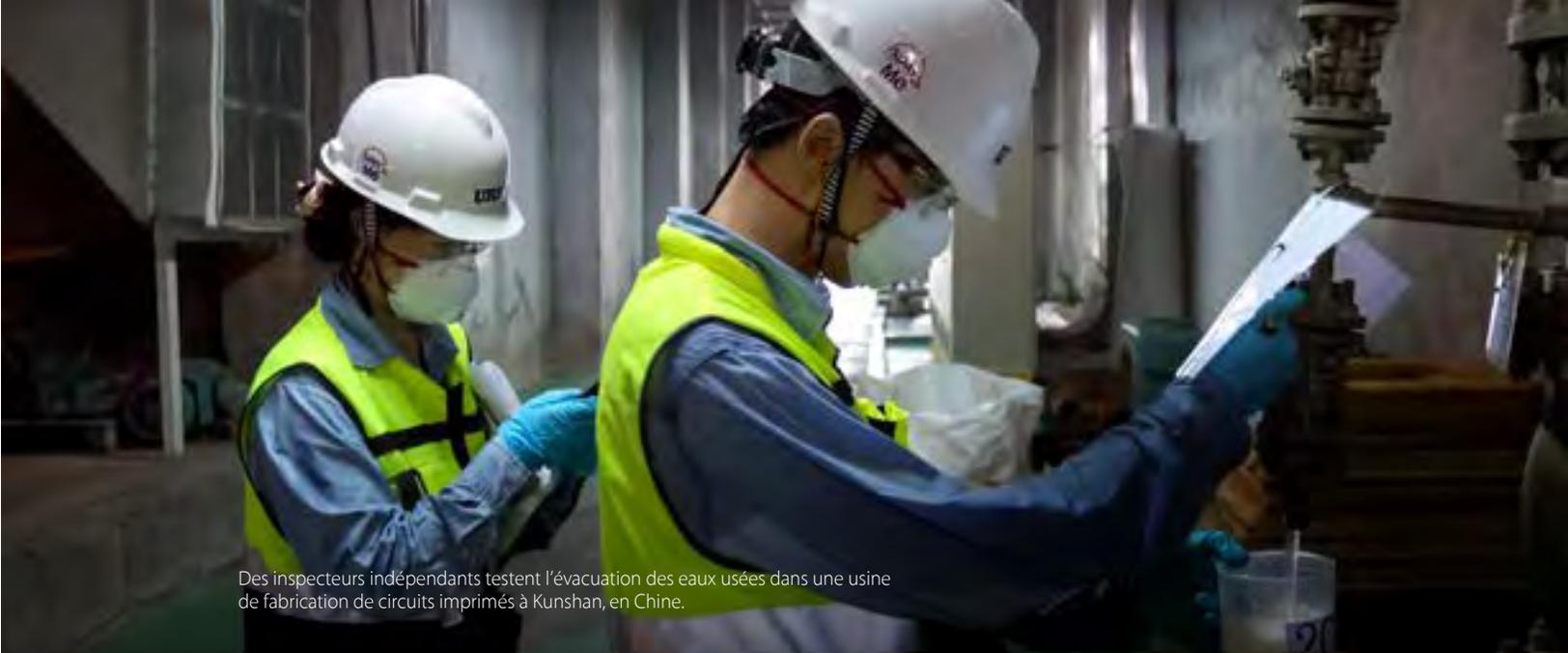
Nous sommes fiers des progrès accomplis jusqu'ici. Et tandis que vous lisez ces lignes, Apple continue de relever des défis au sein de sa chaîne logistique. Nous collaborons ouvertement avec des partenaires du secteur, des institutions gouvernementales, des ONG et tous ceux qui partagent notre souci d'amélioration des conditions de vie et de protection de l'environnement.

Nos efforts sont guidés par la responsabilité qu'a Apple envers tous ceux qui l'aident à fabriquer ses produits. Notre engagement envers eux est indéfectible, et nous n'aurons de cesse d'essayer de faire ce qui est juste.

Jeff Williams
Chief Operating Officer



Jeff Williams, Senior Vice President of Operations d'Apple, relève directement de Tim Cook, CEO d'Apple. Depuis 2010, il supervise l'intégralité de la chaîne logistique d'Apple, le service après-vente et l'assistance, ainsi que les initiatives de responsabilité sociale qui protègent plus d'un million de travailleurs dans le monde.



Des inspecteurs indépendants testent l'évacuation des eaux usées dans une usine de fabrication de circuits imprimés à Kunshan, en Chine.

Rendre des comptes

Nous fixons des normes rigoureuses. Puis donnons à nos fournisseurs les moyens de les respecter.

Notre Code de conduite des fournisseurs compte parmi les plus stricts du secteur. Mais nous ne nous contentons pas d'exiger de nos fournisseurs qu'ils respectent ces normes ; nous travaillons avec eux afin de leur fournir l'assistance nécessaire pour qu'ils puissent fonctionner de manière responsable.

Le Code de conduite des fournisseurs Apple.

Notre Code de conduite des fournisseurs présente nos exigences en termes de conditions de travail, de respect des travailleurs et de pratiques environnementales. C'est l'un des plus stricts du secteur, ses exigences allant souvent au-delà de celles imposées par la réglementation locale. Pour être en conformité avec le Code de conduite, tous les fournisseurs doivent respecter les règles très rigoureuses édictées par nos Normes de responsabilité des fournisseurs. Ce document détaille les normes que nos fournisseurs doivent respecter dans le monde entier, indépendamment de la législation locale, des règles de l'entreprise, des normes culturelles et des pratiques commerciales.



Télécharger le [Code de conduite des fournisseurs 2016](#) et les [Normes de responsabilité des fournisseurs](#) ici.



Un ingénieur Apple observe le travail réalisé sur des composants internes à Shanghai, en Chine.

Chaque audit est une opportunité de progresser.

Nous utilisons les audits pour améliorer les capacités de nos fournisseurs. Nous avons ainsi conçu un processus en quatre étapes afin de les aider à respecter notre Code de conduite.

① Hiérarchisation des audits

Nous utilisons une approche basée sur les risques pour déterminer quels fournisseurs seront soumis à un audit. Nous évaluons les facteurs de risques sociaux, environnementaux, sanitaires et opérationnels d'un site. Puis nous hiérarchisons les audits selon la situation géographique, les matières premières, les dépenses prévues et les résultats des audits précédents.

Nous prenons en compte les préoccupations des parties prenantes externes comme les ONG ainsi que celles des équipes internes et consultons notre système de dépôt anonyme de plaintes qui encourage les travailleurs à nous signaler des infractions ou des représailles. Chaque requête est évaluée en fonction de son urgence. En cas de risque vital, nous dépêchons immédiatement des équipes Apple sur place. Dans les autres cas, nos équipes sont généralement déployées sur site sous 24 heures.



Des auditeurs inspectent une usine de montage final à Jundiaí, au Brésil.

21

audits-surprises effectués

250

requêtes résolues en matière d'environnement, de sécurité et de conditions de travail

25 000

entretiens de suivi pour vérifier l'absence de représailles contre les travailleurs

② Audit sur site

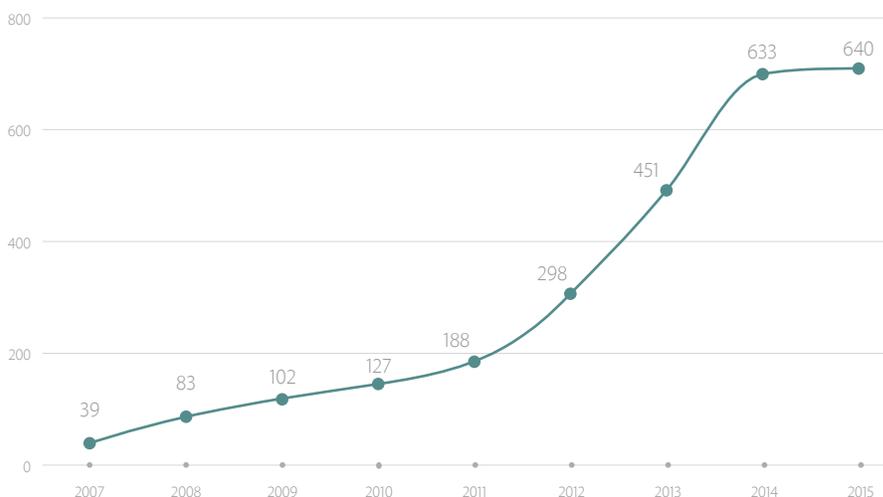
Chaque audit est réalisé par des inspecteurs d'Apple accompagnés par des experts locaux indépendants formés à nos protocoles d'audit. Ils interrogent ensemble les travailleurs, vérifient des centaines de fiches de paie, évaluent l'hygiène et la sécurité des installations et inspectent les conditions environnementales intérieures et extérieures. Chaque installation est notée sur plus de 500 critères correspondant au Code de conduite.

