



# Politique globale en matière de droits de l'homme

## Sommaire

**Objectifs et  
champ  
d'application**

PAGE 3

### **Engagements en matière de droits de l'homme**

#### **1. Au sein de nos propres opérations** PAGE 4

1. Santé et sécurité
2. Non-discrimination et diversité
3. Anti-harcèlement
4. Relations entre collaborateurs
5. Liberté syndicale et droit à la négociation collective
6. Salaires équitables, avantages sociaux et temps de travail
7. Travail des enfants
8. Travail forcé et liberté de mouvement

#### **2. Au sein de notre chaîne d'approvisionnement** PAGE 8

#### **3. Au sein de nos communautés locales** PAGE 9

1. Eau
2. Propriété et utilisation des terres

**Mise en œuvre de  
la politique**

PAGE 10

**Textes de  
référence**

PAGE 12

## Objectifs et champ d'application

En tant que « **Créateurs de convivialité** », nous attachons une grande importance à nos collaborateurs, à nos fournisseurs et aux populations auprès desquelles nous intervenons – un engagement envers les personnes avec lesquelles nous travaillons. Notre responsabilité et notre devoir moral de garantir le respect des droits de l'homme au travers de toutes nos activités mondiales sont inhérents à cette approche conviviale

Chez Pernod Ricard, nous nous engageons à coopérer avec toutes les parties prenantes<sup>1</sup>. Nous promouvons les droits de l'homme dans nos activités et sur notre chaîne de valeur en adhérant à des standards reconnus internationalement et en signalant tous les manquements susceptibles de survenir. Nous favorisons l'épanouissement de nos collaborateurs dans un esprit d'entrepreneuriat, en encourageant la prise de décisions et l'engagement de chacun à participer au bien-être collectif. C'est cette conviction qui nous pousse à mettre en œuvre une politique globale en matière de droits de l'homme.

La politique de Pernod Ricard en matière de droits de l'homme est un minimum requis. Notre politique volontariste souligne les engagements et procédures qui s'appliquent à tous les collaborateurs de Pernod Ricard et aux joint-ventures que Pernod Ricard contrôle au travers de sa participation.

Lorsque la législation locale est plus restrictive et vertueuse que cette politique, nos filiales<sup>2</sup> adhéreront aux normes plus strictes qui s'appliquent.

Si se conformer aux législations locales signifie que nos collaborateurs ou nos filiales ne peuvent pas respecter les principes de cette politique, les filiales devront gérer cette situation de la manière suivante :

- Les filiales doivent chercher des façons de respecter les principes établis dans cette politique et essayer d'agir autant que possible conformément à ces principes sans avoir à violer les législations locales ;
- Si une filiale est consciente du risque de contribuer malgré soi à des violations des droits de l'homme ou d'être à l'origine d'une de ces violations, la direction de la filiale devra demander conseil au directeur des ressources humaines local.

Pernod Ricard attend également de ses fournisseurs<sup>3</sup> qu'ils adhèrent aux 'Standards Fournisseurs' de Pernod Ricard, dont la violation entraînerait la rupture de la relation commerciale.

Pernod Ricard s'engage à éviter de manière proactive toute violation des droits de l'homme, toute complicité à une violation venant de partenaires commerciaux<sup>4</sup>, ainsi qu'à apporter des mesures correctives. ■

<sup>1</sup> **Partie prenante** : la présente politique définit comme partie prenante tout individu ou entité juridique qui est directement ou indirectement, par quelque moyen que ce soit, volontairement ou involontairement, impliqué dans les actions, activités, programmes ou affaires de Pernod Ricard et/ou de l'une de ses filiales.

<sup>2</sup> **Filiale** : la présente politique définit comme filiale toute entité juridique ou unité commerciale faisant partie du groupe Pernod Ricard.

<sup>3</sup> **Fournisseur** : la présente politique définit comme fournisseur les tiers et entreprises, personnes physiques ou morales qui fournissent directement ou indirectement tout type de biens ou de services à Pernod Ricard, contre rémunération ou non.

