



ArcelorMittal

Procédure de règlement des griefs





1. Objectif	3
2. Champ d'application	3
3. Principes et objectifs	3
4. Glossaire	4
5. Rôles et responsabilités	4
6. Procédure de traitement des griefs	5
6.1. Soumettre un signalement	6
6.2. Acheminement du signalement	6
6.3. Enquête	8
6.4. Actions correctives	11
6.5. Escalades	11
7. Rapports aux autorités extérieures	11
8. Surveillance et tests	11
9. Procédure de recours	11
10. Rapports	11
Annexe I : Définition des types de griefs	12

1. Objectif

L'objectif de cette procédure de règlement des griefs est de fournir au personnel d'ArcelorMittal et aux parties prenantes externes une procédure accessible et prévisible pour l'examen de leurs préoccupations. En outre, cette procédure de règlement des griefs doit constituer une exigence minimale pour les employés chargés de coordonner et d'examiner les préoccupations du personnel et des parties prenantes externes.

Ces lignes directrices doivent être prises en compte et intégrées dans toutes les actions futures et doivent être lues conjointement avec la politique de recueil de signalement d'ArcelorMittal, le code de conduite des affaires, la politique en matière de droits de l'homme et la politique d'approvisionnement responsable, dont les principes sont pleinement soutenus dans le présent document.

2. Champ d'application

La présente procédure de règlement des griefs s'applique à toutes les zones géographiques dans lesquelles ArcelorMittal exerce ses activités. Lorsque la législation d'un pays donné exige une norme plus élevée, c'est la norme locale qui prévaut.

Cette procédure de règlement des griefs s'applique au personnel d'ArcelorMittal, y compris le personnel permanent et non permanent du groupe ArcelorMittal et, sous réserve des réglementations locales, à tous ses affiliés, filiales, y compris les succursales et les bureaux de représentation, et contractant, à moins que des exigences légales ou de supervision ou des considérations de proportionnalité n'en décident autrement. Elle s'applique également aux tiers (personnes et organisations, y compris les parties prenantes).

La présente procédure de réclamation s'applique aux problèmes non judiciaires, c'est-à-dire à tous les problèmes, à l'exception de ceux relevant de la catégorie 7 décrite à l'annexe 1 : comportement criminel (conflit d'intérêts, fraude aux états financiers, irrégularités comptables, falsification de contrats, de rapports ou de registres, paiements indus ou pots-de-vin, corruption, détournement ou utilisation abusive d'actifs, blanchiment d'argent, manipulation de registres et fraude en matière de cybersécurité).

Le conseil d'administration d'ArcelorMittal est chargé de superviser et de contrôler l'approche d'ArcelorMittal en matière de recueil de signalement.

3. Principes et objectifs

L'approche décrite dans la présente procédure de règlement des griefs doit être alignée sur les principes généraux décrits dans la politique de recueil de signalement d'ArcelorMittal. En outre, la coordination et l'examen des préoccupations soulevées par les travailleurs et les tiers doivent toujours respecter les principes suivants :

- **Compétence** : Les enquêteurs doivent avoir l'expérience et l'expertise nécessaires pour mener une enquête crédible. À cet égard, tous les domaines d'activité, unités ou fonctions doivent veiller à ce que les enquêteurs reçoivent une formation adéquate.
- **Confidentialité** : Les rapports de signalement et les rapports d'enquête subséquents sont traités avec la plus grande confidentialité et conformément au droit applicable.
- **Indépendance** : Les enquêteurs doivent être libres de tout parti pris ou conflit d'intérêts réel ou apparent.
- **Objectivité et impartialité** : Toutes les informations doivent être examinées et analysées selon les mêmes standards, et les conclusions d'une enquête doivent être fondées sur les faits, et non sur une opinion filtrée par le système de valeurs personnelles de l'enquêteur.
- **Prévention des représailles** : Les personnes qui signalent une faute possible ou réelle et celles qui coopèrent à une enquête doivent être protégées contre les représailles.
- **Prévisibilité** : Fournir une procédure claire et connue avec un délai indicatif en fonction du type de processus prédéfini, en clarifiant les résultats potentiels, les remèdes et le suivi.
- **Professionalisme** : les enquêtes doivent être menées avec intégrité, équité et diligence. La manière dont l'enquête est menée reflète le professionnalisme de l'entreprise. Les enquêtes doivent toujours être respectueuses de toutes les parties et être menées avec équité, objectivité et intégrité. Les enquêteurs doivent travailler avec diligence, efficacité et dans le respect de l'éthique.
- **Délais** : Le retour d'information sera fourni à la personne concernée dans un délai raisonnable. Chaque enquête doit être entamée immédiatement après que la situation a été signalée et menée aussi rapidement que possible en tenant compte de la complexité de l'enquête. Toutes les enquêtes ne devraient pas durer plus de trois mois ou six mois dans des cas dûment justifiés¹.
- **Équitable** : La procédure vise à garantir que les personnes ayant des préoccupations peuvent accéder à des informations appropriées, à des conseils et à l'expertise essentielle pour s'engager dans une procédure de réclamation dans des conditions équitables, informées et respectueuses.
- **Transparente** : Le cas échéant, la procédure favorisera la transparence en tenant les parties concernées informées de l'avancement de l'enquête et en fournissant des détails sur l'efficacité du mécanisme de réclamation afin d'instaurer la confiance et de répondre aux préoccupations du public.

¹ Dans les cas où les réglementations locales imposent des normes plus strictes, elles doivent prévaloir. Inversement, lorsque les lois locales sont plus permissives, les unités opérationnelles doivent respecter les délais spécifiés dans la présente procédure de règlement des griefs.

4. Glossaire

La **fonction centrale de contrôle** sert d'entité centrale pour garantir des pratiques normalisées, contrôler les enquêtes et gérer les cas de niveau supérieur afin de faire respecter les normes et la conformité de l'organisation.

Procédure de contrôle et de test de conformité : procédure illustrant les étapes d'exécution des activités de contrôle et de test.

Le **réseau de conformité** fait référence aux responsables de la conformité alignés sur un secteur, une unité ou une fonction spécifique et qui en assurent la couverture.

Programme de conformité : un ensemble de documents comprenant des politiques et des procédures de conformité, des formations à la conformité, des certificats de conformité ainsi qu'une évaluation périodique de la mise en œuvre et de l'efficacité du programme de conformité et des audits destinés à détecter les cas de non-conformité.

Un **signalement**, également appelé grief, désigne tout soupçon d'acte répréhensible ou toute observation de problèmes ou de fautes réels soulevés par le lanceur d'alerte. Il s'agit d'injustices perçues par un individu ou un groupe qui a le sentiment d'avoir des droits, qui peuvent être fondés sur la loi, un contrat, des promesses explicites ou implicites, des pratiques coutumières ou des notions générales d'équité au sein des communautés lésées. Entre-temps, les incidents font l'objet d'une enquête dans le cadre des processus de gestion des incidents respectifs et doivent être transmis s'ils sont signalés par le biais de la procédure de recueil de signalement.

Le **comité mondial des griefs** est un comité interne chargé de suivre l'évolution et l'examen des problèmes critiques au niveau du groupe. Il est composé du directeur des ressources humaines du groupe, du directeur de l'assurance globale, du responsable de la conformité du groupe et du directeur du développement durable.

L'enquêteur est une personne chargée de mener l'enquête sur les préoccupations d'un segment ou d'une unité commerciale d'ArcelorMittal et de documenter les résultats dans des rapports d'enquête.

Le **comité local des griefs** est un comité interne au sein d'un segment ou d'une unité commerciale d'ArcelorMittal. Elle est chargée d'identifier la catégorie à laquelle appartient le problème, d'évaluer son niveau de risque, de transmettre le problème à l'unité ou aux unités d'enquête appropriées et d'assurer le suivi de l'état d'avancement de l'enquête, de l'assainissement et de la clôture.

Le **lanceur d'alerte**, également appelé plaignant, est une personne qui enregistre ou signale un problème par l'intermédiaire du canal de signalement d'ArcelorMittal ou d'un autre canal de communication officiel de l'entreprise, tel que défini dans la présente procédure. Le contact avec le lanceur d'alerte doit de préférence se faire par l'intermédiaire du canal de signalement. Si le lanceur d'alerte s'identifie et/ou informe par d'autres moyens de communication, le contact peut également être établi par ces moyens.

Le **canal de signalement** est le canal de signalement, anonyme ou non, de conduites et/ou d'actions contraires aux règles de conduite et aux lignes directrices internes d'ArcelorMittal, ainsi qu'à toute législation applicable à la société. Le canal de signalement est accessible aux publics internes et externes d'ArcelorMittal, y compris, mais sans s'y limiter, à ses propres employés et à ceux de tiers, aux stagiaires et aux apprentis, aux clients, aux fournisseurs, aux prestataires de services, aux parties prenantes, aux membres du gouvernement et aux membres de la communauté dans laquelle ArcelorMittal exerce ses activités.