Lorsque nous inspectons des installations, nous sommes également à l'affût des infractions majeures, pour lesquelles Apple applique une tolérance zéro. Il s'agit notamment du travail de mineurs ou de travail forcé, de la falsification de documents, de l'intimidation ou des représailles à l'encontre des travailleurs qui participent à un audit, des conditions de travail qui mettent la vie en danger et des menaces environnementales graves. Toutes les infractions majeures sont immédiatement communiquées à l'équipe de direction d'Apple et du fournisseur et doivent être corrigées au plus vite. Le cas échéant, nous les signalons aux autorités locales. Les fournisseurs en infraction sont soumis à une période de probation qui prend fin s'ils obtiennent un résultat favorable à l'audit suivant. Les infractions les plus graves impactent négativement la relation commerciale entre le fournisseur et Apple et peuvent entraîner une rupture de contrat. À ce jour, nous avons ainsi cessé de travailler avec 20 fournisseurs.

③ Mesures correctives

Tous les fournisseurs non conformes doivent nous envoyer un plan de mesures correctives dans les deux semaines suivant l'audit en précisant la manière dont ils comptent résoudre les problèmes détectés. Notre équipe spécialisée dans la vérification travaille alors aux côtés des fournisseurs, s'assurant de leur bonne progression dans les 30, 60 et 90 jours qui suivent. Tout retard dans la progression est transmis à l'équipe de direction.

Audits Apple annuels





Apple inspecte un fournisseur à Harrodsburg, dans le Kentucky.

④ Suivi des améliorations

Après 120 jours, des inspecteurs indépendants se rendent sur site pour vérifier que le plan de mesures correctives a bien été mis en œuvre, conformément à nos normes. Si ce n'est pas le cas, un deuxième audit de vérification est mené dans les 30 jours suivants.

Lorsqu'un fournisseur a besoin d'une assistance supplémentaire pour se mettre en conformité avec le Code de conduite, nous lui envoyons notre équipe d'experts dans le cadre de notre programme de partenariat. Nous adoptons une approche sur mesure pour que l'usine puisse améliorer son fonctionnement et son système de gestion en matière de droits de l'homme et du travail, d'environnement, d'hygiène et de sécurité.

En collaborant avec nos fournisseurs, et pas seulement en les contrôlant, nous avons considérablement amélioré leur niveau de conformité.

Étude de cas

Amélioration des conditions de travail à Liuyang.

Lens, une usine à Liuyang en Chine, produit des écrans en verre pour l'iPhone, l'iPad et l'Apple Watch.

Lors du premier audit de l'usine en 2010, les inspecteurs d'Apple ont relevé 57 infractions dans les domaines des droits de l'homme et du travail, de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité : pas de contrôle des heures de travail, discriminations à l'embauche en fonction de l'âge et gestion des déchets dangereux ne répondant pas aux exigences d'Apple. Plutôt que de pénaliser l'usine, nous avons étroitement collaboré avec sa direction pour améliorer les conditions de travail des 35 000 employés.

« Je travaille pour Apple, mais l'usine de Lens et moi travaillons en équipe. Je les encourage à mettre en œuvre leurs propres mesures de développement. »

Nikko Liao, spécialiste de la responsabilité des fournisseurs



Nikko Liao, auditeur d'Apple, en réunion avec l'équipe RH de l'usine pour aborder les droits de l'homme.

Nikko Liao, un auditeur d'Apple, a été dépêché sur place pour changer les pratiques en interne.

Nikko Liao s'est concentré sur la création d'une équipe de responsables et d'un système de gestion permettant la mise en œuvre de nouveaux outils, règles et procédures propices à l'amélioration du fonctionnement interne. Il s'agissait notamment de nouvelles procédures de contrôle des heures travaillées, d'une modification des procédures d'audit interne, d'un remaniement des règles d'embauche et d'un meilleur étiquetage et stockage des produits chimiques.

L'équipe de Lens a ainsi pu traiter toutes les infractions relevées dans le rapport de 2010 et améliorer sa note d'audit de 29 %. Elle poursuit par ailleurs son objectif à long terme visant à intégrer les pratiques responsables à sa culture d'entreprise.



Un travailleur assemble le Mac Pro à Austin, au Texas.

Droits de l'homme et du travail

Les droits du travailleur sont avant tout des droits de l'homme.

Nous vérifions que chaque personne qui travaille dans les usines de nos fournisseurs est traitée de façon juste. C'est pourquoi nous collaborons étroitement avec nos fournisseurs pour mettre fin au travail forcé, à l'emploi de mineurs et aux horaires de travail excessifs. Nous analysons par ailleurs notre chaîne logistique en profondeur pour vérifier que nos matériaux sont extraits de façon responsable.

Travailler pour une paie, oui. Payer pour travailler, non.

On parle de travail forcé lorsque les travailleurs s'acquittent de frais d'embauche avant de toucher un salaire, ce qui peut les forcer à s'endetter. En Asie, certains travailleurs qui traversent le continent en quête d'un meilleur salaire peuvent être dupés par des intermédiaires peu scrupuleux qui les forcent à payer des frais injustifiés.

Nous ne tolérons pas les frais d'embauche injustifiés. De fait, lorsque nous découvrons des cas de travail forcé, nous demandons aux fournisseurs de rembourser l'intégralité des frais d'embauche, qu'ils aient directement participé à la procédure de recrutement ou non. Plus de 25,6 millions de dollars ont ainsi été remboursés aux travailleurs depuis 2008, dont 4,7 millions rien qu'en 2015. En outre, nous effectuons des audits dans 100 % des 200 usines les plus exposées au travail forcé et nous avons mené 69 enquêtes ciblées en 2015.

Pour aider les travailleurs à se prémunir contre les pratiques de recrutement frauduleuses, nous nous sommes associés à l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) afin de créer un programme qui les informe avant qu'ils ne quittent leur ville natale. Les sessions abordent un large éventail de sujets, dont les droits et les devoirs des travailleurs, les clauses des contrats de travail, la culture des pays d'accueil ou encore comment signaler les pratiques illégales et les mauvais traitements. Et comme nous souhaitons améliorer la vie d'un maximum d'individus, nous partageons ces contenus avec d'autres sociétés et fournisseurs par l'intermédiaire de l'[Electronic Industry Citizenship Coalition \(EICC\)](#).

25,6 M \$

de frais d'embauche
injustifiés remboursés
aux travailleurs par nos
fournisseurs depuis 2008.

Étude de cas

Comment Rechel Ragas est sortie du travail forcé.

Rechel Ragas a grandi au sein d'une famille d'agriculteurs très modeste aux Philippines. Pour joindre les deux bouts, elle vendait des bonbons et plantait du riz avec son père. Ses parents ne pouvant pas se permettre de lui payer des études supérieures, elle a dû travailler pour les financer elle-même.



Rechel Ragas à Tainan, Taïwan.

Rechel s'est mariée, et avec son mari, elle souhaitait fonder une famille et construire une maison. Mais même titulaire d'un diplôme supérieur, de nombreux emplois dans son pays natal ne lui permettaient pas de concrétiser ses rêves. Elle s'est donc mise à chercher ailleurs.

Les salaires sont deux fois plus élevés à Taïwan qu'aux Philippines. Mais pour y obtenir un poste en usine, elle a dû passer par une agence de placement qui lui a demandé une somme supérieure à ce qu'elle gagnait en un an chez elle. L'agence lui a trouvé un poste chez Mektec, une entreprise qui fait partie de la chaîne logistique d'Apple. Les frais acquittés par Rechel étaient conformes à la législation locale, cependant ils n'étaient pas compatibles avec les exigences d'Apple en matière de traitement des travailleurs. Apple a donc alerté Mektec, qui a immédiatement accepté de rembourser tous les frais d'embauche à Rechel. L'entreprise a également mis fin à sa relation avec l'agence de placement.