<sup>4</sup> **Partenaires commerciaux** : la présente politique définit comme partenaires commerciaux toute personne physique ou morale avec laquelle Pernod Ricard entretient toute sorte de relation commerciale significative sur le long terme.

# Engagements en matière de droits de l'homme

## 1. Au sein de nos propres opérations

La charte Pernod Ricard énonce les principes fondamentaux de fonctionnement du Groupe, notre culture d'entreprise et nos valeurs : l'esprit entrepreneur, la confiance mutuelle et un sens aigu de l'éthique.

### 1.1. Santé et sécurité

Pernod Ricard s'efforce en permanence à éliminer les accidents du travail, risques et maladies professionnels pour tous ses collaborateurs et sous-traitants<sup>5</sup>.

Les principaux sites de production doivent être certifiés ISO 45001.

L'évaluation des risques est une approche fondamentale visant à évaluer les dangers inhérents à nos activités et à minimiser le niveau de risque par l'ajout de mesures de contrôle nécessaires. Nous réalisons des évaluations d'impact régulières et gérons les risques associés à tous les projets d'investissement en apportant une expertise interne et externe pertinente.

Pernod Ricard s'assure, dès leur conception, que ses projets d'investissement ne risquent pas de compromettre la santé et la sécurité de ses collaborateurs<sup>6</sup> et des populations environnantes. Par ailleurs, nous nous assurons que les collaborateurs possèdent les compétences et la formation nécessaires pour accomplir les missions

représentant des risques pour la santé. Toutes les filiales doivent dispenser chaque année une formation spécifique en matière de sécurité. Les besoins de formation doivent être identifiés et satisfaits et l'acquisition de nouvelles compétences en matière de sécurité doit être évaluée.

Conformément à notre vision « Créateurs de convivialité », nous sommes attachés au développement d'une culture où chacun possède un rôle à jouer et où les collaborateurs s'approprient les questions de sécurité en partageant la responsabilité de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues.

### 1.2. Non-discrimination et diversité

Attachés à la diversité des équipes et à la promotion de l'égalité des chances, nous interdisons toute forme de discrimination.

Nous ne serons à l'origine d'aucune discrimination liée à la race, à la religion, à l'apparence physique, aux origines ethnique, nationale ou sociale, au handicap, à l'orientation sexuelle, au sexe, à l'identité ou l'expression de genre, au statut marital, à l'âge, aux opinions politiques ou au choix de nos collaborateurs de boire ou non de l'alcool. ►

<sup>5</sup> **Sous-traitant**: La présente politique définit comme sous-traitant toute personne physique ou morale avec laquelle Pernod Ricard possède un lien contractuel visant à réaliser un service sur les sites de Pernod Ricard.

<sup>6</sup> **Collaborateur**: Le terme collaborateur doit également être compris au sens large; il s'agit de tous les collaborateurs et travailleurs de Pernod Ricard, y compris les directeurs, directeurs non exécutifs, dirigeants, ainsi que les travailleurs intérimaires, agents détachés, consultants et sous-traitants (indépendamment de leur situation géographique, fonction, grade ou statut) engagés par Pernod Ricard, pour son compte et sous son contrôle effectif.

## Nous nous attachons particulièrement à :

- mettre en place des programmes visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et réaliser un état des lieux en ce qui concerne la construction des parcours professionnels, l'accès à la formation, l'accès aux postes à responsabilité et les niveaux de rémunérations à poste équivalent.
- assurer la parité hommes-femmes au sein des équipes de direction<sup>7</sup>
- faciliter le recrutement et la promotion interne de profils variés (ethnie, nationalité, culture, éducation, handicap, âge, etc.) pour permettre des plans de carrière multiples et favoriser ainsi l'enrichissement et la performance du collectif.