5. Rôles et responsabilités

En ce qui concerne la procédure de règlement des griefs, les rôles et les responsabilités sont répartis entre le lanceur d'alerte, la fonction centrale de contrôle, le comité local de règlement des griefs dans chaque unité opérationnelle, l'enquêteur dans le cadre d'un service local spécifique (et, pour certains problèmes, central), y compris, mais sans s'y limiter, Santé et sécurité, RH, développement durable, etc. et le comité mondial de règlement des griefs.

Le lanceur d'alerte doit :

- Soumettre le problème par l'intermédiaire d'un canal choisi (ligne d'assistance, page web, etc.), de manière anonyme ou non,
- Fournir des informations supplémentaires par l'intermédiaire du canal de signalement, si nécessaire, afin de garantir une enquête complète.

La fonction centrale de contrôle est chargée de :

- Assurer la supervision et le suivi des enquêtes dans l'ensemble des unités,
- Élaborer les rapports consolidés reçus des segments/unités opérationnelles,
- Traiter les cas transmis/envoyés qui devraient être traités par les fonctions centrales,
- Gérer ou diriger l'examen de cas spécifiques qui devraient être réexaminés par les fonctions corporatives.

Le comité local des griefs est chargé de :

- Effectuer une évaluation des risques fondée sur le jugement pour toutes les préoccupations et déterminer l'ordre de priorité, l'étendue et la profondeur de l'enquête ainsi que les parties prenantes à impliquer,
- Comprendre les différentes procédures de réclamation, acheminer les problèmes soulevés vers le service compétent pour enquête et les communiquer aux parties prenantes concernées,
- Pour les cas non anonymes, contacter le lanceur d'alerte de préférence par l'intermédiaire du canal de signalement, établir la communication et le tenir informé des mesures prises concernant son signalement,
- Suivre l'état d'avancement de l'enquête et communiquer au lanceur d'alerte des mises à jour sur les prochaines étapes/actions entreprises dans le cadre de l'affaire,
- Assurer le suivi avec les enquêteurs en cas d'incertitudes et soutenir les barrages routiers et/ou transmettre les préoccupations à la fonction centrale de contrôle, si nécessaire,
- Contrôler le plan d'action/de mise en œuvre afin d'apporter des solutions aux lanceurs d'alerte, si nécessaire,
- Enregistrement de statistiques selon les catégories définies à l'annexe 1, précisant la matérialité et la criticité des préoccupations ainsi que l'état d'avancement de l'enquête.

L'enquêteur est chargé de

- Vérifier si le signalement a été correctement attribué au service d'enquête au service d'enquête et revenir vers le comité local des griefs en cas d'attribution erronée,
- Interviewer le lanceur d'alerte (pour les cas non anonymes uniquement) et les témoins afin de recueillir des informations supplémentaires si nécessaire,
- Demander et examiner des documents supplémentaires si nécessaire,
- Veiller à ce que l'enquête soit menée en temps voulu et à ce que les délais fixés ne soient pas dépassés, comme indiqué ci-dessus,
- Rendre compte en permanence de l'état d'avancement de l'enquête,
- Conclure l'enquête, résumer les résultats dans un rapport d'enquête basé sur les critères standardisés et identifier les enseignements tirés pour améliorer le mécanisme afin de prévenir les griefs et les préjudices futurs,
- Proposer des mesures correctives pour les problèmes examinés.

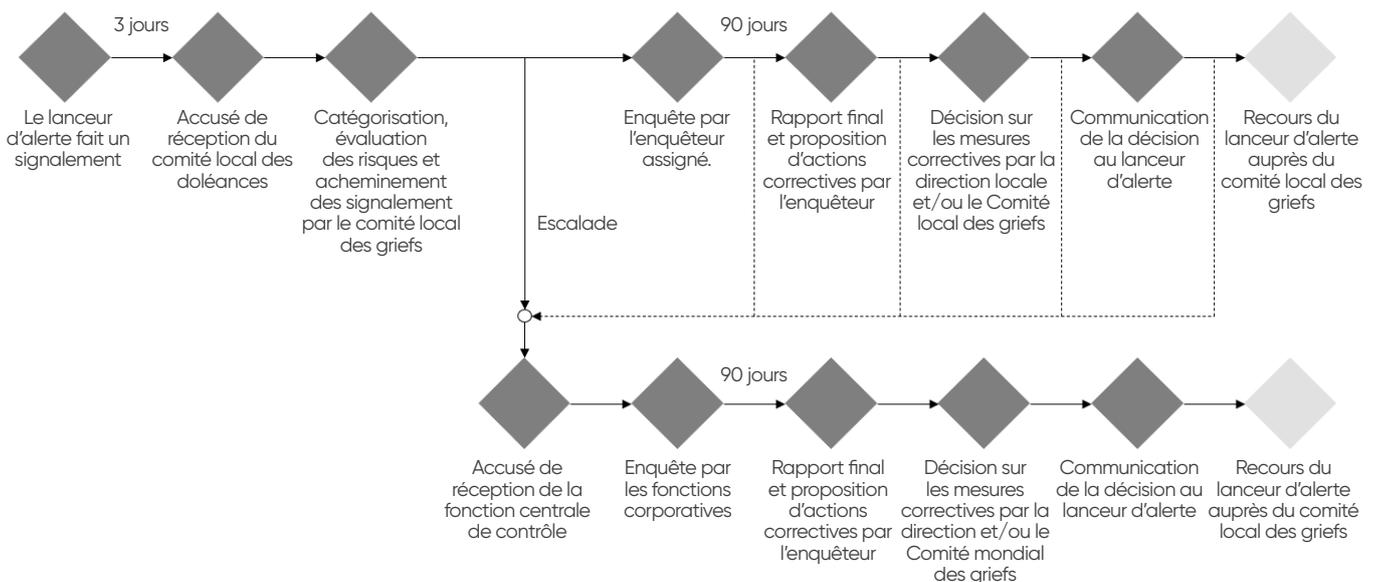
Le Comité mondial des griefs est chargé de :

- Décider des prochaines étapes pour les problèmes remontés,
- Identifier, discuter et décider des changements à apporter au processus et à l'outil de signalement,
- Identifier, discuter et décider des améliorations continues à apporter au processus et à l'outil de signalement,
- Décider des mesures correctives à appliquer, en particulier celles qui nécessitent l'adoption de mesures à l'échelle du groupe ou d'une unité à l'autre.



6. Procédure de traitement des griefs

Tout signalement indiquant l'implication des vice-présidents exécutifs (EVP), vice-présidents (VPs), directeurs généraux (GMs) d'ArcelorMittal et/ou de la direction exécutive de l'unité doit être signalé directement au responsable de Global Assurance (Head of Global Assurance). Dans tous les autres cas, il convient de suivre la procédure décrite ci-dessous.



Les délais indiqués ci-dessus ne sont que des références et peuvent être remplacés par des exigences réglementaires locales.

6.1. Soumettre un signalement

Tous les employés et les parties prenantes externes doivent être en mesure de faire part de leurs préoccupations en toute confidentialité par l'intermédiaire du ou des canaux de signalement mis en place par ArcelorMittal, tels qu'ils sont énumérés dans la politique de recueil de signalement.

Tous les canaux doivent être communiqués aux employés et aux parties externes et doivent être disponibles à tout moment pour faire part d'un signalement.

Lorsqu'un problème est reçu par un canal de communication autre que le canal de signalement, l'unité opérationnelle qui reçoit le problème doit l'adresser au comité local des griefs par courrier électronique, afin qu'il soit enregistré, classé, évalué et examiné conformément à la présente procédure de règlement des griefs.

Conformément aux exigences applicables en matière de délais, le comité local des griefs compétent enverra au lanceur d'alerte un accusé de réception du rapport dans les délais impartis.

6.2. Acheminement d'un signalement

Le comité local des griefs est principalement responsable de l'acheminement des cas de signalement vers les unités responsables en vue d'une enquête. Le comité local des griefs doit lire attentivement les faits de l'affaire et ne doit pas se fonder sur la classification déclarée par le lanceur d'alerte, afin d'éviter toute erreur de classification.

Si un signalement relevant de la catégorie 7 (comportement criminel) est mal classée, le comité local des griefs doit rapidement la reclasser et l'envoyer au responsable Global Assurance. Tout signalement indiquant l'implication des vice-présidents exécutifs (EVP), vice-présidents (VPs), directeurs généraux (GMs) d'ArcelorMittal et/ou de la direction exécutive de l'unité doit être transmise directement au responsable Global Assurance.