Grâce au remboursement, Rechel a pu mettre suffisamment d'argent de côté pour verser un acompte en vue de la construction de la maison de ses rêves et rentrer six mois plus tôt que prévu aux Philippines. Elle espère à terme pouvoir financer les études supérieures de son frère.

Les usines ne sont pas faites pour les enfants.

Nous ne tolérons pas le travail des mineurs dans notre chaîne logistique. Si nous découvrons des travailleurs mineurs dans nos usines, nous obligeons les fournisseurs à les renvoyer chez eux, à financer leur éducation dans un établissement choisi par les familles et à leur verser un salaire de base jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge légal pour travailler. Nous faisons par ailleurs appel à une organisation tierce pour suivre l'évolution des enfants. Une fois qu'ils ont terminé leurs études, les fournisseurs sont tenus de leur proposer un emploi. En 2015, nous avons découvert trois cas de travail de mineurs ; et nous n'avons pas l'intention de relâcher notre attention.

Travailler un trop grand nombre d'heures est dangereux. Et intolérable.

Les horaires de travail excessifs sont un problème endémique dans l'industrie manufacturière. Dans l'ensemble de notre chaîne logistique, nous limitons les horaires de travail à 60 heures par semaine, avec un jour de repos obligatoire tous les sept jours. Mais il ne suffit pas de définir des limites pour résoudre ce problème. Grâce à un outil de suivi des heures travaillées et à des rapports hebdomadaires, nous avons pu travailler avec nos fournisseurs et partenaires pour impulser des changements en temps réel. En 2015, ce système nous a permis d'atteindre un taux de conformité de 97 % sur l'ensemble des semaines travaillées, avec une moyenne de 55 heures par semaine pour les travailleurs à plein temps.

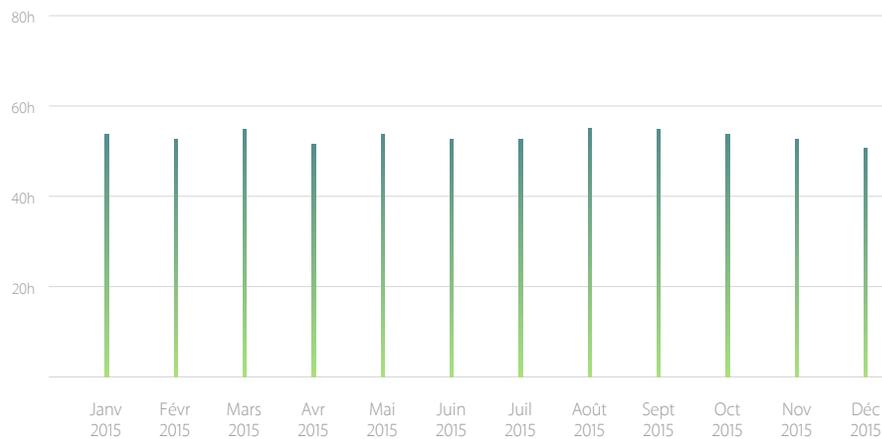
« Concernant la semaine de 60 heures, nous informons et formons régulièrement nos employés, collaborons avec les fournisseurs pour maintenir le cap et tenons compte de cette norme dans tous nos plannings de fabrication. »

Greg Harbin, Manufacturing Design, Apple Operations



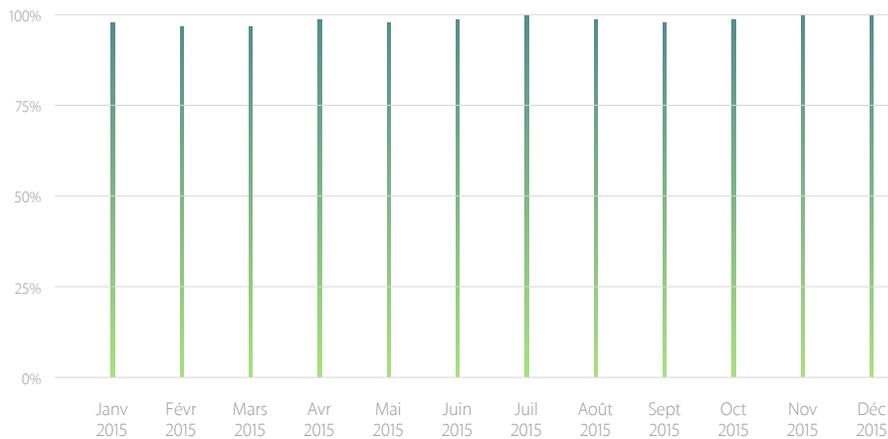
Une travailleuse inspecte un iPhone dans une usine de montage final à Zhengzhou, en Chine.

Respect du temps de travail par les fournisseurs : nombre moyen d'heures



de conformité des fournisseurs avec notre semaine de travail de 60 heures en 2015, soit 5 % de mieux qu'en 2014.

Respect du temps de travail par les fournisseurs : respect du temps de travail



L'extraction de minerai, autrement.

Notre engagement : nous approvisionner de manière responsable et nous assurer que les minerais utilisés dans nos produits (comme l'étain, le tantale, le tungstène et l'or) ne financent pas des conflits armés. Et plutôt que d'empêcher les fournisseurs de s'approvisionner dans les régions concernées, nous préférons travailler avec eux pour changer la donne.

En décembre 2015, après cinq ans d'efforts ininterrompus, 100 % des fonderies et des raffineries impliquées dans la chaîne logistique Apple pour la fabrication de nos produits les plus récents participaient à un programme d'audit indépendant relatif à ce que nous appelons les « minerais du conflit ». Ces programmes d'audit ont contribué à améliorer les pratiques des fonderies et de l'industrie minière en général.

Et s'il s'agit là d'une avancée décisive pouvant amener certaines entreprises à déclarer que leurs produits sont exempts de « minerais du conflit », nous estimons toutefois que la seule participation à des programmes d'audit tiers n'est pas suffisante. Il est essentiel que l'engagement soit continu, car certaines fonderies ayant fait l'objet d'audits tiers travaillent à partir de minerais fournis par des mines soupçonnées d'avoir des relations avec des groupes armés. Les améliorations récentes en matière de surveillance et de contrôle local donnent à Apple et aux autres parties prenantes



Étain Tantale



Tungstène Or

Les métaux pouvant servir à financer ou à aider des groupes portant atteinte aux droits de l'homme sont appelés « minerais du conflit ».

une meilleure vue d'ensemble et la possibilité d'enquêter sur les conditions au sein des chaînes logistiques minières de la République Démocratique du Congo. Nous souhaitons continuer à améliorer la situation en 2016, en contrôlant scrupuleusement la chaîne logistique de l'or. Nous avons par ailleurs l'intention de signaler les incidents liés aux groupes armés dès lors qu'ils touchent notre chaîne logistique, et de favoriser la résolution de ces conflits en nous adressant aux autorités concernées.

Notre objectif est d'améliorer la situation de l'industrie minière sur le long terme, ce qui nécessitera l'implication de nombreuses organisations. Nous poursuivons donc nos partenariats avec des entreprises partageant ces objectifs, des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, et collaborons avec des programmes d'audit tiers afin d'atteindre notre objectif final : protéger les droits de l'homme dans la région.

Nous continuons à publier une [liste semestrielle](#) des noms, des pays et du statut de participation au programme CSP (Conflict-Free Smelter) des fonderies et des raffineries de notre chaîne logistique.

Extraction d'étain plus sûre en Indonésie.

Il y a plusieurs années, nous avons découvert que de nombreuses mines de taille modeste en Indonésie avaient des pratiques qui mettaient en péril la sécurité des travailleurs. Nous avons également constaté que certaines méthodes d'extraction non responsables polluaient l'océan et les sols dont dépendent les populations locales. Pour changer les conditions dans ces mines, nous avons pris l'initiative de former le Groupe de travail sur l'étain, un partenariat avec IDH, le groupe industriel ITRI, l'ONG Les Amis de la Terre et des entreprises qui utilisent de l'étain.