## 3. Anti-harcèlement

Conformément à nos politiques locales, nous interdisons toute forme de harcèlement, de comportement irrespectueux ou inapproprié et de représailles. Les collaborateurs sont encouragés à soumettre toutes leurs questions à leur direction ou sur « Speak up », le système d'alerte confidentiel du Groupe. Nous nous assurons que les procédures adaptées sont disponibles facilement pour résoudre tous les problèmes susceptibles de survenir et éviter qu'ils ne se répètent.

Les pratiques impliquant du stress ou une pression excessive de la part de la direction sont interdites à tous les niveaux de l'organisation.

## 4. Relations avec les collaborateurs

### Formation et développement du collaborateur

Le développement professionnel et personnel est considéré comme étant une responsabilité partagée entre Pernod Ricard et nos collaborateurs pour soutenir et étendre leur employabilité.

Afin de garantir que tous nos collaborateurs sont prêts pour le monde du travail actuel et futur, Pernod Ricard s'engage à identifier, fournir et supporter les frais de formation sur les domaines qu'il juge pertinents pour l'activité et/ou la fonction du collaborateur. Nous ferons en sorte que tous les collaborateurs reçoivent une formation au moins tous les 3 ans, d'ici 2030.

Les filiales s'engagent à partager leurs descriptions de poste, à réaliser annuellement un entretien individuel de performance et de développement et à favoriser la mobilité interne leurs collaborateurs.

### Enquête d'opinion

Pernod Ricard réalise de façon périodique une enquête d'opinion mondiale pour mieux comprendre les attentes des collaborateurs dans leur environnement de travail. Les filiales s'engagent à partager les résultats de l'enquête avec leurs collaborateurs et à mettre en place des plans d'action visant à améliorer les domaines dont les résultats se sont avérés insuffisants.

Pour développer encore plus cette culture du dialogue, les filiales peuvent également réaliser des enquêtes à l'échelle locale sur des sujets spécifiques auprès de leurs collaborateurs.

### Gestion des restructurations et reconversion professionnelle

Chaque fois que cela est possible, Pernod Ricard s'engage à anticiper les évolutions économiques et industrielles et leurs conséquences en termes de ressources humaines. Lorsqu'est envisagée la cession d'une de ses entités, le Groupe fera particulièrement attention aux intentions du repreneur et à ses engagements en matière de préservation de l'emploi pour le plus grand nombre de collaborateurs possible.

<sup>7</sup> Définition interne des équipes de direction : Bande C et supérieures. La parité sera considérée atteinte avec un rapport femmes/hommes entre 40-60 %

Objectifs et champ d'application

Engagements en matière de droits de l'homme

Mise en œuvre de la politique

Textes de référence

En cas de restructuration locale et à chaque fois que cela est possible, les filiales à l'origine du processus s'engagent à :

- anticiper les conséquences sur les emplois et préparer en amont des mesures en faveur des collaborateurs ;
- encourager un dialogue transparent et constructif et apporter le plus tôt possible de la clarté aux collaborateurs potentiellement concernés ;
- offrir des postes alternatifs au plus grand nombre de collaborateurs et proposer des services de reclassement aux collaborateurs qui ne trouvent pas de poste alternatif ou d'opportunités adaptées au sein du Groupe, afin de les soutenir dans leur reconversion professionnelle.

## 1.5 Liberté syndicale et droit à la négociation collective

Pernod Ricard respecte le droit de ses collaborateurs à la négociation collective et assure que les accords collectifs sont établis avec les représentants syndicaux et respectent, à minima, les règles et réglementations locales. L'entreprise encourage un dialogue ouvert et transparent, de manière à favoriser la coopération entre direction et syndicats, conformément aux principes de transparence, afin d'obtenir des résultats positifs.

En Europe, le Comité d'entreprise européen regroupe les représentants des pays dans lesquels le Groupe possède des entités d'au moins 50 collaborateurs. Pernod Ricard s'engage à impliquer le Comité d'entreprise européen sur les questions relatives aux pays européens concernés.

