

DROITS DE L'HOMME

Approche managérialep. 2

Pratiques d'investissement et d'achat

- HR1 - Pourcentage et nombre total d'accords d'investissement et contrats significatifs incluant des clauses relatives aux Droits de l'Homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point.....p. 2
- HR2 - Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants significatifs et autres partenaires commerciaux dont le respect des Droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle; mesures prises.....p. 3
- HR3 - Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et procédures relatives aux Droits de l'Homme applicables dans leur activité; pourcentage de salariés formés.....p. 4

Non discrimination

- HR4 - Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.....p. 5

Liberté syndicale et droit de négociation

- HR5 - Activités et fournisseurs significatifs identifiés où le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé; mesures prises pour assurer ce droitp. 7

Interdiction du travail des enfants

- HR6 - Activités et fournisseurs significatifs identifiés comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail.....p. 8

Abolition du travail forcé ou obligatoire

- HR7 - Activités et fournisseurs significatifs identifiés comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire; mesures prises pour contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....p. 9

Étude d'impact

- ① HR10 - Pourcentage et nombre total d'activités qui ont fait l'objet d'un examen des Droits de l'Homme et/ou d'une évaluation des impacts.....p. 10

Remédiation

- ① HR11 - Nombre de plaintes relatives aux droits de l'Homme déposées, traitées et résolues grâce à des mécanismes formels.....p. 10

○ non répondu ● partiel ● complet

Approche managériale

L'Oréal a adhéré au Pacte des Nations Unies en 2003 et s'engage à respecter et promouvoir les Droits de l'Homme. Ceci inclut notamment les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et ceci bien que ces conventions n'aient pas été toutes ratifiées par l'ensemble des pays où L'Oréal est présent.

Le Président-Directeur Général de L'Oréal a confié au Directeur Général de l'Éthique la mission de veiller au respect des Droits de l'Homme.

Le Directeur Général de l'Éthique rend compte régulièrement au Président-Directeur Général. Il informe le Conseil d'Administration et le Comité Exécutif.

Les Patrons de Pays sont responsables de la mise en œuvre de la politique en matière de Droits de l'Homme dans leur Pays. Le Directeur Général de l'Éthique rencontre chaque nouveau Patron de Pays systématiquement afin de les sensibiliser aux questions des Droits de l'Homme.

La politique Droits de l'Homme est détaillée par L'Oréal au travers des documents tels que L'Esprit L'Oréal et la Charte Éthique, disponible sur www.loreal.com.

Dans le paragraphe «Comme Employeur» de L'Esprit L'Oréal, le Groupe décrit ainsi ses principaux engagements vis-à-vis de ses collaborateurs, notamment en matière de diversité. Ses engagements sur l'abolition du travail des enfants et du travail forcé sont exposés au sein du paragraphe «Comme Entreprise Citoyenne Responsable» de ce même document.

Par ailleurs, plusieurs chapitres de la Charte Éthique sont consacrés à la mise en œuvre pratique du respect des Droits de l'Homme : santé, hygiène et sécurité, diversité, harcèlement moral et sexuel, respect de la vie privée, contribution à la communauté ainsi que le choix et traitement équitable des fournisseurs.

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent un exemplaire de la Charte Éthique. La Charte Éthique est disponible en 35 langues (43 versions) ainsi qu'en français, en anglais et en braille. La Charte Éthique est disponible sur le site : www.loreal.com.

Pratiques d'investissement et d'achat

HR1

POURCENTAGE ET NOMBRE TOTAL D'ACCORDS D'INVESTISSEMENT ET CONTRATS SIGNIFICATIFS INCLUANT DES CLAUSES RELATIVES AUX DROITS DE L'HOMME OU AYANT ÉTÉ SOUMIS À UN CONTRÔLE SUR CE POINT

Dans le cadre des vérifications juridiques effectuées préalablement à des projets d'acquisitions, la Direction Juridique du Groupe intègre un «questionnaire éthique» établi par la Direction Générale de l'Éthique. Les réponses à ce questionnaire sont destinées à identifier, dans le dispositif de contrôle interne existant au sein de la société cible, la prise en compte notamment des risques liés au non-respect des Droits de l'Homme (abolition du travail des enfants et du travail forcé etc.).