En 2015, Apple et le Groupe de travail sur l'étain ont mené des investigations sur site et collaboré avec des organisations de la société civile et des entreprises minières pour mettre au point une stratégie de réforme sur cinq ans des bonnes pratiques de l'extraction d'étain. Ensemble, nous nous attelons également à la rédaction de normes et de consignes afin d'aider les acheteurs d'étain à identifier les sources responsables sur le marché mondial.

Le gouvernement indonésien a entrepris de faire évoluer sa législation en matière de production d'étain et d'impact environnemental de l'extraction minière. Cela implique notamment la révision des règles d'exploitation d'une mine d'étain sous licence et de révocation de cette licence en cas de non-conformité. Il s'agit là d'une étape décisive. Toutefois, Apple prévoit de poursuivre sa collaboration avec le gouvernement et les parties prenantes de l'industrie de l'étain afin de favoriser des pratiques d'extraction minière responsables en Indonésie.



Un travailleur en Indonésie surveille le processus de séparation de l'étain.



Nos [Normes sur les minerais du conflit](#) et notre [Rapport sur les minerais du conflit](#) donnent des informations détaillées sur nos initiatives en matière d'approvisionnement responsable.



Des élèves suivent un cours sur les initiatives « zéro déchet » à Shenzhen, en Chine.

Autonomisation des travailleurs

Préparer nos employés au travail. Et à tout le reste.

Dans certains pays où sont fabriqués nos produits, les travailleurs n'ont pas toujours accès à une éducation de qualité. Nous organisons donc des formations dans les usines pour que les travailleurs soient mieux informés, nous proposons des cours pour les aider à évoluer dans leur carrière, et nous collaborons avec des écoles professionnelles pour relever le niveau de l'enseignement.

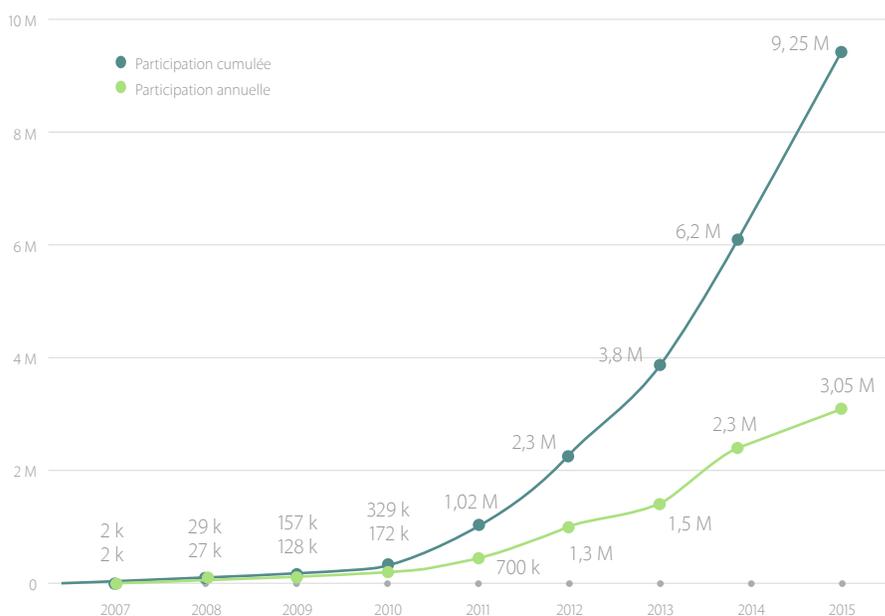


Un cours SEED sur iPad à Shenzhen, en Chine.

La formation professionnelle devrait commencer par l'apprentissage des droits du travail.

Depuis 2008, nos fournisseurs ont formé plus de 9,25 millions de travailleurs afin que ceux-ci comprennent la législation locale, la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et le Code de conduite Apple. Nous exigeons de nos superviseurs dans les usines qu'ils fassent respecter notre politique en matière de ressources humaines et maintiennent un cadre de travail sûr, et nous leur apprenons à mieux communiquer avec les travailleurs.

Participation à la formation aux droits des travailleurs



Plus que des postes, des carrières.

Nous souhaitons que les travailleurs réussissent au sein de nos usines, mais également que de nouvelles opportunités s'offrent à eux. C'est ainsi que nous avons développé le programme SEED (Supplier Employee Education and Development). Nous créons des espaces de formation au sein des installations de nos fournisseurs, dans lesquels les travailleurs peuvent suivre des cours gratuits dans des domaines aussi variés que l'informatique, le design graphique, l'anglais ou encore la gestion des ressources humaines. Chaque classe est équipée d'ordinateurs Mac et d'un système de visioconférence, et nous fournissons des iPad qui contiennent des cours similaires à ceux qui sont proposés par le programme SEED. Il existe également des formations courtes et des quiz sur appareils mobiles portant sur la fonction professionnelle, les compétences fondamentales et la gestion financière de base. Cette année, de nombreux participants au programme SEED ont reçu leur diplôme de premier ou deuxième cycle en partenariat avec des universités locales.

1,4 M

de participants à SEED depuis 2008 et 558 692 participants en 2015.

Étude de cas

Comment Carl Yang a fait de son job sa carrière.

Fraîchement diplômé d'une école professionnelle, Carl Yang a commencé à travailler à l'usine Jabil de Suzhou en tant que manutentionnaire. Après trois années passées à la chaîne logistique, il était prêt à relever un nouveau défi. Un jour, il a remarqué une annonce du programme SEED, et il s'est inscrit au cursus de gestion des ressources humaines, un domaine qui l'intéressait depuis longtemps.

Pendant les neuf mois suivants, Carl a suivi des cours sur les ressources humaines. Il a consacré son temps libre à ses études jusqu'à l'obtention de son diplôme d'études secondaires en gestion des ressources humaines. Il a tellement brillé lors des évaluations orales et écrites qu'on lui a proposé un poste dans l'équipe RH en tant qu'administrateur du programme SEED.

Dans son nouveau rôle, Carl fournit une assistance technique sur les iPad et iMac de formation, et il aide les autres travailleurs qui intègrent le programme SEED. Passionné par son nouveau travail, il continue à suivre des cours pour parfaire sa formation et étudie actuellement pour obtenir une licence en gestion d'entreprise.



Carl aide une formatrice SEED à préparer son cours.



Le programme REAP demande aux élèves de la province d'Henan, en Chine, d'évaluer leur école professionnelle.

Relever le niveau de l'enseignement.

Après l'enseignement primaire, beaucoup d'élèves chinois se dirigent vers des écoles professionnelles. Pour nous assurer que ces établissements enseignent aux élèves des compétences qui leur seront utiles, nous avons mis au point un système d'accréditation scolaire en partenariat avec le gouvernement local, Dell Inc. et le programme REAP (Rural Education Action Program) de l'Université de Stanford.

Bien que la chaîne logistique d'Apple compte peu de stagiaires de ces établissements, les résultats pour 2015 suggèrent que le système entraîne une amélioration des compétences des élèves et une diminution du taux de décrochage.

Apprenez-en davantage sur les initiatives de l'Université de Stanford pour éduquer les enfants en Chine grâce au programme [REAP](#).



Cette centrale solaire à Hongyuan en Chine est capable d'alimenter en énergie propre tous les bureaux et magasins Apple du pays.

Environnement, hygiène et sécurité

Penser autant à l'environnement qu'à l'environnement de travail.

Les installations de nos fournisseurs peuvent avoir un impact important sur la planète ainsi que sur les individus qui fabriquent nos produits. Nous collaborons donc avec les fournisseurs pour imposer des règles environnementales strictes et protéger les travailleurs par le biais d'équipements et de mesures de sécurité adaptés.

Produire. Et penser à la planète en même temps.

Les émissions de gaz à effets de serre et la pollution industrielle peuvent avoir un impact majeur sur l'environnement. C'est pourquoi nous collaborons avec nos fournisseurs pour la mise en œuvre de programmes visant à diminuer leur empreinte carbone.

Nous remplaçons les vieux systèmes de chauffage, de refroidissement et d'éclairage inefficaces, réparons les fuites d'air comprimé et récupérons la chaleur. Durant la première année de notre programme d'efficacité énergétique, des améliorations apportées sur 13 sites ont permis une réduction de plus de 13 800 tonnes d'émissions de carbone.