Procédures de réclamation

Toutes les procédures de réclamation pertinentes pour ArcelorMittal ont été identifiées en tenant compte de la structure organisationnelle, du modèle d'entreprise et du paysage des processus. La liste des procédures de réclamation identifiées sera mise à jour en permanence.

La direction locale doit désigner la (les) personne(s) chargée(s) de jouer le rôle du comité local des griefs, ainsi que les personnes qui, au sein des services fonctionnels, recevront et examineront les plaintes.

Le comité local des griefs classe le problème soulevé dans la procédure de griefs appropriée. Si plusieurs types de griefs sont impliqués dans un problème spécifique, le comité local des griefs décide de l'attribution du dossier. Toutes les unités participantes collaborent alors pour enquêter sur le cas, la responsabilité étant assumée par le propriétaire concerné. L'existence, le déroulement et les résultats de l'enquête sur tout signalement ne doivent être divulgués et/ou discutés qu'avec les personnes qui ont un besoin légitime d'avoir accès à ces informations et qui sont importantes pour l'enquête.

Les procédures de réclamation mises en place chez ArcelorMittal sont classées dans les catégories suivantes². La fonction de titulaire responsable indiquée ci-dessous est une suggestion et la direction locale doit avoir toute latitude pour la mettre en œuvre, pour autant que l'intégrité et la confidentialité du processus soient préservées. Tous les types de griefs sont définis à l'annexe I.

I. Plaintes juridiques et de conformité³

Catégorie 1 : Environnement

Type de grief	Indication de l'éventuelle fonction propriétaire responsable (dans l'unité commerciale ou au niveau central)	Fonction centrale de contrôle
Environnement et climat	Département de l'environnement	Environnement de l'entreprise

Catégorie 2 : Communautés affectées

Type de grief	Indication de l'éventuelle fonction propriétaire responsable (dans l'unité commerciale ou au niveau central)	Fonction centrale de contrôle
Droits des populations autochtones, réinstallation et moyens de subsistance	Durabilité	Responsabilité des entreprises
Participation des communautés affectées et des parties prenantes	Durabilité	Responsabilité des entreprises

Catégorie 3 : Santé et sécurité

Type de grief	Indication de l'éventuelle fonction propriétaire responsable (dans l'unité commerciale ou au niveau central)	Fonction centrale de contrôle
Santé et sécurité	Santé et sécurité	Santé et sécurité du groupe

Catégorie 4 : Droits de l'homme

Type de grief	Indication de l'éventuelle fonction propriétaire responsable (dans l'unité commerciale ou au niveau central)	Fonction centrale de contrôle
Travail des enfants	RH	Groupe RH
Traite des êtres humains et esclavage	RH	Groupe RH
Sécurité, violence ou menace	RH	Groupe RH

Catégorie 5 : Droits du travail

Type de grief	Indication de l'éventuelle fonction propriétaire responsable (dans l'unité commerciale ou au niveau central)	Fonction centrale de contrôle
Conditions de travail, association, salaires et indemnités	RH	Groupe RH
Discrimination	RH	Groupe RH
Harcèlement	RH	Groupe RH

² Ces catégories sont conçues uniquement à des fins d'information interne et peuvent ne pas correspondre exactement à la terminologie juridique utilisée dans les documents officiels.

³ Selon le système de classification des risques, si un problème est classé au niveau 4 ou 5, il doit être immédiatement transmis à la fonction centrale de contrôle (Central Oversight Function).

Catégorie 6 : Éthique des affaires et gouvernance

Type de grief	Indication de l'éventuelle fonction propriétaire responsable (dans l'unité commerciale ou au niveau central)	Fonction centrale de contrôle
Mauvaise conduite (par exemple, utilisation inappropriée des médias sociaux)	RH	Groupe RH
Cadeaux et divertissements	Global Assurance	Global Assurance
Délits d'initiés	Conformité	Conformité du groupe
Protection des données/ Cyberattaques (piratage)	Correspondant local pour la protection des données (IT, HR)	Informatique du groupe, RH du groupe, délégué à la protection des données du groupe

II. Plaintes médico-légales

Catégorie 7 : Comportement criminel

Type de grief	Indication de l'éventuelle fonction propriétaire responsable (dans l'unité commerciale ou au niveau central)	Fonction centrale de contrôle
Conflit d'intérêts	Global Assurance	Global Assurance
Fraude aux états financiers	Global Assurance	Global Assurance
Irrégularités comptables	Global Assurance	Global Assurance
Falsification de contrats, de rapports ou de registres	Global Assurance	Global Assurance
Paiements irréguliers, pots-de-vin et corruption	Global Assurance	Global Assurance
Détournement/ utilisation abusive d'actifs	Global Assurance	Global Assurance
Blanchiment d'argent	Global Assurance	Global Assurance
Manipulation d'enregistrements	Global Assurance	Global Assurance
Fraude à la cybersécurité	Global Assurance	Global Assurance

Tout signalement répertorié dans les catégories 1 à 7 ci-dessus, indiquant une implication des vice-présidents exécutifs (EVP), vice-présidents (VP), directeurs généraux (GM) d'ArcelorMittal et/ou de la direction exécutive de l'unité, doit être signalé directement au responsable Global Assurance.

III. Grievs (autres retours d'information ou questions non contentieuses)

Tous les autres griefs qui ne sont pas classés ci-dessus doivent figurer dans cette catégorie (par exemple, un comportement inapproprié sur le lieu de travail qui n'est pas considéré comme de la discrimination ou du harcèlement ou autre).

Triage basé sur le risque

Le comité local des griefs procède à une évaluation des risques basée sur le jugement pour tous les cas entrants afin de comprendre le risque sous-jacent pour le groupe et de donner la priorité à l'enquête en conséquence. Toutes les

préoccupations sont classées en cinq niveaux en fonction de leur criticité et de leur importance.

La criticité des préoccupations est basée sur les critères suivants : niveau de préjudice direct (allant d'un préjudice insignifiant à un préjudice majeur en fonction de la vulnérabilité et de l'efficacité des mesures correctives/de résilience), violation d'un comportement criminel, violation des politiques et réglementations de l'entreprise, et urgence de l'action requise en fonction de la gêne occasionnée dans le travail quotidien.

- Niveaux de criticité

Sévérité	Description
Sévère	Préjudice majeur, infractions graves ou comportement criminel, violations graves des politiques, action immédiate
Haut	Préjudice considérable, implications importantes, manquements potentiels à la déontologie, attention immédiate
Modéré	Domage modéré, implications modérées, gérables par des procédures standard
Faible	Domage mineur, faibles implications, impact minime, géré par des procédures de routine
Très faible	Domage négligeable, implications très faibles, pas d'impact significatif

La matérialité des préoccupations est basée sur les critères suivants : impact financier, impact juridique, impact sur la réputation et impact sur les droits de l'homme, y compris l'ampleur de cet impact, l'étendue de la population touchée (interne et externe) et le caractère irréversible de l'impact. Les préoccupations importantes sont celles pour lesquelles il existe des preuves d'actions ou d'omissions susceptibles d'exposer ArcelorMittal à ces risques. En outre, les préoccupations concernant la santé et la sécurité des employés et des tiers ou l'exposition des données personnelles traitées par ArcelorMittal doivent être classées comme importantes.

- Niveaux de matérialité

Sévérité	Description
Sévère	Impact financier, juridique ou de réputation grave, impact sur une population importante, conséquences irréversibles
Haut	Impact financier, juridique ou de réputation élevé portée considérable sur la population, conséquences difficilement réversibles.
Modéré	Impact financier, juridique ou de réputation modéré, étendue modérée sur la population, conséquences réversibles.
Faible	Faible impact financier, juridique ou sur la réputation, impact sur une population restreinte, conséquences facilement réversibles
Très faible	Impact financier, juridique ou de réputation très faible, population très restreinte, conséquences négligeables.

Sur la base des niveaux définis de criticité et de matérialité expliqués ci-dessus, le comité local des griefs attribue un niveau de risque à toutes les préoccupations à l'aide de la matrice suivante :

Criticité/matérialité	Très faible	Faible	Modéré	Haut	Sévère
Très faible	Niveau 1	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 2	Niveau 3
Faible	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 3
Modéré	Niveau 2	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 3	Niveau 4
Haut	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
Sévère	Niveau 3	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 5

La priorité de chaque affaire doit être communiquée à la fonction d'enquête concernée.

Certains types de griefs spécifiques sont toujours attribués au risque de niveau 4 et nécessitent une coordination et une enquête au niveau de l'entreprise. La fonction centrale de contrôle traitera ces cas et affectera des équipes d'enquête au niveau de l'entreprise si nécessaire ; ces cas ne doivent pas être traités au niveau local :

- Harcèlement sexuel,
- Discrimination ou harcèlement ayant un impact matériel potentiel pour le lanceur d'alerte et/ou ArcelorMittal (y compris infraction pénale, responsabilité, etc.).