Nous respectons l'autonomie et l'indépendance des syndicats. Les collaborateurs exerçant des responsabilités syndicales ne doivent pas être discriminés, notamment sur le plan de l'accès à la formation, de l'évolution salariale et de l'évolution professionnelle.

Nous respectons le droit de nos collaborateurs de s'affilier à une organisation syndicale, à en monter un ou à ne pas en faire partie, élire leurs représentants et se faire élire à des fonctions de représentation et user de droits syndicaux reconnus, dans le cadre des législations et réglementations en vigueur. Lorsque des collaborateurs sont représentés par un syndicat reconnu par la loi, l'entreprise s'engage à négocier de bonne foi avec ses représentants.

## 1.6 Salaires équitables, avantages sociaux et temps de travail

### Salaires équitables, indemnité et emploi

Pernod Ricard s'efforce de fournir à ses collaborateurs un salaire et des avantages sociaux cohérents avec les pratiques de marché et en accord avec leurs compétences et leur performance.

Les salaires et avantages sociaux doivent être égaux ou supérieurs au minimum légal et aux exigences réglementaires, ils doivent respecter les conventions collectives négociées avec les syndicats représentatifs.

Chaque filiale s'assurera de l'attractivité de ses pratiques salariales conformément aux pratiques du marché. Les politiques de rémunération sont déterminées avec le souci de l'objectivité, de la transparence et de l'équité, elles doivent respecter le principe d'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail équivalent.

Lorsque cela est possible, la préférence doit être donnée à des postes pérennes et stables plutôt que d'avoir recours à des contrats atypiques.

Une période de congés payés annuels doit être fournie à tous les collaborateurs, que la législation locale ou nationale l'impose ou non. ►

## Encouragement des collaborateurs à l'actionnariat

Parce que les résultats du Groupe sont le fruit du travail de nos collaborateurs, chaque filiale doit chercher à favoriser la mise à en place de dispositifs visant à faire bénéficier les salariés des progrès économiques de la filiale. Si les résultats le permettent, ces systèmes doivent octroyer aux collaborateurs une indemnité en sus de leur rémunération, en respectant les spécificités locales et en fonction des dispositifs mis à la disposition de la filiale. Lorsque cela est possible, les filiales doivent privilégier des dispositifs qui permettent aux collaborateurs de devenir actionnaires de Pernod Ricard.

## Protection sociale

Nous nous engageons à offrir à nos employés une série d'avantages sociaux. Les filiales s'efforcent de mettre en place des couvertures de prévoyance afin de couvrir les risques liés aux conséquences d'un décès ou d'une invalidité du collaborateur, quelle qu'en soit la cause. Les filiales doivent souscrire et contribuer à un régime permettant à n'importe quel collaborateur salarié en contrat à durée indéterminée et doté d'une ancienneté d'au moins 1 an au moment de son décès de pouvoir faire bénéficier ses ayants-droits désignés d'une prestation dont la valeur est au moins égale à 1 an de salaire fixe.

## Temps de travail

Pernod Ricard respecte les besoins des collaborateurs en matière d'équilibre entre travail et loisirs. Les horaires de travail doivent être conformes aux lois et réglementations, notamment celles en vigueur pour les salaires et les avantages sociaux. Tous les collaborateurs bénéficient au moins de 24 heures consécutives de repos par période de sept jours de travail.

## 7. Travail des enfants

Conformément aux normes internationales, en particulier les conventions applicables de l'OIT, et aux législations nationales, Pernod Ricard n'emploiera pas de mineurs. Pernod Ricard ne permet sous aucune circonstance l'exploitation du travail des enfants.

Nous sommes conscients que les personnes de moins de 18 ans sont autorisées à travailler dans certaines circonstances définies, garantissant leur protection, comme les programmes d'apprentissage mis en œuvre par certains gouvernements. Cette forme de travail est acceptable du moment qu'elle est conforme aux exigences des conventions de l'OIT et des législations nationales.