Non contents de rendre les usines plus économes en énergie, nous explorons des moyens de les alimenter à partir de sources plus propres et renouvelables. En 2015, nous avons inauguré notre Clean Energy Program pour la réduction des émissions de carbone à l'échelle de notre chaîne logistique, qui représente près des trois quarts de l'empreinte carbone d'Apple. En Chine, nous travaillons avec nos fournisseurs pour installer plus de 2 gigawatts d'énergie propre. Foxconn, notre premier partenaire dans le cadre de ce programme, créera 400 mégawatts d'énergie solaire d'ici à 2018. Suffisamment pour alimenter toute la production finale de l'iPhone dans son usine de Zhengzhou.

N°1

Apple a été nommée premier fabricant toutes marques confondues par l'[Institute of Public and Environmental Affairs \(IPE\)](#) en 2015.

13 800

tonnes d'émissions de carbone de moins en 2015.

20 M

de tonnes d'émissions de carbone de moins en Chine d'ici à 2020.



Un inspecteur extérieur examine l'équipement de traitement de l'air d'un fournisseur à Zhengzhou, en Chine.

Gaspiller moins, c'est produire bien.

En 2015, nous avons lancé un programme de gestion des déchets dans 22 usines, dont toutes les usines de montage final, pour aider nos fournisseurs à réduire, réutiliser ou recycler les déchets. Il incite notamment à réutiliser les emballages en interne, à renvoyer les matériaux d'emballage aux fournisseurs pour qu'ils les réutilisent et à limiter les déchets alimentaires dans les cantines des travailleurs. Et lorsque les déchets quittent nos usines, nous collaborons étroitement avec les autorités locales pour veiller à ce qu'ils soient éliminés proprement. À ce jour, nous avons évité la mise en décharge de 73 773 tonnes de déchets.

En juillet 2015, Foxconn Guanlan est devenu le premier de nos fournisseurs à recycler ou éliminer de manière responsable tous ses déchets de fabrication, sans utiliser les décharges. Et en janvier 2016, après 6 mois de traitement de 100 % des déchets, le site de Guanlan a été officiellement certifié usine zéro déchet.

73 700

tonnes de déchets détournés
des décharges depuis 2015.

Étude de cas

Quand les déchets découvrent autre chose que la décharge.

Foxconn Zhengzhou, l'une de nos usines de montage final de l'iPhone, envoyait tous les mois une grande partie de ses déchets de fabrication à la décharge. Il y avait là une opportunité majeure de diminuer l'impact de la fabrication de notre produit phare sur l'environnement.

Nous nous sommes associés à l'Underwriters Laboratories, un cabinet d'experts tiers, pour identifier et classer les différents flux de déchets de l'usine. Et nous avons ainsi découvert que près de 80 % de ses déchets provenaient de la production, notamment des emballages des fournisseurs de matériaux entrants. Sharon Shu, de l'équipe de responsabilité des fournisseurs d'Apple, explique : « Chaque iPhone a plus de 100 composants. Chaque composant a plusieurs fournisseurs. Et chaque fournisseur utilise ses propres emballages. »

Les responsables du site ont donc créé un système de classification pour évaluer ces matériaux, améliorer l'efficacité du tri et augmenter le taux de recyclage. Ils ont également identifié des moyens de collaborer plus étroitement avec les fournisseurs de composants pour mieux réguler les livraisons des produits et parfois même pour modifier la manière d'emballer leurs composants.

Ensemble, ils ont pu détourner 40 % des déchets auparavant enfouis dans des décharges de Foxconn Zhengzhou pour les recycler, tandis que le reste était réutilisé afin de produire de l'énergie pour les autorités locales. Depuis début 2016, Foxconn Zhengzhou fonctionne à 96 % sans décharge.

« C'est un effort continu, ajoute Sharon Shu. Notre objectif actuel est que l'usine Foxconn Zhengzhou devienne une usine zéro déchet en 2016. »



Des plateaux d'emballage de composants sont déchetés et envoyés à une autre usine pour y être recyclés.

Rendre plus sobres les processus qui nécessitent beaucoup d'eau.

Notre utilisation de l'eau a un impact direct sur les communautés dans lesquelles nous sommes implantés. En 2013, nous avons lancé le Clean Water Program pour réduire la quantité d'eau de source utilisée dans les processus de nos fournisseurs. Cela nous a permis de réaliser que 73 des installations de nos fournisseurs consommaient à elles seules 70 % de la quantité totale d'eau utilisée par nos 200 principaux fournisseurs. En menant des évaluations de base et des études de performance, mais aussi en apportant une assistance technique et en formant nos fournisseurs, nous les avons aidés à économiser plus de 14,4 millions de mètres cubes d'eau douce. Dans le même temps, nous veillons à réutiliser et recycler toujours plus d'eaux usées retraitées.



Recherche de produits polluants dans des échantillons d'eau dans le cadre de notre Clean Water Program.

Améliorer la sécurité des installations, ça s'apprend.

Dans l'ensemble de notre chaîne logistique, nous manquons de personnes compétentes en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité (EHS). Pour assurer la sécurité des personnes qui travaillent dans les installations de nos fournisseurs, nous ne pouvons pas nous contenter de fournir de simples informations et procédures de sécurité. En 2013, nous avons donc fondé l'EHS Academy afin de pallier cette pénurie en formant les responsables locaux aux questions de protection de l'environnement et de pollution atmosphérique, de gestion de l'eau et des produits chimiques, d'équipements de sécurité et de préparation aux situations d'urgence.

En collaboration avec les universités locales et l'Institute for Sustainable Communities, les participants suivent un cursus EHS rigoureux de 18 mois. En parallèle, les responsables doivent créer et mettre en œuvre de véritables projets EHS afin d'améliorer la situation dans leurs installations. Les participants ont lancé plus de 2 460 de ces projets EHS depuis la fondation de l'EHS Academy, dont plus de 1 590 rien qu'en 2015.

14,4 M

de mètres cubes d'eau douce économisés depuis 2013

265

sites participants depuis 2013.

Plus de
1 590

projets EHS mis en œuvre depuis 2015.

310

diplômés de l'EHS Academy en 2015.

Étude de cas

Amélioration de la sécurité à Marian Suzhou.

Dans le cadre de leurs études, tous les élèves de l'EHS Academy doivent créer et mettre en œuvre un véritable projet d'amélioration de leurs installations.

Dans l'usine de notre fournisseur Marian Suzhou, les élèves qui suivent le cours sur la sécurité des machines ont noté des failles de sécurité dans la façon dont les machines-outils étaient conçues, installées et entretenues.

« Nous rencontrons des obstacles. Les fabricants des machines ne nous donnent pas toujours accès au logiciel qui les fait fonctionner, explique Mark Stasney, président de Marian Suzhou. Nous ajoutons donc nos propres équipements et verrons de sécurité. »



Des diplômés de l'EHS Academy discutent de leur dernier projet de sécurité.

Soutenue par la direction de l'usine, l'équipe EHS locale a pensé puis créé un système de gestion du cycle de vie des machines qui intègre des vérifications à différents stades de leur cycle de vie : conception, fabrication, homologation, évaluation, surveillance continue et mise au rebut.

L'inspection des machines est désormais quotidienne, et la sécurité est devenue prioritaire chez Marian Suzhou. Les travailleurs à tous les niveaux de la chaîne de production sont encouragés à signaler les risques de sécurité aux responsables EHS.

Grâce à la mise en place du nouveau système EHS et des procédures de sécurité quotidiennes, les accidents du travail liés aux machines ont diminué et les nouvelles mesures de sécurité ont été appliquées à toute l'usine, y compris aux zones où sont fabriqués des produits n'appartenant pas à la marque Apple.

Exclure les substances réglementées de nos procédés de fabrication. Et de nos vies tout court.

Notre spécification sur les substances réglementées, ou liste RSS (Regulated Substances Specification), a été publiée en 2014 afin de recenser les produits chimiques dont nous interdisons ou limitons l'utilisation par nos fournisseurs lors du processus de fabrication. Nous avons mené des audits pour dresser la liste des produits chimiques achetés à l'échelle de notre chaîne logistique et identifier les risques. Fin 2015, 100 % des processus de fabrication dans nos usines de montage final (UMF) étaient exempts des substances interdites par Apple. Nous travaillons désormais à l'identification de ces produits chimiques dans nos autres usines (non UMF).