Tout signalement indiquant l'implication des vice-présidents exécutifs (EVP), vice-présidents (VPs), directeurs généraux (GMs) d'ArcelorMittal et/ou de la direction exécutive de l'unité doit être transmis directement au responsable de Global Assurance.

Les préoccupations environnementales et sociales importantes (par exemple, les risques environnementaux à grande échelle, les incidents impliquant plusieurs employés, les questions liées à l'esclavage moderne) doivent être signalées à la fonction centrale de supervision dès qu'elles se présentent.

Lorsque ces critères sont remplis ou lorsque cela est nécessaire, l'unité locale doit transmettre les cas à la fonction centrale de contrôle pour examen et enquête. Le cas échéant, la fonction centrale de contrôle peut s'appuyer sur le comité mondial des griefs au cours de l'enquête et pour la résolution de ces cas.

6.3. Enquête

Le problème est ensuite transmis au service concerné, où un enquêteur désigné mène une enquête et fournit des mises à jour régulières au comité local des griefs . S'il s'avère que le problème a été initialement affecté à la mauvaise procédure de règlement des griefs, l'enquêteur renvoie le problème au comité local des griefs pour qu'il soit réaffecté.

Tous les enquêteurs officiellement désignés devraient recevoir une formation spécifique et adaptée à l'enquête sur le type de grief en question. À cet égard, tous les domaines d'activité, unités ou fonctions veillent à ce qu'une formation adéquate soit dispensée aux enquêteurs. L'entreprise fera tout son possible pour apporter son soutien à la formation.

Il est recommandé à tous les enquêteurs de signer un accord de confidentialité fourni par le service juridique et/ou le service de conformité.

6.3.1 Préparation d'une enquête

Il est important que l'enquêteur formule des questions directes et claires afin de faciliter la compréhension du lanceur d'alerte et la collecte d'informations supplémentaires.

Lorsqu'une demande est reçue par des canaux de communication autres que le canal de signalement, l'enquêteur veille à ce que toutes les informations soient correctement enregistrées par le comité local des griefs.

La préparation de l'enquête doit porter sur les points suivants :

- Les objectifs et la portée de l'enquête.
- Quelles sont les informations à rechercher et comment les obtenir.
- Qui doit être tenu informé de son évolution.
- Qui, au sein de l'entreprise, ne doit pas être impliqué dans l'exécution de l'enquête.
- Le calendrier des activités, y compris l'ordre et l'objet des entretiens et l'obtention des documents.
- Comment les révisions du plan initial devraient être proposées et adoptées.
- Si, quand et comment les forces de l'ordre doivent être informées.
- Les personnes impliquées et leurs tâches exactes.
- Déterminer les ressources nécessaires et s'assurer qu'elles sont disponibles.
- Veiller à ce que l'entreprise puisse fonctionner aussi normalement que possible pendant l'enquête.
- Mesures visant à garantir la confidentialité et la protection des données à caractère personnel.
- Le recours à des experts externes, tels que des spécialistes en informatique ou des comptables judiciaires.
- Le format précis du rapport d'enquête.

Si le signalement ne contient pas suffisamment d'informations pour permettre une enquête approfondie, l'enquêteur doit, par le biais du canal de signalement ou d'autres canaux de communication éventuellement disponibles, demander des informations supplémentaires au lanceur d'alerte. Si un signalement est anonyme, l'enquêteur s'efforce de mener une enquête. Toutefois, les lanceurs d'alerte doivent être conscients qu'une évaluation complète des préoccupations soulevées de manière anonyme peut s'avérer plus difficile.

6.3.2 Méthodes d'enquête

Le tri initial basé sur le risque est destiné à reconnaître la nature spécifique et les caractéristiques individuelles de chaque signalement. Le processus de triage doit tenir compte de la diversité des préoccupations qu'il reçoit, car des enquêtes différentes nécessitent des approches distinctes ; il n'existe pas de méthode unique. Chaque allégation comporte ses propres complexités, ce qui nécessite des méthodes adaptées pour les traiter efficacement. Les enquêteurs doivent donc avoir une approche adaptable et flexible, permettant un traitement précis de chaque demande.

Pour toutes ces raisons, la procédure distingue trois méthodes d'enquête principales : les entretiens, la collecte et l'examen de documents, les enquêtes environnementales.

A) Entretiens

L'entretien avec une personne est le principal moyen d'obtenir les faits, d'évaluer la crédibilité de toute allégation et de vérifier l'importance et la signification de tout document considéré comme pertinent pour l'enquête. Pour tirer le meilleur parti d'un entretien, l'enquêteur doit avoir fait des recherches approfondies sur le sujet et sur la personne interrogée et avoir soigneusement préparé ses questions.

Une liste des personnes à interroger doit être établie. Cela devrait inclure toute personne ayant quitté l'entreprise peu de temps avant ou après que la faute présumée ait été commise.

Il faut bien réfléchir aux personnes qui seront présentes lors de l'entretien. Dans l'idéal, c'est la même équipe qui devrait mener tous les entretiens, afin d'assurer la cohérence et de veiller à ce que toute contradiction dans les témoignages soit immédiatement reconnue. Il convient également de réfléchir au lieu et à la date de l'entretien, à l'éventualité - avec le consentement de la personne concernée - d'un enregistrement ou à la manière dont les notes seront prises, ainsi qu'à l'ordre dans lequel les questions prévues seront posées.

Toute personne interrogée doit être informée qu'il s'agit d'un exercice d'enquête auquel tous les membres du personnel concernés, anciens ou actuels, sont invités à participer. La confidentialité est un principe fondamental du processus. Il convient de souligner l'importance de la confidentialité et d'expliquer que l'entretien lui-même ne fait pas partie d'une procédure disciplinaire. L'enquêteur ne doit pas être agressif envers la personne qu'il interroge et doit utiliser toute documentation disponible pour aider la personne interrogée à se souvenir et à raconter les faits. Les personnes interrogées ne doivent pas recevoir d'informations qu'elles ne possèdent pas déjà, ni être informées des propos d'autres personnes interrogées.

Dans l'idéal, les entretiens avec les personnes susceptibles de détenir le plus d'informations utiles à l'enquête devraient être menés dès que possible. Cela réduit également le risque que des informations importantes ne soient pas identifiées en raison de l'oubli de faits, de l'indisponibilité de témoins ou de la perte ou de la détérioration d'éléments de preuve potentiels.

L'enquêteur doit déterminer quels détails exacts la personne interrogée connaît au sujet des allégations, comment elle connaît ces détails, quelles preuves elle peut produire ou citer pour corroborer sa version des faits, quels autres témoins peuvent étayer son récit et quel est le degré de crédibilité de son témoignage par rapport à celui d'autres personnes interrogées. Des stratégies doivent également être mises en place pour garantir le respect de la loi et de toute obligation contractuelle si une personne refuse de participer à l'enquête, demande à être représentée par un avocat, refuse de répondre à certaines questions ou demande une amnistie avant de donner des réponses.

Les entretiens seront l'une des méthodes à suivre pour traiter certains griefs tels que la santé et la sécurité et les droits du travail (licenciement abusif, liberté d'association, de réunion et de négociation collective, salaires et indemnités, conditions de travail favorables, discrimination, harcèlement). L'examen d'autres griefs peut nécessiter une expertise technique. La direction locale doit fournir les moyens nécessaires à la réalisation de ces enquêtes.

B) Collecte et examen des documents

La documentation peut constituer un élément essentiel de toute enquête. C'est pourquoi il convient d'accorder une attention particulière à la recherche, à l'obtention et à la conservation de tous les documents pertinents :

- Vérifiez si les informations fournies sont suffisantes pour mener à bien l'enquête et si elles fournissent un contexte suffisant ; en fonction de la classification du cas, déterminez si vous avez besoin d'accéder à des documents supplémentaires.
- Des copies de tous les documents originaux doivent être faites. Ces copies doivent être celles avec lesquelles les enquêteurs travaillent au quotidien afin de ne pas mettre les originaux en danger. Les documents originaux ne doivent pas être marqués ou modifiés de quelque manière que ce soit.
- Si possible, obtenez des documents originaux de plusieurs sources, afin de vérifier leur authenticité. Veillez à indiquer quelle copie du document provient de quelle source.
- Si possible, suivre le mouvement et l'emplacement des documents pertinents pour l'enquête dans l'ensemble du groupe.
- Si une personne refuse de remettre un document sur la base du privilège contre l'auto-incrimination ou tente de détruire des documents pertinents, veuillez contacter le service juridique.
- Si la documentation détenue par un ancien employé est nécessaire pour mener à bien l'enquête, veuillez contacter le service juridique.