100 % des contrats cadres signés avec des fournisseurs/sous-traitants contiennent une clause sociétale reprenant ces mêmes engagements à respecter les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et de la législation locale.



POURCENTAGE DE FOURNISSEURS ET DE SOUS-TRAITANTS SIGNIFICATIFS ET AUTRES PARTENAIRES COMMERCIAUX DONT LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME A FAIT L'OBJET D'UN CONTRÔLE; MESURES PRISES

L'Oréal travaille avec des milliers de fournisseurs à travers le monde pour couvrir ses besoins en emballages, matières premières, sous-traitance, équipements de production, objets promotionnels et publicitaires, produits et services non liés à la production (communément nommés indirects).

Le volume mondial des achats directement liés à la production (emballages, matières premières et sous-traitance) représentait 3.24 milliards d'euros en 2012 (Périmètre cosmétique, hors TBS).

La politique Achats du Groupe vise à développer une relation équilibrée et pérenne avec ses sous-traitants et fournisseurs dans le respect des enjeux sociaux et environnementaux.

Ainsi, la recherche active de fournisseurs partageant ses valeurs et engagements, en particulier ceux relatifs aux droits de l'Homme, fait du référencement de ces fournisseurs une étape particulièrement importante.

Pour ce qui concerne les achats industriels, des équipes Achats dédiées ont pour mission d'identifier de nouveaux fournisseurs de les intégrer au regard des attentes et de la stratégie du Groupe, via le processus de référencement «Welcome On Board» (WOB). Il permet de s'assurer de l'intérêt réel que représente le fournisseur, de lui apporter toutes les informations, documents et contacts nécessaires à sa compréhension des attentes et des processus de L'Oréal, et d'obtenir l'adhésion de ces fournisseurs aux valeurs du Groupe.

Afin d'intégrer dans sa supply chain les enjeux sociaux, éthiques et environnementaux, L'Oréal a lancé en 2002 le programme «Buy & Care». Ce dernier est porté par tous les acheteurs du Groupe.

Dans le cadre de ce programme, L'Oréal demande à ses fournisseurs et sous-traitants de se conformer aux Conditions Générales d'Achat du Groupe. Celles-ci impliquent le respect des Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et de la législation locale, notamment en matière de salaire minimum, temps de travail, santé et sécurité.

Chaque nouveau fournisseur/sous-traitant référencé par les équipes achats doit s'engager à respecter ces clauses sociétales et à accepter qu'un audit social puisse être réalisé sur ses sites de production. Cet engagement du fournisseur/sous-traitant se matérialise par la signature d'une lettre d'engagement éthique.

Le Programme «Buy & Care» dispose d'un volet de vérification de la conformité sociale permettant au Groupe de s'assurer que ses fournisseurs respectent les lois applicables, les Droits de l'Homme et le droit du travail et garantissent la sécurité de leurs équipes et l'hygiène sur le lieu de travail.

Les sous-traitants, où qu'ils soient basés dans le monde, et les fournisseurs de matières premières, emballages, équipements de production et PLV/Promo situés dans des pays présentant des risques font l'objet d'un audit social obligatoire. Pour établir la cartographie des pays présentant des risques, L'Oréal utilise les index produits par Maplecroft™.

Les audits sociaux sont réalisés par des prestataires externes, indépendants pour le compte de L'Oréal.

Les audits initiaux sont financés par L'Oréal et les audits de suivis sont à la charge des fournisseurs.

Les audits couvrent les **10 chapitres suivants** :

- le travail des enfants ;
- le travail forcé ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- le respect des lois relatives aux syndicats ;
- la non-discrimination ;
- les pratiques disciplinaires ;
- le harcèlement ou l'environnement hostile de travail ;
- le respect du salaire/de la compensation et des avantages ;
- le temps de travail ;
- la relation avec les sous-traitants.

Par ailleurs, les questions portant sur l'environnement seront obligatoires dans tous les audits sociaux à compter de janvier 2013.