En 2014, nous nous sommes engagés à former un comité consultatif dédié aux produits chimiques. Et l'année dernière, le Comité consultatif sur la chimie verte d'Apple, composé d'experts du monde entier, a entrepris de redéfinir notre stratégie d'audit et de reporting concernant les produits chimiques et d'explorer les différentes façons de remplacer des substances réglementées par des alternatives plus écologiques.



Un ouvrier à Pathum Thani, en Thaïlande, travaille avec de la soudure sans plomb.

En cas d'urgence, tout le monde doit savoir quoi faire.

Nous aidons nos fournisseurs à développer des systèmes de préparation aux situations d'urgence afin de protéger les travailleurs en cas d'incendie, de tremblement de terre, d'explosion ou d'autres accidents naturels ou professionnels. Nous faisons par ailleurs en sorte que les sites soient régulièrement surveillés pour que nos fournisseurs ne relâchent pas leur vigilance. Nous avons ainsi évalué 40 fournisseurs regroupant environ 1 million de travailleurs rien qu'en 2015.



Tous nos fournisseurs doivent se conformer à notre [spécification sur les substances réglementées \(RSS\)](#). Consultez la liste des produits chimiques dont nous interdisons ou restreignons l'utilisation par nos fournisseurs dans leurs processus de fabrication.

100 %

des 22 UMF sont exemptes de substances prohibées par Apple

37

sites non UMF ont fait l'objet d'audits de gestion des produits chimiques en 2015

58

partenariats établis avec nos fournisseurs pour améliorer les processus de gestion des produits chimiques

Étude de cas

Prévenir les incendies à Ri Teng.

L'usine de Ri Teng à Shanghai, en Chine, emploie environ 20 000 personnes. Lorsque le programme quotidien de sécurité de Ri Teng a commencé, peu de procédures d'urgence formelles étaient en place. Les mesures de sécurité et de préparation aux situations d'urgence étaient néanmoins conformes à la réglementation, avec deux exercices de sécurité par an.

« Après l'intervention d'Apple, nous avons décidé que les normes devaient être plus exigeantes que celles imposées par les pouvoirs publics, » raconte Light Tseng, responsable RH et EHS chez Ri Teng. « Nous sommes donc passés à une réunion et un exercice par mois sur chacun de nos sites. » Ri Teng a suivi la formation de l'EHS Academy d'Apple pour concevoir et mettre en application des projets de prévention des incendies et de préparation aux situations d'urgence. En outre, l'usine a considérablement agrandi son équipe EHS locale afin d'accueillir de nouveaux travailleurs qualifiés. L'équipe a développé des systèmes exhaustifs de préparation aux situations d'urgence pour affronter les tempêtes, inondations, tremblements de terre et incendies.

Ces systèmes se sont révélés particulièrement importants en 2015, lorsqu'un dysfonctionnement du système de ventilation a provoqué un incendie à l'extérieur de l'usine. L'équipe d'intervention d'urgence de Ri Teng a évacué l'ensemble des ouvriers de la chaîne de fabrication en moins de cinq minutes, puis elle a utilisé les extincteurs et les bornes d'incendie pour contenir les flammes jusqu'à l'arrivée des pompiers.

À la suite de l'incendie, l'équipe EHS de Ri Teng a remplacé le système de ventilation à base de plasma par un système à base d'eau pour limiter les risques d'incendie. Elle a également travaillé avec le service des pompiers pour mettre au point un système d'arrivée automatique de mousse ignifuge au sein du système de ventilation. Et elle a augmenté les exigences de participation aux exercices de sécurité dans l'usine.



Des travailleurs éteignent tour à tour des flammes contrôlées durant un exercice mensuel.

L'équipement de sécurité, outil numéro un du travailleur.

Les équipements de sécurité ne protègent pas les travailleurs s'ils ne sont pas utilisés correctement. Lors des audits de nos fournisseurs, nous avons constaté un manque de compréhension et de sensibilisation concernant la bonne utilisation des équipements de protection personnelle. En 2015, nous nous sommes donc associés à 3M pour animer des ateliers dans les usines des fournisseurs. Ces ateliers enseignent comment ajuster et porter correctement les équipements tels que les masques et les appareils respiratoires. Des experts en sécurité sont également présents pour répondre aux questions, et les travailleurs peuvent échanger leurs anciens équipements contre des neufs.

206 000

travailleurs représentés dans
des ateliers sur 24 sites.



Des travailleurs apprennent à utiliser les équipements de sécurité dans un atelier 3M.

Résultats des audits relatifs à la responsabilité des fournisseurs 2016

Nous veillons à ce que nos fournisseurs respectent des normes élevées en matière de responsabilité sociale et d'environnement. Lorsque nous découvrons des manquements à notre Code de conduite, nous collaborons avec nos fournisseurs afin de les aider à améliorer leurs performances. Nous mettons à disposition de nos fournisseurs partenaires des outils leur permettant de corriger les problèmes et d'apprendre à les empêcher de se reproduire. Nous sommes fiers des progrès qu'ils accomplissent et restons intransigeants sur notre engagement à améliorer sans cesse les conditions de travail.

Au cours d'un audit, chaque usine subit une évaluation basée sur plus de 500 éléments de notre Code de conduite. Apple et des auditeurs tiers vérifient des centaines de documents, organisent des entretiens avec les responsables et les travailleurs de la chaîne, et effectuent une inspection physique des sites. Notre méthodologie de notation est très stricte et les résultats de nos fournisseurs sont rarement parfaits. Nous considérons les découvertes inopinées (par exemple, le blocage temporaire d'une issue de secours par un objet facile à déplacer comme un carton, ou une signalisation d'issue de secours détériorée) comme des cas de non-conformité, même s'ils peuvent être facilement corrigés.

Les plus graves manquements à la conformité sont les infractions majeures. Il s'agit par exemple des cas de travail de mineur ou de travail forcé, de la falsification de documents, de l'intimidation ou des représailles à l'encontre des travailleurs qui participent à un entretien dans le cadre d'un audit, et des menaces environnementales graves. S'il existe un risque imminent pour les travailleurs ou l'environnement, nous suspendons les activités de l'usine jusqu'à la résolution du problème.

Les solutions mises en place suite au processus d'audit sont spécifiques à Apple. Nous instaurons des plans de mesures correctives adaptés avec l'équipe de direction du fournisseur et collaborons directement avec les employés concernés au sein des usines et de nos équipes chargées des opérations afin de corriger les infractions dans les 90 jours suivant leur découverte. Nous aidons nos fournisseurs à appliquer les meilleures pratiques pour parvenir à des changements durables. Les fournisseurs dont les risques sont les plus élevés et nécessitant une assistance particulière sont inscrits à notre programme de partenariat et bénéficient d'un accompagnement personnalisé des auditeurs Apple afin de remédier à leurs manquements au Code de Conduite. Nous optons pour une approche globale de l'assistance technique et de la formation des équipes de direction. Nous aidons nos fournisseurs à mettre en place des équipes chargées de la responsabilité, à former des leaders et à améliorer les contrôles et la résolution des problèmes en interne.

L'ordre de priorité des audits est fonction du risque géographique, des risques liés aux procédés de fabrication, des résultats de l'audit précédent, de la capacité à corriger les problèmes relevés et des inquiétudes dont les équipes d'Apple ou les parties prenantes externes nous ont fait part. En 2015, nous avons effectué 640 audits sur l'intégralité de notre chaîne logistique, dont plus de 20 % étaient des premiers audits. Les usines n'ayant jamais été contrôlées par Apple obtiennent généralement de moins bons résultats, puis s'améliorent au fil du temps. Nous faisons également sans cesse évoluer les exigences de notre Code de conduite. Il est ainsi possible que les

usines contrôlées à plusieurs reprises ne répondent pas aux critères les plus stricts au cours d'une année donnée. C'est pour cette raison que les résultats de conformité d'un fournisseur peuvent baisser d'année en année, même si celui-ci a amélioré ses conditions de travail. Nous ne cherchons pas à obtenir les meilleurs chiffres : notre objectif est d'améliorer sans cesse les conditions de travail dans chaque usine.