C) Enquêtes environnementales

En raison de la nature technique et de la complexité des procédures environnementales, en particulier des enquêtes environnementales judiciaires, il est impératif de noter que ces procédures sont généralement menées par des experts possédant des connaissances et des compétences spécialisées dans le domaine des sciences de l'environnement, de la criminalistique et des disciplines connexes. Néanmoins, cette procédure présente une série d'étapes de base à suivre dans toute enquête environnementale :

- **Évaluation visuelle préliminaire du site à la recherche d'indices :** L'évaluation initiale permet d'identifier visuellement toute indication observable de problèmes ou d'irrégularités sur le site.
- **Acquisition et sécurisation du matériel d'échantillonnage:** Recueillir et préserver les échantillons du site de manière à garantir leur intégrité et à empêcher toute contamination ou dégradation.
- **Reconnaissance des anomalies et des structures souterraines:** Utilisation de techniques permettant d'identifier toute anomalie, fracture ou irrégularité structurelle cachée ou souterraine pouvant être présente.
- **Traçage et profilage chimique (analyse isotopique):** Analyse approfondie de la composition chimique des échantillons, à l'aide de techniques telles que le profilage isotopique, afin de déterminer leur origine et leurs caractéristiques (convient uniquement aux professionnels techniques).
- **Examen en laboratoire à l'aide de méthodes chromatographiques:** Procédures de laboratoire utilisant la chromatographie pour séparer et analyser les composants des échantillons collectés, afin d'obtenir des informations détaillées sur leurs constituants (convient uniquement aux professionnels techniques).
- **Interprétation de l'analyse et visualisation des résultats:** L'évaluation et la représentation visuelle des données obtenues à partir des analyses afin de comprendre et d'illustrer les implications des résultats.

Les étapes du processus d'enquête environnementale, telles que décrites ci-dessus, nécessitent généralement une connaissance approfondie des sciences de l'environnement, des méthodologies médico-légales et de l'expertise technique correspondante. Il est fortement conseillé que ces procédures soient entreprises par des personnes possédant les connaissances techniques et l'expérience professionnelle requises en matière d'enquêtes environnementales.

6.3.3 Analyse des enquêtes

L'analyse de tous les faits pertinents, des témoignages et des preuves produites est cruciale pour garantir que l'enquête atteigne ses objectifs. Elle permet de tirer des conclusions et peut aider les enquêteurs à décider des mesures à prendre, le cas échéant.

Lorsque l'enquête est complexe ou que le fait signalé dans la signalement nécessite une plus grande indépendance dans l'enquête ou des analyses spécialisées, l'enquêteur peut, avec le soutien du service juridique et/ou du service de conformité, demander l'aide de tiers spécialisés, tels que des sociétés de conseil et/ou des cabinets d'avocats.

Dans la mesure du possible, les problèmes doivent faire l'objet d'une enquête dans un délai maximum de 90 jours, à compter de la date de réception du problème par l'enquêteur.

Les écarts par rapport à cette période d'autorisation définie sont documentés, y compris les raisons du retard.

6.3.4 Rapport d'enquête

Le rapport d'enquête est créé à la fin de l'enquête et comprend un résumé des faits recueillis.

Une fois que toutes les questions ont été traitées et que l'enquête est terminée, le rapport d'enquête est rédigé. Le rapport comprend :

- Un résumé des faits recueillis au cours de l'enquête, y compris une chronologie des événements,
- Les personnes interrogées et les documents examinés,
- Une brève discussion sur les évaluations de crédibilité réalisées,
- Si le rapport du lanceur d'alerte était fondé, non fondé ou si les résultats de l'enquête n'étaient pas concluants. Si le rapport a été corroboré, les constatations à l'appui de cette conclusion sont dûment détaillées,
- La ou les conclusion(s) spécifique(s) tirée(s) sur chaque question clé,
- L'identification de toute question qui n'a pas pu être résolue au cours de l'enquête,
- Une brève discussion sur la façon dont les lignes directrices ou les politiques de l'entreprise s'appliquent à la situation,
- La question de savoir si une défaillance du contrôle interne a permis au problème allégué de se produire,
- Si des contrôles internes pertinents ont été effectués pour prévenir d'autres problèmes ou en réduire l'impact,
- Pendant quelle période le problème s'est-il produit et quel est, le cas échéant, l'impact financier pour ArcelorMittal ou des tiers,
- Comment ArcelorMittal réagit-il au rapport, s'il est corroboré ?
- Une liste des documents recueillis dans le cadre de l'enquête.

Le superviseur immédiat de l'enquêteur doit examiner le rapport au préalable. Cet examen permet de s'assurer que l'enquête a été menée de manière appropriée, que toutes les mesures nécessaires ont été prises et que les conclusions sont bien étayées par des preuves. Cette étape doit tenir compte de la confidentialité nécessaire à tout moment.

Si le superviseur identifie des problèmes ou a des questions concernant le rapport, ceux-ci doivent être abordés par l'équipe d'enquête. Il peut s'agir d'un complément d'information, d'une clarification ou d'un ajustement du rapport.

Une fois le rapport examiné et les ajustements nécessaires effectués, l'équipe d'enquêteurs peut finaliser le rapport. Le rapport d'enquête doit être complet, objectif et étayé par les preuves recueillies au cours de l'enquête.

Une fois l'enquête terminée, même si l'inquiétude est considérée comme non fondée, l'enquêteur met fin à l'enquête.

Si une partie d'une demande est fondée, l'ensemble de la demande sera considéré comme valable à tous égards, même si d'autres parties ne sont pas fondées.

L'enquêteur doit archiver et inclure dans le rapport de clôture toutes les preuves corroborantes résultant de l'enquête, telles que : les invitations et le résumé des procès-verbaux des entretiens menés et la copie des documents évalués.

6.4. Actions correctives

L'enquêteur est également chargé de proposer des mesures correctives pertinentes pour résoudre le problème soulevé et éviter que des cas similaires ne se reproduisent à l'avenir. Les mesures d'atténuation couvrent généralement les domaines suivants (liste non exhaustive) :

- **Satisfaction:** Cesser l'impact, reconnaître le préjudice, divulguer la vérité, présenter des excuses et sanctionner les responsables, par exemple par le biais d'une amende :
 - Engagement verbal ou lettre écrite,
 - Excuses publiques.
- **Garantie de non-répétition:** Modifier les politiques et les procédures afin de prévenir tout préjudice futur et/ou prendre des mesures disciplinaires, par exemple par l'intermédiaire de la Commission européenne :
 - Transferts (par exemple, d'employés d'un département à un autre),
 - Formation obligatoire/ mesures de sensibilisation,
 - Implications contractuelles (par exemple, limitation de la valeur des contrats),
 - Implications disciplinaires (par exemple, suspensions),
 - Création de nouveaux contrôles (par exemple, nouveaux processus d'approbation, nouvelles exigences en matière de documentation).
- **Réhabilitation:** Services médicaux, psychologiques, juridiques et sociaux visant à rétablir le lanceur d'alerte, par exemple par le biais d'un programme de réadaptation :
 - Réintégration sur le lieu de travail.
- **Restitution:** Restaurer, dans la mesure du possible, ce qui a été perdu et remettre le lanceur d'alerte dans l'état où il se trouvait avant l'impact.
- **Compensation:** L'argent ou d'autres compensations pour le coût du préjudice.
 - Indemnités financières pour les dommages subis,
 - Paiements non financiers/ goodwill.

Pour décider des mesures correctives à appliquer, le comité local des griefs doit impliquer la direction locale et/ou le comité mondial des griefs et mettre à leur disposition toutes les informations recueillies sur le problème soulevé ainsi que les mesures correctives suggérées par l'enquêteur.

Dans les cas où des mesures correctives doivent être adoptées à l'échelle du groupe ou d'une unité, elles doivent toujours être alignées sur le comité mondial des griefs.

Tout signalement doit être accompagné d'un plan d'action/de mise en œuvre détaillé, qui doit faire l'objet d'un suivi périodique par le comité local des griefs.

6.5. Escalades

Le comité mondial des griefs veille à l'efficacité de la procédure de recueil de signalement et peut servir de point d'escalade pour les problèmes de niveau 4 et 5.

En outre, les préoccupations suivantes devraient être transmises à la fonction centrale de contrôle concernée et faire l'objet d'une mise à jour permanente :

- Le problème ne peut être résolu dans les 90 jours :
 - Évaluation des obstacles à la résolution du problème, accompagnée d'une liste claire des demandes à formuler auprès de la direction pour surmonter ces obstacles,
 - Définition d'un délai prolongé jusqu'à ce que le problème soit résolu, y compris les prochaines étapes détaillées,
 - Proposition sur la fréquence des rapports pour informer la direction des progrès accomplis.