L'audit social de L'Oréal se base en grande partie sur le standard mondialement reconnu SA 8000, mais comporte quelques exceptions notamment quant à la question de l'âge minimal pour le travail des enfants. En effet, le Groupe a choisi de fixer à 16 ans l'âge minimum obligatoire pour tous les salariés travaillant chez ses fournisseurs/sous-traitants, une limite supérieure à l'âge minimum exigé par les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Depuis 2006 date à laquelle L'Oréal a mis en place un outil de reporting, L'Oréal a mené des audits sociaux sur plus de 3 700 sites de fournisseurs.

En 2012, 1 120 audits ✓ (793 en 2011) ont ainsi été réalisés, soit plus de 4 400 depuis 2006.

Répartition géographique des audits sociaux de L'Oréal :

ZONES	2009	2010	2011	2012
Europe	86	119	134	191
NAZ	5	2	9	49
ZAL	36	84	65	152
ZAMO	4	23	73	118
Asie - Pacifique	305	339	512	610
TOTAL	436	567	793	1 120 ✓

ZAL : Zone Amérique latine - **ZAMO** : Zone Afrique Moyen Orient - **NAZ** : Zone Amérique du Nord

RÉSULTATS DES AUDITS	2011	2012
Accès refusé	4 %	4 %
Tolérance zéro	1 %	1 %
Satisfaisant ou amélioration continue	45 %	50 %
Action immédiate nécessaire	49 %	45 %

RÉPARTITION DES NON-CONFORMITÉS PAR CHAPITRES AUDITÉS	2011	2012
% de non-conformités liées au travail des enfants	6	5
% de non-conformités liées à la rémunération	23	22
% de non-conformités liées aux heures de travail	25	23
% de non-conformités liées aux conditions de travail, hygiène et sécurité	41	40
% de non-conformités liées aux autres chapitres audités	5	9

Ces données se lisent de la façon suivante : 22 % des non-conformités relevées en 2012 (sur l'ensemble des audits sociaux) portaient sur le chapitre « Rémunération ».

Les non-conformités constatées font l'objet d'actions correctives, d'audits de suivi et pour les plus sérieuses peuvent entraîner l'arrêt des relations commerciales, ou le cas échéant le non référencement d'un nouveau fournisseur.

NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION DES SALARIÉS SUR LES POLITIQUES ET PROCÉDURES RELATIVES AUX DROITS DE L'HOMME APPLICABLES DANS LEUR ACTIVITÉ; POURCENTAGE DE SALARIÉS FORMÉS

Les formations et la communication sur l'Éthique traitent notamment des Droits de l'Homme.

Au niveau corporate, la Direction Générale de l'Éthique a délivré 21 formations à 529 Collaborateurs, soit 1 190 heures de formation.

Par ailleurs, en 2012, 92 % des Pays du Groupe ont inclus des sujets relevant des Droits de l'Homme dans leurs formations locales et 89 % ont communiqué sur ces thèmes.

La formation aux achats responsables, au programme «Buy & Care» et aux audits sociaux est une formation obligatoire du parcours d'intégration de tout nouvel acheteur.

Chaque année depuis 2009, L'Oréal organise une Journée de l'Éthique («Ethics Day») afin d'assurer la continuité de la communication interne sur ce sujet. En 2012, le thème de la journée était «L'Éthique au Quotidien» et chaque Patron de Pays a pu échanger avec ses collaborateurs sur l'éthique, y compris sur les Droits de l'Homme. Environ 22 000 collaborateurs de 67 pays ont participé à ce dialogue et plus de 2 600 questions ont été posées au niveau mondial.

Non discrimination

NOMBRE TOTAL D'INCIDENTS DE DISCRIMINATION ET MESURES PRISES

La diversité est une valeur fondatrice de L'Oréal. Elle accompagne partout dans le monde ses collaborateurs et ses consommateurs vers l'universalisation de la beauté. La diversité des équipes de L'Oréal à tous les niveaux et dans tous les domaines permet plus de créativité, de cohésion sociale et une meilleure compréhension des consommateurs afin de développer des produits répondants aux besoins de tous. L'Oréal rejette toute idée et pratique de discrimination entre les personnes. Le Groupe a fait du handicap, de l'égalité socio-professionnelle et de l'origine socio-ethnique un socle fondamental pour lequel son engagement collectif doit se traduire partout dans le monde par des actions quotidiennes dans les ressources humaines mais aussi dans le marketing et les achats solidaires.