## 8. Travail forcé et liberté de mouvements

Pernod Ricard ne permet l'utilisation d'aucune forme de travail forcé ou obligatoire (telle que le travail pénitentiaire, en servitude ou non rémunéré, l'esclavage ou l'asservissement). Toutes les relations de travail doivent revêtir un caractère volontaire, en particulier :

- les collaborateurs n'ont pas à payer de frais de recrutement et ils sont libres de mettre fin à la relation de travail avec un préavis raisonnable.
- les collaborateurs n'ont pas à renoncer à leurs documents d'identité, passeports ou permis de travail pour être embauchés. ■

## Engagements en matière de droits de l'homme

### 2. Au sein de notre chaîne d'approvisionnement

Pernod Ricard est conscient que l'impact de ses opérations sur la société provient surtout de sa chaîne d'approvisionnement et de ses relations avec les fournisseurs et sous-traitants. C'est pourquoi nous entretenons des relations durables avec nos fournisseurs et sous-traitants, dans le but de réduire leur impact sur la société et l'environnement.

Pour mettre en place un approvisionnement local responsable, un processus de diligence raisonnable a été instauré au sein du Groupe afin d'évaluer et de contrôler la conformité de nos fournisseurs.

Ce processus consiste en ce qui suit :

- Politique d'Achats Responsables pour les produits et les services, couvrant tous les achats réalisés par l'ensemble du personnel.
- Les sous-traitants et fournisseurs de Pernod Ricard doivent respecter les 'Standards Fournisseurs' qui énoncent nos exigences en matière de pratique commerciale, y compris en termes de droits de l'homme et du travail et de santé et sécurité.
- Outil d'analyse des risques pour permettre aux filiales d'identifier quels fournisseurs et sous-traitants devraient en priorité être évalués.
- Évaluation des fournisseurs et sous-traitants par le biais de la plateforme EcoVadis.
- Audit social et éthique des fournisseurs et sous-traitants selon les normes SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit, audit de commerce éthique des membres Sedex).

Si un fournisseur ou un sous-traitant n'est pas à la hauteur des exigences de développement durable, les filiales peuvent être confrontées aux situations suivantes :

- Fournisseurs et sous-traitants actuels avec une relation commerciale en cours :
  - Le fournisseur / sous-traitant est incontournable : les mesures à prendre seront à analyser au cas par cas avec dans l'objectif de toujours améliorer la performance de développement durable de ce fournisseur / sous-traitant, en étant conscient que ce processus peut s'inscrire dans la durée.
  - Le fournisseur / sous-traitant n'est pas incontournable : les filiales doivent établir un plan d'amélioration en ciblant les points d'action prioritaires à proposer à ce fournisseur / sous-traitant.
  - Si le fournisseur / le sous-traitant ne parvient pas à suivre le plan ou le refuse, les filiales devront mettre en œuvre un processus de remplacement du fournisseur / sous-traitant par un autre offrant de meilleurs résultats en matière de durabilité.
- Si la situation implique un nouveau fournisseur / sous-traitant, tout refus d'évaluation ou une sous-performance de développement durable entraînera une impossibilité d'établir une relation commerciale avec ce fournisseur / sous-traitant.

Pernod Ricard attend de ses collaborateurs en contact avec des entreprises extérieures au Groupe et en position d'établir des relations client-fournisseurs qu'ils appliquent les règles du Groupe conformément au Code éthique Achats et à la Politique Achats responsables. ■



# Engagements en matière de droits de l'homme

## 3. Au sein de nos communautés locales

En tant qu'employeur et entreprise citoyenne, Pernod Ricard est conscient des implications en matière de respect des droits de l'homme que l'utilisation de la terre et de l'eau sur l'ensemble de notre chaîne de valeur peut avoir sur les moyens de subsistance des communautés locales. Le Groupe respecte le caractère unique et spécifique des régions dans lesquelles il opère.