- Lanceur d'alerte externe impliqué dans un problème important :

- Résumé des préoccupations et des unités affectées au sein d'ArcelorMittal,
- Évaluation de l'étendue des autres parties prenantes externes susceptibles d'être affectées et des conséquences qui en découlent.

- Risque élevé pour la réputation du groupe :

- Résumé des préoccupations et des unités affectées au sein d'ArcelorMittal,
- Évaluation de l'impact probable du risque de réputation : impact sur l'organisation mondiale, sur un pays, sur une région ou seulement sur un ensemble de parties prenantes, et impact sur le public (c'est-à-dire la couverture médiatique) par rapport au privé/interne (c'est-à-dire connu uniquement des parties prenantes concernées),
- Plan de remédiation détaillé et fondé sur les risques (par exemple, par l'intermédiaire d'un groupe de travail spécialisé), comprenant des échéances, des rôles et des responsabilités pour traiter le problème,
- Proposition sur la fréquence des rapports pour informer la direction des progrès accomplis.

7. Rapports aux autorités extérieures

Toute décision de coopérer avec les autorités publiques, les organismes de réglementation et/ou les auditeurs externes doit être préalablement approuvée par le service juridique et/ou le service de conformité, qui déterminera la procédure à adopter et les personnes responsables de la conduite de l'affaire.

8. Surveillance et essais

La conformité doit contrôler et tester la procédure de traitement des griefs conformément à la procédure de contrôle et de test de la conformité. À intervalles réguliers, si le service de conformité du groupe le juge approprié, des éléments spécifiques de la procédure de traitement des griefs (tels que les méthodes d'enquête, la catégorisation, l'évaluation des risques et les processus d'examen) seront testés.

9. Procédure de recours

Le réexamen de la décision et des conclusions est limité aux cas où l'on estime que la procédure n'a pas été correctement suivie ou que les mesures nécessaires pour étayer le résultat conclu n'ont pas été prises. Dans ce cas, le lanceur d'alerte adresse sa demande de réexamen au comité local des griefs dans les 15 jours ouvrables suivant la communication de la décision. Le comité local des griefs est chargé de transmettre le dossier pour examen à la fonction centrale de contrôle compétente et de veiller à ce que toutes les informations de l'enquête précédente, ainsi que les nouvelles informations concernant le problème, soient mises à disposition. La fonction centrale de contrôle veillera à ce qu'une nouvelle enquête soit menée dans les 60 jours, conformément à la présente procédure.

10. Rapports

Les comités locaux d'examen des plaintes sont chargés de faire rapport à la direction locale au niveau de l'unité opérationnelle et de transmettre toutes les informations à la fonction centrale de surveillance. La fonction centrale de contrôle devrait présenter périodiquement à la direction une vue d'ensemble de la procédure de réclamation, y compris les tendances observées dans les différentes unités opérationnelles, etc.

05.11.2024

Annexe I : Définition des types de griefs

Catégorie 1 : Environnement	
Type de grief	Définition
Environnement et climat	<p>Interdiction de causer une dégradation mesurable de l'environnement : Telle que la modification néfaste des sols, la pollution de l'eau ou de l'air, les émissions nocives ou la consommation excessive d'eau ou tout autre impact sur les ressources naturelles, qui porte atteinte aux bases naturelles de la conservation et de la production de denrées alimentaires, qui empêche une personne d'avoir accès à de l'eau potable sûre et propre, qui rend difficile l'accès d'une personne à des installations sanitaires ou qui les détruit, qui nuit à la santé, à la sécurité, à l'utilisation normale des biens ou des terres ou à la conduite normale de l'activité économique d'une personne, ou qui affecte l'intégrité écologique, telle que la déforestation.</p> <p>La résolution de l'Assemblée générale des Nations unies (76e session : 2021-2022) a déclaré le droit de l'homme à un environnement propre, sain et durable. (Art. 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, Art. 5 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et Art. 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels).</p> <p>Y compris l'interdiction de la production et de la consommation de substances spécifiques (protocole de Montréal et convention de Vienne pour la protection de la couche d'ozone).</p>
Catégorie 2 : Communautés affectées	
Type de grief	Définition
Droits des populations autochtones, réinstallation et moyens de subsistance	<p>Les peuples autochtones ont le droit de maintenir et de renforcer leur relation spirituelle particulière avec les terres, territoires, eaux et mers côtières et autres ressources qu'ils possèdent ou occupent et utilisent traditionnellement, et d'assumer leurs responsabilités à cet égard vis-à-vis des générations futures. (Arts. 25, 26 (1) et (2), 27, et 29 (2) de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones).</p> <p>Ex. L'entreprise opère dans une zone appartenant traditionnellement à une communauté indigène. L'entreprise ne tient pas compte des préoccupations de la communauté et poursuit un projet minier qui endommage les sources d'eau locales, affectant ainsi la capacité de la communauté à accéder à de l'eau propre.</p> <p>Droit des personnes à disposer des ressources naturelles d'un territoire et à ne pas être privées de leurs moyens de subsistance. L'interdiction des expulsions illégales et l'interdiction de la prise illégale de terres, de forêts et d'eaux dans le cadre de l'acquisition, de la mise en valeur ou de toute autre utilisation de terres, de forêts et d'eaux dont l'utilisation assure la subsistance d'une personne. (Article [art.] 1 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques).</p>
Participation des communautés affectées et des parties prenantes	<p>Participation des communautés affectées et des parties prenantes Responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme, y compris la sécurité et la santé des communautés. Elle attend des entreprises qu'elles fassent preuve de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques liés aux droits de l'homme dans le cadre de leurs activités, ce qui peut inclure les risques pour la sécurité et la santé des communautés touchées par leurs activités. (Articles 5, 6 et 7 du Pacte mondial des Nations unies). Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme dans le cadre de leurs activités, de prendre les mesures appropriées pour éviter tout préjudice et de contribuer de manière positive au bien-être des communautés locales. (art. 15 UNGP). Obligation pour les entreprises de consulter et d'impliquer les parties prenantes dans les processus décisionnels relatifs aux questions environnementales, sociales et de gouvernance. (Art. 19 sur l'engagement des parties prenantes CSRD).</p> <p>Ex. Une entreprise opérant à proximité d'une zone résidentielle n'évalue pas correctement les risques de sécurité liés à ses processus de production. En raison de cette négligence, un accident survenu dans l'installation libère des produits chimiques toxiques dans l'air, ce qui entraîne de graves risques pour la santé de la communauté avoisinante. En ne faisant pas preuve de la diligence requise pour prévenir et atténuer ces risques, l'entreprise manque à son obligation de garantir la sécurité et la santé de la communauté concernée par ses activités.</p> <p>Ex. Une entreprise élabore et met en œuvre une nouvelle stratégie de développement durable sans consulter ou impliquer les principales parties prenantes. Le fait que l'entreprise ne s'engage pas avec ces parties prenantes dans le processus de prise de décision concernant ses initiatives ESG constitue un manquement à son obligation de consultation.</p>
Catégorie 3 : Santé et sécurité	
Type de grief	Définition
Santé et sécurité	<p>Santé au travail : Non seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, mais aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé qui sont directement liés à la sécurité et à l'hygiène au travail. (Loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement, article 2.2.5 ; comprend également la fatigue physique et mentale).</p> <p>Droit de jouir de conditions de travail justes et favorables : conditions de travail sûres et saines (article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels). L'exigence d'un système d'inspection et de surveillance pour s'assurer que les employeurs prennent les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et le devoir des employeurs d'informer les travailleurs des risques qu'ils peuvent rencontrer dans leur travail et des mesures qui ont été prises pour les protéger. (Convention de l'OIT, articles 9, 10 et 11).</p> <p>Ex. Usine qui ne fournit pas d'équipement de sécurité adéquat ou de formation à ses employés. Il en résulte de fréquents accidents et blessures sur le lieu de travail, ce qui constitue une violation flagrante du principe de sécurité et de salubrité des conditions de travail.</p>