Une enquête «Pulse» a été réalisée en 2007 puis en 2011/2012 auprès des collaborateurs du Groupe. Les résultats de l'étude de 2012 ont montré que 77 % des collaborateurs implantés dans plus de 65 pays représentant les 5 zones géographiques apprécient et soutiennent l'engagement fort du Groupe L'Oréal dans la gestion des diversités intégré à ses politiques de Ressources Humaines et dans le respect de l'individu.

Dès 2005 L'Oréal a décidé de structurer sa politique de promotion des diversités autour de six domaines prioritaires : nationalité, origine socio-culturelle et ethnique, genre, handicap et âge. Par exemple, la place des femmes progresse chaque année. Ainsi en 2012, elles représentent 62 % de l'effectif cadre recruté, 43 % des membres des Comités de Direction et 46 % des premières missions d'expatriation.

De plus, L'Oréal a obtenu le label Gender Equality European Standard (GEES). Douze pays ont été labellisés: Allemagne, France, Espagne, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Irlande et Pays Baltes, Pologne, Portugal, République Tchèque et L'Oréal S.A. (Corporate).

En octobre 2012, le Mexique a obtenu le label «Modèle Equité de Genre» décerné par la Banque Mondiale.

En matière de discrimination, plusieurs engagements ont été pris par le Groupe L'Oréal depuis 2004 :

- En 2004, L'Oréal signe la Charte de la Diversité dans l'entreprise en France. L'Oréal est aujourd'hui signataire de sept chartes en Europe (France, Allemagne, Espagne, Italie, Belgique, Suède et Pologne) dont trois chartes cofondées en Italie, en Suède et en Pologne.
- Le 11 avril 2008, aux côtés de l'association SOS Préma, L'Oréal lance la Charte de la Parentalité en entreprise (310 entreprises et organismes signataires).
- En 2011, en collaboration avec l'association RMC-BFM, L'Oréal lance la Charte du Cœur et mobilise 83 entreprises autour de la nécessité d'installer des défibrillateurs dans les lieux publics et de former leurs collaborateurs et leurs fournisseurs/clients aux gestes qui sauvent.
- Depuis 2005, une Direction Mondiale de la Diversité existe dans le Groupe. Une Direction de la Diversité France a été créée en 2009. Au niveau international, un réseau d'une trentaine de coordinateurs locaux mène des actions sur le terrain. Un DRH en charge des diversités à l'international a été nommé en 2011.

L'Oréal propose également des formations :

- En 2006, le groupe lance une formation sur la diversité (1 jour ½) pour 8000 managers dans toute l'Europe.
- A fin 2012, 12443 collaborateurs ont participé aux Ateliers des Diversités dans 28 pays, journée dédiée exclusivement aux questions de Diversités dans l'entreprise et accessible à tous les collaborateurs et nouveaux entrants. Les Ateliers de la Diversité sont également délivrés hors Europe, notamment en Amérique Latine (Mexique).

Plusieurs actions ont également été mises en place au sein du Groupe :

- En 2005 le premier audit des recrutements cadres a eu lieu avec l'Observatoire des Discriminations.
- Depuis 2008, un audit sur l'égalité des chances dans le processus de recrutement est réalisé annuellement en collaboration avec le cabinet equality.
- En 2008 et 2009, L'Oréal a signé trois accords avec les organisations syndicales :
 - > sur l'égalité professionnelle hommes/femmes
 - > sur la conciliation vie privée/vie professionnelle
 - > sur l'emploi des seniors
- Pour l'évaluation des managers : des critères «diversité» sont inclus dans la partie «Talent Development».

Au niveau des fournisseurs et sous-traitants de L'Oréal, il leur est demandé de se conformer aux Conditions Générales d'Achat du Groupe qui stipulent clairement l'obligation de conformité aux conventions C100 et C111 de l'Organisation Internationale du Travail portant sur l'égalité.

Les contrats cadres signés avec les principaux fournisseurs contiennent tous une clause sociétale reprenant ces mêmes engagements (cf. HR1).

Chaque nouveau fournisseur/sous-traitant référencé par les équipes Achats doit s'engager à respecter ces clauses sociétales et à accepter qu'un audit social puisse être réalisé sur ses sites de production. Cet engagement du fournisseur/sous-traitant se matérialise par la signature d'une lettre d'engagement éthique.