Nous savons qu'il s'agit d'une tâche de grande envergure. En veillant à ce que nos fournisseurs respectent les normes les plus élevées et en les accompagnant dans la mise en place de changements durables, nous améliorons sans cesse la responsabilité au sein de notre chaîne logistique.

Résultats de conformité

Nous renforçons nos normes chaque année et intégrons de plus en plus de fournisseurs dans notre processus d'audit. Les usines répondant à toutes les normes mentionnées ci-dessous correspondent à des modèles d'excellence Apple, un niveau difficile à atteindre. Les résultats ci-dessous indiquent le pourcentage de fournisseurs auprès desquels aucun cas matériel de non-conformité n'a été relevé.

Il suffit d'une seule infraction pour qu'un cas de non-conformité matérielle soit prononcé, et que l'accréditation soit refusée à l'usine. Nous allons poursuivre notre collaboration avec les fournisseurs ne répondant pas à tous nos critères de conformité afin de les aider à améliorer leurs résultats.

Vous trouverez ci-dessous des informations relatives à la conformité, des exemples de cas sérieux de non-conformité et des informations plus précises sur les infractions graves.

Droits de l'homme et du travail

Domaine	Pratiques en conformité totale avec les normes d'excellence d'Apple	Systèmes de gestion en conformité totale avec les normes d'excellence d'Apple
Non-discrimination	86 %	77 %
Anti-harcèlement et abus	96 %	86 %
Prévention du travail forcé	91 %	84 %
Prévention du travail des mineurs	96 %	92 %
Protection des classes protégées*	91 %	90 %
Heures de travail**	97 %	75 %
Salaires, avantages et contrats	66 %	74 %
Liberté d'association et convention collective	97 %	91 %
Mécanismes de réclamations	84 %	84 %
Conformité globale	84 %	84 %

* La protection des classes protégées comprend les jeunes travailleurs, les étudiants, les travailleurs en contrat étranger, les femmes enceintes et les jeunes mères, ainsi que les travailleurs handicapés. Le résultat de cette catégorie a été actualisé afin de prendre en compte les infractions relevées sur tous les sites et pas seulement sur les sites employant des travailleurs appartenant à cette classe.

** Nous évaluons nos progrès en surveillant la durée de travail hebdomadaire en temps réel de plus de 1,3 million d'employés, les données recueillies étant publiées chaque mois. Grâce à ce rapport, en 2015, nos fournisseurs ont atteint un niveau de conformité moyen de 97 % sur l'ensemble des semaines travaillées, et le temps de travail hebdomadaire moyen a été inférieur à 48 heures, et de 55 heures pour ceux qui ont travaillé au moins 40 heures par semaine.

Nous notons toujours des progrès significatifs en matière de respect de nos normes relatives aux droits du travail et de l'homme sur notre chaîne logistique. Nous continuons toutefois à relever nos exigences. En 2015, nous avons renforcé nos critères d'audit relatifs au travail contractuel, prenant de l'avance sur la nouvelle réglementation chinoise de 2016 interdisant aux entreprises d'employer plus de 10 % de travailleurs contractuels (travailleurs ayant signé un contrat d'embauche avec une agence et non directement auprès de l'usine) au sein de leur main d'œuvre. Bien que cette loi n'entre en vigueur qu'en 2016, nous avons effectué des audits préventifs de nos fournisseurs un an avant l'application de la réglementation afin de contrôler leurs plans en matière d'effectifs concernant cette catégorie de travailleurs et de relever les cas de non-conformité en matière de salaires, d'avantages et de contrats.

Dans le cadre de la Prévention du travail forcé et de la traite de la main-d'œuvre, nous contrôlons la conformité des systèmes de gestion et des pratiques des fournisseurs ; notamment l'absence de travail forcé, la vérification des agences de recrutement privées, les frais et les procédures d'embauche, ainsi que le respect d'un nombre de jours de repos adéquat. En 2015, nous avons renforcé nos normes en matière de travail forcé afin que les frais d'embauche autorisés appliqués par les agences de recrutement privées tombent à zéro. Ils représentaient auparavant un mois de salaire net. Depuis 2008, nos fournisseurs ont remboursé plus de 25,6 millions de dollars aux travailleurs contraints de payer des frais d'embauche excessifs.

En plus de la découverte d'un cas de travail de mineur sur un site en 2015, nous avons trouvé plusieurs cas de non-conformité des fournisseurs à nos normes. Ceux-ci concernaient par exemple le recours à des systèmes de vérification de l'âge et à des inspections visuelles régulières permettant de repérer d'éventuels travailleurs mineurs.

Infractions majeures aux droits de l'homme et du travail

Prévention du travail des mineurs

Exigences du Code de conduite

Les fournisseurs ne doivent employer que des travailleurs âgés au minimum de 15 ans ou ayant l'âge minimum requis par la législation locale (l'âge le plus avancé prévalant). Les fournisseurs peuvent mettre à disposition des programmes d'apprentissage sur le lieu de travail dans un intérêt pédagogique, conformément à l'Article 6 de la Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum ou fournir des travaux légers conformément à l'Article 7 de la Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum.

- Cas d'emploi de travailleurs mineurs : 1 sur 640 audits portant sur 1,6 million de travailleurs

Informations sur les mesures correctives

En 2015, nous avons découvert un cas d'infraction relative à l'emploi de travailleurs mineurs dans une usine contrôlée pour la première fois. Le nombre d'audits révélant des cas de travail de mineurs dans les usines est passé à 1 en 2015, contre 6 en 2014, alors que 20 % des usines contrôlées l'étaient pour la première fois. Nous avons découvert 3 cas actifs de travail de mineurs dans une seule usine. Les trois travailleurs mineurs étaient âgés de 15 ans dans un pays où l'âge minimum légal de travail est 16 ans. Apple a demandé au fournisseur de suivre son programme strict de lutte contre le travail des mineurs en laissant les travailleurs retourner chez eux, en finançant la formation de leur choix et en leur assurant un revenu équivalent à celui qu'ils recevaient en tant qu'employés. Nous effectuons des suivis réguliers des travailleurs et nous vérifions que le fournisseur respecte ses engagements financiers. [Pour en savoir plus sur notre programme de prévention du travail des mineurs, rendez-vous ici.](#)

Prévention du travail forcé et de la traite de la main-d'œuvre

Exigences du Code de conduite

Les fournisseurs engageant des travailleurs contractuels étrangers soit directement, soit par l'intermédiaire d'une agence tierce, sont responsables du paiement de l'intégralité des dépenses et des frais d'embauche.

- Cas de surfacturation des dépenses et frais d'embauche des travailleurs identifiés sur les sites : 6 sur 640 audits portant sur 1,6 million de travailleurs

Informations sur les mesures correctives

Toute taxe d'embauche imposée aux travailleurs contractuels étrangers, directement ou par le biais d'intermédiaires, est considérée comme une infraction majeure. Les quelques cas découverts dans cette catégorie ont été attribués à des usines contrôlées pour la première fois. Apple a demandé aux fournisseurs en infraction de rembourser intégralement les travailleurs contractuels étrangers, ce qui équivaut à un montant total de 4,7 millions de dollars en 2014, et de 25 millions de dollars depuis 2008. Nous avons également appliqué des procédures de recrutement afin d'empêcher que cela ne se reproduise. Nous avons mené 69 enquêtes relatives au travail forcé en 2015, et audité l'intégralité des 200 sites employant des travailleurs contractuels étrangers.

Hygiène et sécurité

Domaine	Pratiques en conformité totale avec les normes d'excellence d'Apple	Systèmes de gestion en conformité totale avec les normes d'excellence d'Apple
Autorisations en matière de santé et de sécurité	55 %	55 %
Santé et sécurité au travail et prévention des dangers*	66 %	55 %
Prévention, préparation et réaction aux situations d'urgence	63 %	65 %
Gestion des incidents et surveillance médicale	77 %	89 %
Conditions de vie et de travail	88 %	88 %
Conformité globale	73 %	66 %

* L'ergonomie et les communications en matière de santé et de sécurité ont été intégrées à la catégorie Santé et sécurité au travail et prévention des dangers.