Catégorie 4 : Droits de l'homme

Type de grief	Définition
Travail des enfants	<p>Interdiction des pires formes de travail des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans). Reconnaissance du droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.</p> <p>(Article 32 de la Convention relative aux droits de l'enfant et article 3 de la Convention de l'Organisation internationale du travail sur les pires formes de travail des enfants, 1999). 3 de la Convention de l'Organisation internationale du travail sur les pires formes de travail des enfants, 1999).</p>
Traite des êtres humains et esclavage	<p>Interdiction du recrutement, du transport, du transfert, de l'hébergement ou de l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre personne, à des fins d'exploitation. Interdiction de la prostitution ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, du travail ou des services forcés, de l'esclavage ou des pratiques analogues à l'esclavage, de la servitude ou du prélèvement d'organes. (Art. 3 du Protocole de Palerme visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants).</p> <p>Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude ; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. Interdiction de toute forme d'esclavage, de pratiques apparentées à l'esclavage, de servage ou d'autres formes de domination ou d'oppression sur le lieu de travail, telles que l'exploitation économique ou sexuelle extrême et l'humiliation. Interdiction de l'esclavage moderne tel que la servitude pour dettes (travail pour rembourser la dette) ou le mariage forcé. (Art. 4 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et Art. 8 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques).</p> <p>Situations dans lesquelles des personnes sont contraintes de travailler contre leur gré et sans pouvoir refuser ou quitter le travail. La coercition, les menaces ou la tromperie sont souvent utilisées pour les maintenir dans des conditions d'exploitation. (articles 1 à 4 de la loi sur l'esclavage moderne).</p>
Sécurité, violence ou menace	<p>La Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies en 1948, affirme le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne (article 3). Elle interdit la torture et les peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (article 5) et reconnaît le droit de vivre à l'abri de la peur et de la violence.</p> <p>Droit à la vie et à la sécurité : Toute personne a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité. (Art. 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme : L'article 3 va au-delà de la peine de mort. Elle est fondamentale pour la jouissance de tous les autres droits : après tout, il faut être en vie pour exercer sa liberté d'expression, se marier ou posséder une nationalité).</p> <p>Interdiction d'engager ou d'utiliser des forces de sécurité privées ou publiques pour la protection du projet de l'entreprise si, en raison d'un manque d'instruction ou de contrôle de la part de l'entreprise, l'utilisation des forces de sécurité a) constitue une violation de l'interdiction de la torture et des traitements cruels, inhumains ou dégradants, b) porte atteinte à la vie ou à l'intégrité physique, ou c) porte atteinte au droit d'organisation et à la liberté d'association. (Loi allemande, section 2.2.11).</p> <p>Droit au respect de la vie privée et familiale : Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui (article 8, paragraphe 2, de la Convention européenne des droits de l'homme).</p> <p>Ex. une entreprise engage une société de sécurité privée pour protéger son projet. Toutefois, si cette force de sécurité agit sans formation ni surveillance appropriée et se livre à des violences ou à des mauvais traitements, tels que la torture ou la violation des droits des travailleurs à s'organiser et à s'associer librement, il s'agira d'un cas d'utilisation inappropriée des forces de sécurité.</p>

Catégorie 5 : Droits du travail

Type de grief	Définition
Conditions de travail, association, salaires et indemnités	<p>Rupture abusive d'une relation de travail d'une manière considérée comme injuste ou en violation d'obligations légales et/ou contractuelles. La définition spécifique et les normes juridiques relatives au licenciement abusif peuvent varier d'une juridiction à l'autre (article 5 de la convention de l'OIT sur le licenciement, 1982).</p> <p>Ex. Une entreprise licencie un salarié qui a toujours atteint ses objectifs de performance et dont le dossier disciplinaire est vierge, sans avertissement préalable ni raison valable. L'action de l'entreprise consistant à licencier l'employé de manière abrupte et sans motif valable sera probablement considérée comme un licenciement abusif.</p> <p>Droit à la liberté d'association : Les travailleurs sont libres de former des syndicats ou d'y adhérer, toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques, et toute personne a le droit de grève, à condition qu'il soit exercé en conformité avec les lois du pays concerné.</p> <p>(Art. 20 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, Art. 21 et 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, Art. 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention de l'Organisation internationale du travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et la Convention de l'Organisation internationale du travail sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949).</p>

Catégorie 5 : Droits du travail

Type de grief	Définition
Conditions de travail, association, salaires et indemnités	<p>Droit de bénéficier de conditions de travail justes et favorables : Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune, une existence décente, des conditions de travail sûres et salubres, l'égalité des chances pour tous en matière de promotion, le repos, les loisirs et une limitation raisonnable de la durée du travail et des congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés. (Art. 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels).</p> <p>Rémunération, récompenses et droits que les travailleurs reçoivent de leurs employeurs ou par le biais des systèmes de sécurité sociale pour améliorer leur bien-être et leur assurer une sécurité économique. Y compris : les salaires, les prestations de sécurité sociale, les congés et les vacances, les prestations de soins de santé ou les régimes de retraite. (C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952).</p>
Discrimination	<p>Interdiction de l'inégalité de traitement en matière d'emploi : L'inégalité de traitement comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. (Art. 3 de la Convention sur l'égalité de rémunération de l'Organisation internationale du travail, 1951, Art. 1 et Art. 2 de la convention de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et art. 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels).</p> <p>Liberté de pensée, de conscience et de religion : Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit comprend l'interdiction de toute inégalité de traitement en matière d'emploi fondée sur l'opinion politique, la religion ou la croyance (article 18 de la Déclaration universelle des droits de l'homme).</p>
Harcèlement	Comportement indésirable lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (Article 2 de la directive sur l'égalité de traitement).

Catégorie 6 : Éthique des affaires et gouvernance

Type de grief	Définition
Mauvaise conduite (telle que l'utilisation inappropriée des médias sociaux)	<p>L'inconduite englobe toute une série de comportements contraires aux normes éthiques, juridiques ou organisationnelles. Il peut s'agir d'activités telles que l'adoption d'une conduite inconvenante et non professionnelle, qui enfreint les politiques de l'entreprise, ou tout comportement qui compromet l'intégrité ou la réputation d'une organisation. Il peut également s'agir d'actions qui contredisent les lignes directrices établies ou qui nuisent aux intérêts des parties prenantes.</p> <p>Ex. L'utilisation inappropriée des médias sociaux par un employé d'AM, y compris les commentaires grossiers, racistes, discriminatoires ou politiquement incorrects, est inacceptable, même dans l'exercice du droit légitime à la liberté d'expression.</p>
Cadeaux et divertissements	<p>Les cadeaux, y compris l'argent, les bons, les biens ou les services, doivent être donnés et/ou reçus dans le strict respect de la procédure de lutte contre la corruption et de la procédure relative aux conflits d'intérêts.</p> <p>L'hospitalité ou les divertissements comprennent les repas, les réceptions, les billets d'entrée à des spectacles, à des événements sociaux ou sportifs. L'hospitalité exige que l'hôte soit présent ; si ce n'est pas le cas, la dépense est un cadeau. (Procédure AM pour la lutte contre la corruption).</p>
Délits d'initiés	<p>Il s'agit de l'achat ou de la vente d'actions d'une société cotée en bourse par une personne ayant accès à des informations matérielles non publiques sur la société. Cette pratique est illégale car elle confère un avantage déloyal et porte atteinte à l'intégrité du marché. Le règlement sur les abus de marché (MAR) (règlement (UE) n° 596/2014), dans ses articles 7 et 8, définit l'information privilégiée comme une information à caractère précis qui n'a pas été rendue publique et qui, si elle l'était, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours des instruments financiers. MAR interdit également l'utilisation de ces informations privilégiées pour acquérir ou céder des instruments financiers auxquels ces informations se rapportent.</p> <p>Ex. Un cadre qui apprend l'existence d'une fusion à venir, non publiée, qui augmentera considérablement la valeur des actions de l'entreprise et qui achète ensuite un grand nombre d'actions avant que l'information ne soit rendue publique, commet un délit d'initié. Cet acte se traduit par un profit injuste une fois que la nouvelle est publiée et que le cours de l'action augmente. Ces réglementations visent à maintenir l'équité et la transparence des marchés financiers en empêchant l'utilisation abusive d'informations privilégiées.</p>
Protection des données/ Cyberattaques (piratage)	<p>Manipulation, protection ou contrôle inappropriés de données sensibles et confidentielles, qui entraînent des violations de la réglementation relative à la protection de la vie privée, des atteintes au droit à la vie privée des personnes ou d'autres conséquences négatives (articles 1 à 4 du GDPR). L'entreprise doit procéder à une évaluation des risques de cybersécurité, c'est-à-dire une évaluation et une analyse des risques de sécurité liés à la détention et à l'utilisation de données à caractère personnel. Il doit couvrir de nombreux éléments, notamment : la sécurité de votre technologie, la manière dont on y accède, l'endroit où les données sont conservées et la manière dont elles circulent dans l'entreprise, la nature et la sensibilité des données concernées, les personnes qui les utilisent, les tiers que vous autorisez à y accéder ou à les traiter et les politiques de sécurité mises en place (La loi britannique sur la protection des données (UK Data Protection Act), mettant en œuvre le RGPD).</p> <p>Ex. Un employé partage par erreur les données sensibles de l'autre employé, telles que les numéros de sécurité sociale et les informations salariales, avec des personnes non autorisées en raison de contrôles d'accès inadéquats.</p> <p>Ex. Une entreprise, bien qu'ayant accès à des données sensibles sur ses clients, ne procède pas à une évaluation des risques en matière de cybersécurité. Elle ne met pas en œuvre les mesures de sécurité appropriées pour ses systèmes et réseaux informatiques. En conséquence, une cyberattaque se produit, entraînant une violation importante des données.</p>