De plus, tous les audits sociaux du Groupe traitent de la question de la discrimination.

En 2012, 6 audits fournisseurs ont fait état de non-conformités sur le chapitre discrimination. Toutes concernaient des pratiques pouvant encourager des discriminations à l'embauche. 5 fournisseurs sur 6 avaient mis en place des actions correctives lors de l'audit de suivi. Un plan d'action est toujours en cours à ce jour.

↳ Pour plus d'informations concernant les conventions fondamentales de l'OIT, consultez le document de référence p. 198, paragraphe 6.1.2.7, Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

Liberté syndicale et droit de négociation

HR5

ACTIVITÉS ET FOURNISSEURS SIGNIFICATIFS IDENTIFIÉS OÙ LE DROIT À LA LIBERTÉ SYNDICALE ET À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE RISQUE D'ÊTRE MENACÉ; MESURES PRISES POUR ASSURER CE DROIT

La qualité du climat social au sein de L'Oréal est le fruit d'un dialogue permanent entre la direction, les salariés et leurs représentants, et ce dans le respect des droits syndicaux de chaque pays et avec une attitude neutre vis-à-vis des différentes organisations syndicales.

Des instances représentatives du personnel sont en place dans la plupart des filiales européennes, des filiales asiatiques (Chine, Indonésie, Corée du Sud...), en Afrique (Maroc, Afrique du Sud), en Amérique du Sud (Brésil, Argentine...) et en Amérique du Nord (les États-Unis, Canada et Mexique), ainsi qu'en Australie et Nouvelle-Zélande.

Dans les quelques cas où il n'existe pas d'instance représentative du personnel (essentiellement au sein de filiales à faibles effectifs), le dialogue est assuré directement avec les salariés et ce, dans le plus grand respect des principes de transparence et de confiance qui sont appliqués de manière uniforme à l'échelle du Groupe.

Depuis 2003, L'Oréal réalise une enquête d'opinion mondiale («Pulse») auprès des salariés avec le concours du cabinet international Towers Watson, enquête reconduite en 2011-2012. Les résultats sont partagés avec les collaborateurs et les représentants du personnel. Ils font l'objet de plans d'actions mis en œuvre de manière décentralisée, au plus proche des attentes exprimées.

L'Instance Européenne de Dialogue Social/European Works Council

Un accord signé en 1996 entre L'Oréal et les organisations syndicales françaises et européennes (FEC CIA et EMCEF) a conduit à la création de l'Instance Européenne de Dialogue Social/European Works Council (IEDS/EWC). L'accord initial a été régulièrement mis à jour, notamment en 2009 pour introduire une nouvelle procédure d'information et de consultation applicable aux projets transnationaux donnant lieu à des procédures de consultation locales. Ce processus prévoit la possibilité pour l'IEDS/EWC d'émettre un avis. Il est ensuite mis en œuvre avec le Secrétariat de liaison élargi aux membres des pays concernés ou bien avec l'IEDS/EWC au complet, en fonction de la dimension géographique et stratégique du projet. Cette révision a représenté une avancée importante visant à renforcer le dialogue social chez L'Oréal tout en anticipant l'évolution de la législation.

L'IEDS/EWC alimente les débats et les réunions avec les membres de l'IEDS sur la situation actuelle du Groupe et ses perspectives futures.

Elle est composée de 30 membres, qui bénéficient régulièrement d'une formation aux questions économiques et sociales.

A l'heure actuelle, cette instance couvre environ 30000 salariés de 26 pays faisant partie de l'Espace Economique Européen, parmi lesquels les 16 pays qui ont plus de 145 collaborateurs sont représentés.

Le bilan des accords collectifs

La politique sociale de L'Oréal permet la conclusion d'un certain nombre d'accords collectifs chaque année dans les filiales. En 2012, 33 accords ont été signés en France et 69 accords ont été signés dans le reste du monde. Au total le nombre d'accords en vigueur au 31 décembre 2012 était de 298.

Dans les pays où la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont limités ou interdits, L'Oréal s'assure qu'il existe d'autres modes de dialogue avec les collaborateurs leur permettant de remonter leurs éventuelles préoccupations.