### 3.1 Eau

Nous reconnaissons que le droit à l'eau est un droit fondamental de l'homme. Nous respectons le besoin de l'homme à un approvisionnement durable en eau, à une eau potable salubre et à la protection des écosystèmes et des populations grâce à un assainissement approprié. Pernod Ricard s'engage à définir une stratégie de gestion de l'eau reposant sur le niveau de risque :

- Les sites où le risque est faible doivent au minimum gérer efficacement les ressources en eau dans leurs installations.
- Les sites où le risque est important doivent également réaliser des études de leurs zones de captage d'eau afin de maintenir un équilibre, de surveiller un changement éventuel des risques et d'entretenir un dialogue avec les principales parties prenantes.
- Les sites où le risque est considérablement élevé doivent prendre des mesures spécifiques avec les populations locales et les autres parties prenantes afin de contribuer à l'amélioration du plan de gestion de l'eau.

### 3.2 Propriété et utilisation des terres

Pernod Ricard respecte toutes les lois nationales applicables, ainsi que les normes internationales en matière de droits de l'homme pour l'accès des populations locales à la terre et aux ressources naturelles. Les acquisitions de terres et les changements dans leur utilisation s'effectuent dans le respect des droits des individus et populations touchés. Nous faisons également preuve de diligence raisonnable en matière de droits à la terre et de titres de propriété lors du développement de nouvelles opportunités commerciales. ■

## Mise en œuvre de la politique

### 1. Gouvernance

Cette politique a été validée par le Président-Directeur Général de Pernod Ricard. Elle a été partagée avec le Comité exécutif, le Comité d'entreprise européen, le Conseil d'administration et le Comité d'Intégrité, qui est composé de représentants de différents domaines d'activité et fonctions au sein du siège.

Le Directeur des Ressources Humaines et de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise supervise la mise en œuvre de la politique globale en matière de droits de l'homme du Groupe.

Les directeurs des ressources humaines et les directeurs généraux sont chargés, au niveau local, de la mise en œuvre de la politique globale en matière de droits de l'homme de Pernod Ricard.

### 2. Diffusion et application de cette politique

Toutes les filiales acceptent de transmettre ces engagements à leurs collaborateurs par le biais des outils de communication interne habituels. Le Groupe fournit des versions en anglais, en français et en espagnol. Les filiales traduiront l'accord dans leurs langues locales afin de permettre à tous les collaborateurs de le comprendre.

Ces engagements ne sont pas destinés à remplacer d'autres politiques de Pernod Ricard sur les pratiques du Groupe en matière éthique, sociale et environnementale.

Ils font office d'extension et d'engagements globaux liés aux droits de l'homme.

Les filiales doivent définir leur plan d'action local conformément aux priorités identifiées dans la présente politique globale en matière de droits de l'homme.

### 3. Contrôle et mise à disposition d'un système d'alerte et de recueil des signalement

#### 3.1 Contrôle

Les résultats de Pernod Ricard en lien avec la politique du Groupe en matière de droits de l'homme seront communiqués au travers de notre Document de Référence et de notre site Internet.

Nous nous engageons à mesurer annuellement nos progrès et à suivre toutes les étapes nécessaires pour garantir que les informations rapportées retranscrivent fidèlement et sincèrement nos activités. Le Groupe fait vérifier ses procédures, outil de *reporting* ainsi qu'une sélection d'indicateurs par des organismes tiers indépendants.

À l'échelle européenne, le Comité d'entreprise européen, ou son comité restreint, doit être informé de la mise en œuvre de la politique. ►

Objectifs et champ d'application

Engagements en matière de droits de l'homme

Mise en œuvre de la politique

Textes de référence

## 3.2 Système d'alerte et de recueil des signalements

Afin de fournir un soutien quotidien aux collaborateurs, Pernod Ricard encourage le dialogue et la confiance, en permettant à chacun d'exprimer son point de vue et de faire part de ses préoccupations.