En matière de Prévention, préparation et réaction aux situations d'urgence, nous avons renforcé nos exigences en 2015. Nous avons par exemple relevé nos normes en matière de signalisation des issues de secours en exigeant que les usines alimentent ces dernières avec des batteries de secours. De nombreux fournisseurs n'étaient pas en conformité avec ces nouvelles normes. Nous avons également commencé à mettre en place une norme imposant de pratiquer des exercices de sécurité avec tous les travailleurs. La réglementation locale requiert la tenue d'un exercice par an seulement. Apple exige l'organisation d'exercices d'incendie avec les travailleurs en service de jour et de nuit, sur la zone de production et dans les dortoirs, deux fois par an. Si une usine met en place ces exercices avec les travailleurs de jour, mais ne les applique pas aux travailleurs de nuit, toute la catégorie est jugée non conforme. Les fournisseurs doivent résoudre toutes les infractions par le biais de notre plan de mesures correctives. Toutefois, ces résultats reflètent uniquement les problèmes découverts au moment de l'audit.

La grande majorité de nos fournisseurs dispose de la plupart des autorisations nécessaires en matière de santé et de sécurité. Dans certaines usines, cela peut représenter plus de 100 permis et certificats individuels. Pour être en conformité dans cette catégorie, les fournisseurs doivent posséder l'intégralité des permis et certificats, approuvés et validés. En 2015, nous avons découvert de nombreux cas où les fournisseurs étaient activement engagés dans un processus de renouvellement ou d'acquisition des permis nécessaires, mais considérés en infraction car ils n'étaient pas encore en possession de tous les permis ou certificats physiques valides. Par exemple, si un fournisseur a demandé à renouveler ou acquérir un certificat obligatoire pour un opérateur technique, mais qu'il possède tous les autres permis nécessaires pour l'usine, il est tout de même jugé non conforme. Nous avons également découvert des cas où le fournisseur devait faire une demande de permis supplémentaires suite à la mise en œuvre de nouveaux processus ou à l'utilisation de nouveaux équipements. Certaines procédures d'acquisition de permis pouvant être longues, nous continuons à travailler aux côtés de nos fournisseurs pour favoriser la conformité totale aux exigences en matière de permis.

Nos processus d'audit minutieux nous ont permis de découvrir des cas de non-conformité à nos normes strictes en matière de santé et de sécurité au travail et de prévention des dangers. Nous avons par exemple découvert que des usines ne possédaient pas certains dispositifs de sécurité obligatoires, notamment des conteneurs de stockage ou des systèmes de fermeture adaptés aux substances chimiques dangereuses, ou des systèmes de verrouillage Lockout/Tagout (LOTO). Bien qu'ils ne soient pas exigibles légalement, Apple impose l'utilisation de systèmes LOTO, un système de verrouillage et d'étiquetage appliqué par exemple à une machine en cours de maintenance pour empêcher les travailleurs de la démarrer accidentellement. Nous avons également mis au jour des problèmes relatifs aux équipements de protection personnelle, par exemple des masques et des chaussures de sécurité manquants ou inadaptés. Nous avons demandé à tous les fournisseurs de résoudre ces problèmes.

Environnement

Domaine	Pratiques en conformité totale avec les normes d'excellence d'Apple	Systèmes de gestion en conformité totale avec les normes d'excellence d'Apple
Autorisations environnementales	65 %	65 %
Gestion des matières dangereuses et restrictions afférentes	68 %	76 %
Gestion des déchets non dangereux	82 %	95 %
Gestion des eaux usées	82 %	83 %
Gestion des eaux pluviales	80 %	65 %
Gestion des émissions atmosphériques	74 %	80 %
Gestion du bruit environnant	88 %	86 %
Prévention de la pollution et réduction des ressources	91 %	91 %
Conformité globale	76 %	82 %

Nous avons constaté des progrès significatifs chez nos fournisseurs en matière de protection de l'environnement. L'acquisition de permis est un processus que nous contrôlons attentivement. Nous avons découvert de nombreux cas où les fournisseurs étaient engagés dans un processus d'obtention des permis nécessaires, mais ne les avaient pas encore obtenus. Cela a un impact important sur la conformité. Les faibles résultats obtenus dans la catégorie Gestion des émissions atmosphériques sont principalement dus à un étiquetage inapproprié des équipements au regard des exigences légales, bien que l'usine contrôle ses émissions. Au sein de la catégorie Gestion des matières dangereuses et restrictions afférentes, le facteur de non-conformité le plus important était le mauvais étiquetage. Nous exigeons un suivi minutieux et en temps réel des substances entrantes, du stockage et de l'étiquetage des substances et des déchets en partance. Une simple étiquette abîmée sur un conteneur stockant des substances peut résulter en un cas de non-conformité. Nous avons demandé à tous les fournisseurs de résoudre ces problèmes.

Infractions majeures à la protection de l'environnement

Gestion des émissions atmosphériques

Exigences du Code de conduite

Les fournisseurs doivent identifier, gérer, réduire et contrôler de manière responsable les émissions atmosphériques produites lors des opérations pouvant comporter un risque pour l'environnement. Ils sont tenus d'évaluer régulièrement l'efficacité de leurs systèmes de contrôle des émissions atmosphériques.

- Cas d'émissions atmosphériques non traitées identifiés sur les sites :
6 sur 640 audits

Informations sur les mesures correctives

Les infractions dans cette catégorie étaient liées à un manque de contrôle ou à l'absence de dispositif de traitement. Tous les sites en infraction ont été tenus de suspendre l'exploitation des lignes de production rejetant des émissions polluantes non traitées. Du matériel de traitement a été installé pour filtrer les émissions, et des protocoles de contrôle des émissions mis en place pour vérifier que celles-ci sont conformes aux obligations légales.

Gestion des eaux usées et des eaux pluviales

Exigences du Code de conduite

Les fournisseurs doivent surveiller, contrôler et traiter les eaux usées générées par les activités de production avant de les rejeter, comme exigé par les lois et réglementations en vigueur.

- Cas d'eaux usées versées dans les conduites d'évacuation : 2 sur 640 audits

Informations sur les mesures correctives

Tous les procédés polluants ont été suspendus dans les usines en infraction. Des mesures de récupération et de traitement des eaux usées ont été mises en place dans ces usines, avec par exemple l'installation de réseaux d'assainissement. Le Clean Water Program d'Apple a pour objectif de résoudre de manière plus approfondie les problèmes liés à la pollution des eaux. [Cliquez ici pour en savoir plus sur le Clean Water Program.](#)

Éthique*

Domaine	Systèmes de gestion en conformité totale avec les normes d'excellence d'Apple
Intégrité de l'entreprise	94 %
Divulgence d'informations	98 %
Protection des dénonciateurs et plaintes anonymes	93 %
Protection de la propriété intellectuelle	96 %
Conformité globale	95 %

* Ces catégories ont été actualisées afin de refléter le renforcement des normes que nous appliquons pour évaluer les systèmes de gestion à l'échelle d'une usine.

Infractions majeures à l'éthique

Divulgence d'informations

Exigences du Code de conduite

Les fournisseurs doivent consigner avec précision et communiquer les informations relatives à leurs activités, leur structure, leur situation financière et leurs résultats, conformément aux lois et réglementations en vigueur et aux pratiques en usage dans le secteur.

- Cas de registres de présence, de paie ou d'heures de travail falsifiés identifiés sur les sites : 13 sur 640 audits concernant 1,6 million de travailleurs

Informations sur les mesures correctives

Apple a immédiatement placé les fournisseurs en infraction en période de probation. Nous avons exigé l'accès aux véritables registres afin de mener l'audit à son terme correctement. Nous avons vérifié les systèmes de gestion pour évaluer les réglementations en matière d'éthique et les stratégies de communication. Apple considère la falsification de registres comme une infraction majeure et contrôle chacun de ces cas pour déterminer leur impact sur l'attribution des contrats.

Pour en savoir plus sur le programme Responsabilité des fournisseurs Apple, visitez le site www.apple.com/fr/supplier-responsibility.

© 2016 Apple Inc. Tous droits réservés. Apple et le logo Apple sont des marques d'Apple Inc. déposées aux États-Unis et dans d'autres pays. Les autres noms de produits et de sociétés mentionnés dans ce document appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Ce rapport est publié tous les ans et couvre les activités de l'année civile 2015. Janvier 2016