Relation avec les fournisseurs

Au niveau des fournisseurs et sous-traitants de L'Oréal, il leur est demandé de se conformer aux Conditions Générales d'Achat du Groupe qui stipulent clairement l'obligation de conformité aux conventions C87 et C98 de l'Organisation Internationale du Travail portant sur la liberté d'association.

Les contrats cadres signés avec les principaux fournisseurs contiennent tous une clause sociétale reprenant ces mêmes engagements (cf. HR1).

Chaque nouveau fournisseur/sous-traitant référencé par les équipes Achats, doit s'engager à respecter ces clauses sociétales et à accepter qu'un audit social puisse être réalisé sur ses sites de production. Cet engagement du fournisseur/sous-traitant se matérialise par la signature d'une lettre d'engagement éthique.

De plus, tous les audits sociaux du Groupe traitent de la question de la liberté d'association.

En 2012, lors des audits sociaux chez les fournisseurs et sous-traitants du Groupe, 2 % des non-conformités relevées portaient sur le chapitre de la liberté d'association. Le cas le plus sévère rencontré était l'absence totale de possibilités pour les salariés de faire une quelconque remontée de doléances. L'Oréal n'a pas référencé ce fournisseur qui rencontrait d'autres difficultés à atteindre les standards du Groupe.

Ainsi, les non-conformités constatées font l'objet d'actions correctives et pour les plus sérieuses peuvent entraîner l'arrêt des relations commerciales, ou le cas échéant le non référencement d'un nouveau fournisseur.

↳ Pour d'informations concernant les conventions fondamentales de l'OIT, consultez le document de référence p. 198. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Interdiction du travail des enfants

HR6

ACTIVITÉS ET FOURNISSEURS SIGNIFICATIFS IDENTIFIÉS COMME PRÉSENTANT UN RISQUE SIGNIFICATIF D'INCIDENTS IMPLIQUANT LE TRAVAIL D'ENFANTS; MESURES PRISES POUR CONTRIBUER À INTERDIRE CE TYPE DE TRAVAIL

Concernant l'abolition du travail des enfants, toutes les entités de L'Oréal sont tenues de vérifier l'âge de leurs nouveaux collaborateurs au moment de leur embauche.

L'Oréal a choisi de fixer à 16 ans l'âge minimum obligatoire de tous ses collaborateurs, une limite supérieure à l'âge minimum exigé par l'Organisation Internationale du Travail.

Compte tenu de leur jeune âge, les collaborateurs âgés de 16 à 18 ans font l'objet d'un suivi particulier et notamment: pas de travail de nuit, pas d'heures supplémentaires, pas de travail impliquant l'utilisation de substances ou d'outils dangereux, pas de port de charges lourdes, mise en œuvre d'un plan de formation renforcé, désignation d'un « tuteur » interne et inscription sur un registre spécial. En 2012, 434 collaborateurs de 16 à 18 ans ont travaillé au sein des entités du Groupe.

Au niveau des fournisseurs et sous-traitants de L'Oréal, il leur est demandé de se conformer aux Conditions Générales d'Achat du Groupe qui stipulent clairement l'obligation de conformité aux Conventions C138 et C182 de l'Organisation Internationale du Travail portant sur l'interdiction du travail des enfants.

Les contrats cadres signés avec les principaux fournisseurs contiennent tous une clause sociétale reprenant ces mêmes engagements (cf. HR1).

Chaque nouveau fournisseur/sous-traitant référencé par les équipes achats, doit s'engager à respecter ces clauses sociétales et à accepter qu'un audit social puisse être réalisé sur ses sites de production. Cet engagement du fournisseur/sous-traitant se matérialise par la signature d'une lettre d'engagement éthique.

De plus, tous les audits sociaux du groupe traitent de la question du travail des enfants.

En effet, 5 % des non-conformités relevées en 2012 lors des audits fournisseurs portaient sur le chapitre «travail des enfants» (contrats, situation d'emploi des collaborateurs âgés de 16 à 18 ans, visites médicales non réalisées...).

Les auditeurs ont constaté le travail d'enfant de moins de 16 ans sur 10 sites fournisseurs de POS/PROMO en Asie. La plupart de ces enfants étaient âgés de 15 ans révolus, mais des enfants de 14 ans ont également été détectés.