À cet égard, pour assurer la conformité avec le Code de conduite des Affaires de Pernod Ricard, ainsi qu'avec ses normes et politiques, Pernod Ricard a créé une politique d'expression en fournissant aux collaborateurs du Groupe un système interne d'alerte professionnelle, du nom de « Speak Up ». À travers ce processus, tous les collaborateurs ont la possibilité de faire part de leurs préoccupations :



- En informant la direction du moindre soupçon pouvant exister concernant une pratique ou une situation qui serait contraire ou incompatible avec le Code, les politiques associées ou toute loi ou réglementation ;
- En utilisant « Speak Up », le système d'alerte rapide applicable à l'ensemble du Groupe. Tous les signalements seront réalisés de manière confidentielle et anonyme (si les lois du pays le permettent). Chaque signalement fera l'objet d'une analyse et enquête interne menée sous l'égide du Comité d'Intégrité. Si une violation est identifiée, le Comité d'Intégrité examinera son degré de gravité et décidera des mesures à prendre.

Conformément aux normes internationales sur la lutte contre la corruption et la protection des dénonciateurs<sup>8</sup>, Pernod Ricard s'assurera de l'absence de représailles à l'encontre de ses collaborateurs ou de toute autre partie prenante qui, de bonne foi et sans aucun intérêt personnel, a signalé, conformément à la procédure de signalement, des faits jugés contraires ou incompatibles avec le Code de conduite des Affaires, les politiques ou normes de Pernod Ricard.

Pernod Ricard ne tolère aucune menace formulée à l'encontre de toute personne défendant les droits de l'homme.

Pernod Ricard révisera régulièrement ces mécanismes, ainsi que tout retour les concernant.

## 4. Entrée en vigueur et modification

**La présente politique entrera en vigueur le 15 juin 2019.**

Afin de garantir de manière continue sa pertinence et son efficacité, cette politique sera passée en revue régulièrement et, si nécessaire, mise à jour pour refléter nos avancées constantes. ■

<sup>8</sup> Toute partie prenante qui signale, de bonne foi et pour des motifs valables, une négligence ou une mauvaise conduite au sein des activités de Pernod Ricard et de ses filiales qui menacent le respect des lois nationales ou internationales et/ou le Code de conduite des Affaires, et/ou la présente politique

Objectifs et champ  
d'application

Engagements en matière de  
droits de l'homme

Mise en œuvre de la  
politique

Textes de  
référence

## Textes de référence

### Notre politique entend respecter les normes, principes directeurs et protocoles internationaux suivants :

- [La Déclaration universelle des droits de l'homme](#)
- [Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques \(PIDCP\)](#)
- [Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels \(PIDESC\)](#)
- [Les Objectifs de développement durable des Nations Unies \(ODD\)](#)
- Les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et autres conventions applicables, notamment:
  - Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (Conventions N° 100 et 111)
  - Interdiction des pires formes de travail des enfants (Conventions N° 138 et 182)
  - Élimination du travail forcé ou obligatoire (Conventions N° 29 et 105)
  - Liberté syndicale et droit de négociation collective (Conventions N° 87 et 98)
  - Protection des membres et dirigeants syndicaux et non discrimination anti-syndicale (Convention N° 135)
  - Égalité de chances et droits pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales, pour les femmes enceintes et les mères allaitantes (Convention N° 156)
- Autres déclarations pertinentes de l'ONU et documents, incluant (sans s'y limiter):
  - [La déclaration de l'ONU sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes](#)
  - [La déclaration de l'ONU sur les droits de l'enfant](#)
  - [La déclaration de l'ONU sur les droits des peuples autochtones](#)
- [Autres normes et principes directeurs internationaux, y compris](#) ;
  - Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
  - [Le Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables](#) ;
  - [Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies](#) ;
  - [La Déclaration de principes tripartite de l'OIT](#) sur les entreprises multinationales et la politique sociale ;
  - [Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) ;
  - La norme ISO 45001.