L'Oréal a pour le moment décidé de ne plus travailler avec les sites concernés.

Pour en savoir plus, voir la politique «Fournisseurs/Sous-traitants et travail des enfants» :

<http://developpementdurable.loreal.com/pdf/child-labour-suppliers.pdf>

↳ Pour plus d'informations concernant les conventions fondamentales de l'OIT, consultez le document de référence p. 198, paragraphe 6.1.2.7, Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Abolition du travail forcé ou obligatoire

HR7

ACTIVITÉS ET FOURNISSEURS SIGNIFICATIFS IDENTIFIÉS COMME PRÉSENTANT UN RISQUE SIGNIFICATIF D'INCIDENTS RELATIFS AU TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE; MESURES PRISES POUR CONTRIBUER À L'ÉLIMINATION DE TOUTE FORME DE TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE

Concernant l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, le recours au travail pénitentiaire est possible, directement ou via un fournisseur/sous-traitant uniquement lorsqu'il est volontaire dans le cadre d'un programme de réinsertion et payé au prix du marché.

Il est demandé à tous les fournisseurs et sous-traitants de L'Oréal de se conformer aux Conditions Générales d'Achat du Groupe qui stipulent clairement l'obligation de conformité aux Conventions C29 et C105 de l'Organisation Internationale du Travail portant sur l'abolition du travail forcé.

Les Contrats Cadres signés avec les principaux fournisseurs contiennent tous une clause sociétale reprenant ces mêmes engagements (cf. HR1).

Chaque nouveau fournisseur/sous-traitant référencé par les équipes achats, doit s'engager à respecter ces clauses sociétales et à accepter qu'un audit social puisse être réalisé sur ses sites de production. Cet engagement du fournisseur/sous-traitant se matérialise par la signature d'une lettre d'engagement éthique.

De plus, tous les audits sociaux du Groupe traitent de la question du travail forcé.

En 2012, lors des audits sociaux chez les fournisseurs et sous-traitants du Groupe, 3 % des non-conformités relevées portaient sur le chapitre travail forcé. L'essentiel des non-conformités concerne la détention des documents d'identité des travailleurs ou le dépôt d'une somme d'argent pour accéder à l'emploi.

Ces points font l'objet d'actions correctives : les plus sérieuses peuvent entraîner l'arrêt des relations commerciales, ou le cas échéant le non référencement d'un nouveau fournisseur.

Étude d'impact

HR10

POURCENTAGE ET NOMBRE TOTAL D'ACTIVITÉS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UN EXAMEN DES DROITS DE L'HOMME ET/OU D'UNE ÉVALUATION DES IMPACTS

Country Reporting Ethics, un système de reporting annuel sur les questions éthiques, couvre tous les sujets abordés dans la Charte Éthique. Ces informations permettent notamment d'évaluer la performance du Groupe en termes d'application des Droits de l'Homme. En 2012, 100 % des pays ont complété ce reporting.

Un outil d'analyse et d'évaluation du risque éthique permet aux Patrons de Pays d'évaluer les risques éthiques éventuels (y compris en matière de Droits de l'Homme) au niveau de leur pays et de prendre les mesures nécessaires pour y remédier.

L'analyse du risque au niveau des fournisseurs et sous-traitants est effectuée par la Direction des Achats et notamment au moyen d'audit sociaux.

En 2012, les audits sociaux fournisseurs ont été réalisés dans 48 pays répartis sur tous les continents même si l'Asie, avec 54,5 % des audits, est majoritaire. Depuis 2006, ce sont ainsi 72 pays qui ont été concernés par les audits fournisseurs.

Remédiation

HR11

NOMBRE DE PLAINTES RELATIVES AUX DROITS DE L'HOMME DÉPOSÉES, TRAITÉES ET RÉSOLUES GRÂCE À DES MÉCANISMES FORMELS

La politique « Parlons-en Ensemble » de L'Oréal permet aux collaborateurs de faire remonter leurs éventuelles préoccupations y compris en matière de Droits de l'Homme et notamment via un site internet sécurisé directement auprès du Directeur Général de l'Éthique.

Toute allégation fait l'objet d'un examen détaillé et les mesures adéquates sont prises le cas échéant en cas de non-respect de la politique Droits de l'Homme.