Catégorie 7 : Comportement criminel

Type de grief	Définition
Conflit d'intérêts	<p>Il y a conflit d'intérêts lorsqu'une personne privilégie son profit personnel au détriment de ses devoirs envers son employeur ou envers une organisation dont elle est partie prenante, ou lorsqu'elle exploite sa position pour en tirer un profit personnel d'une manière ou d'une autre. (La CNUCC, dans ses articles 7 et 12 sur le «secteur public» et le «secteur privé», contient des dispositions relatives aux conflits d'intérêts).</p> <p>Ex. Le responsable des achats d'une entreprise attribue un contrat lucratif à un fournisseur dans lequel il a un intérêt financier personnel, au lieu de choisir le meilleur fournisseur pour l'entreprise. Dans ce cas, le responsable des achats donne la priorité à ses gains personnels plutôt qu'aux intérêts de l'entreprise, ce qui constitue un conflit d'intérêts évident.</p>
Fraude aux états financiers	<p>Elle implique la déformation ou la manipulation délibérée d'informations financières dans les états financiers et est généralement traitée dans le cadre de réglementations et de directives plus larges relatives à l'information financière, aux normes comptables et à la gouvernance d'entreprise (Section 302 – Responsabilité des entreprises en matière de rapports financiers, SOX).</p>
Irrégularités comptables	<p>Il s'agit d'inexactitudes ou d'omissions intentionnelles dans les états financiers, conçues pour tromper les parties prenantes sur les véritables performances ou conditions financières d'une entreprise. Il peut s'agir de falsifier des documents, de gonfler les recettes, de sous-estimer les dépenses ou de ne pas divulguer des informations pertinentes.</p> <p>Ces pratiques sont illégales car elles violent les principes de transparence et d'exactitude de l'information financière, ce qui a de graves conséquences pour les investisseurs, les employés et le marché dans son ensemble.</p> <p>Dans l'Union européenne, les irrégularités comptables sont réglementées par plusieurs directives et règlements, notamment la directive comptable (directive 2013/34/UE) et le règlement sur les abus de marché (MAR) (règlement (UE) n° 596/2014). Par exemple, l'article 4 de la directive comptable exige que les états financiers donnent une image fidèle de la situation financière de la société. En outre, MAR traite de la manipulation des rapports financiers dans le cadre des activités de manipulation du marché.</p> <p>Ex. Une entreprise qui gonfle ses chiffres d'affaires en enregistrant des ventes qui n'ont pas encore eu lieu, présentant ainsi une image trompeuse de sa santé financière afin d'attirer des investisseurs ou de garantir des prêts. Ces règlements visent à garantir l'exactitude et la fiabilité des états financiers, afin de maintenir la confiance dans les marchés financiers.</p>
Falsification de contrats, de rapports ou de registres	<p>Le fait d'altérer, de manipuler ou de falsifier des documents, des accords, des documents financiers, des rapports ou toute forme de documents écrits ou électroniques dans l'intention de tromper, d'induire en erreur ou de commettre une fraude (article 48 de la CNUCC sur l'application de la loi à ces actes).</p>
Paiements irréguliers, pots-de-vin et corruption	<p>La promesse, l'offre ou l'octroi à un agent public, directement ou indirectement, d'un avantage indu, pour l'agent lui-même ou pour une autre personne ou entité, afin que l'agent agisse ou s'abstienne d'agir dans l'exercice de ses fonctions officielles (articles 15 et 21 sur la corruption de témoins et dans le secteur privé de la CNUCC).</p> <p>La corruption est l'abus d'un pouvoir confié à des fins privées et peut se manifester sous diverses formes telles que la corruption, le détournement de fonds, le favoritisme, le népotisme et le trafic d'influence. Elle sape la confiance dans les institutions publiques, fausse les marchés et entrave le développement économique.</p> <p>Ex. Un fonctionnaire qui accepte des pots-de-vin d'un entrepreneur en échange de l'attribution d'un marché de travaux publics est un exemple de corruption.</p>
Détournement/utilisation abusive d'actifs	<p>Situations dans lesquelles des individus ou des entités utilisent des actifs, publics ou privés, d'une manière contraire aux normes juridiques et éthiques. Les définitions spécifiques et les dispositions légales relatives à l'abus d'actifs peuvent varier d'un pays à l'autre et d'une région à l'autre, en fonction de leurs lois et réglementations nationales (article 10 de la directive européenne sur le blanchiment d'argent).</p> <p>Ex. Lorsqu'un cadre d'une entreprise utilise les fonds de l'entreprise pour des dépenses personnelles, telles que des vacances de luxe et des achats extravagants, il enfreint directement les normes juridiques et éthiques.</p>
Blanchiment d'argent	<p>Le blanchiment d'argent est défini comme le processus de dissimulation de l'origine criminelle de l'argent ou d'autres actifs (tels que les matières premières), de sorte qu'ils semblent provenir d'une source légitime. L'ONUDDC décrit le blanchiment d'argent comme «le traitement des produits du crime pour déguiser leur origine illégale». Les produits obtenus illégalement sont généralement le résultat du trafic et de la vente de drogue, du vol, de la fraude, de la corruption, du terrorisme et d'autres crimes graves. Les produits obtenus illégalement sont généralement le résultat du trafic et de la vente de drogue, du vol, de la fraude, de la corruption, du terrorisme et d'autres crimes graves.</p> <p>Ex. Le blanchiment d'argent peut se produire par l'utilisation abusive de l'infrastructure d'une entreprise et le contournement des contrôles existants pour blanchir de l'argent par le biais de ventes, d'achats et d'autres contrats.</p>

Catégorie 7 : Comportement criminel

Type de grief	Définition
Manipulation d'enregistrements	<p>Implique l'altération, la falsification ou l'omission intentionnelle d'informations dans les documents de l'entreprise, les états financiers ou d'autres registres afin de tromper les parties prenantes ou les autorités de régulation sur la situation réelle de l'entreprise. Cette pratique est illégale car elle induit en erreur les investisseurs, les régulateurs et les autres parties qui s'appuient sur des informations exactes et véridiques pour prendre des décisions.</p> <p>Dans l'Union européenne, la manipulation des enregistrements est abordée dans le cadre du règlement sur les abus de marché (MAR) (règlement (UE) n° 596/2014) et de la directive comptable (directive 2013/34/UE). L'article 12 de MAR interdit explicitement la manipulation des marchés financiers, qu'il définit comme tout acte ou omission qui fausse le fonctionnement réel et équitable du marché. L'article 4 de la directive comptable exige que les états financiers donnent une image fidèle de la situation financière et des résultats de l'entreprise, interdisant ainsi toute manipulation ou présentation erronée des documents comptables. MAR et la directive comptable visent à protéger l'intégrité des marchés financiers en veillant à ce que toutes les informations pertinentes soient exactes et non trompeuses.</p> <p>Ex. Une entreprise peut manipuler ses résultats en gonflant ses recettes ou en sous-estimant ses dettes afin de présenter une situation financière plus favorable aux investisseurs et aux créanciers. Ces pratiques compromettent la fiabilité de l'information financière et violent les principes de transparence et de responsabilité.</p>
Fraude à la cybersécurité	<p>La fraude en matière de cybersécurité englobe les activités illégales menées par des moyens numériques pour tromper, frauder ou exploiter des particuliers, des entreprises ou des gouvernements. Il peut s'agir de piratage, d'hameçonnage, d'usurpation d'identité, d'accès non autorisé ou de manipulation de données. Cette fraude est particulièrement préjudiciable car elle compromet l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité des informations et des systèmes numériques.</p> <p>Dans l'Union européenne, la fraude à la cybersécurité est réglementée par divers cadres juridiques, notamment le règlement général sur la protection des données (RGPD) (règlement (UE) 2016/679) et la directive sur la sécurité des réseaux et des systèmes d'information (directive NIS) (directive (UE) 2016/1148). L'article 32 du GDPR impose aux organisations de mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir un niveau de sécurité adapté au risque, afin de prévenir les violations de données et la cyberfraude. La directive NIS exige des États membres qu'ils veillent à ce que les opérateurs d'infrastructures critiques et les fournisseurs de services numériques prennent des mesures pour gérer les risques liés à leur réseau et à leurs systèmes d'information et qu'ils notifient les incidents importants aux autorités compétentes.</p> <p>Ex. Une attaque par hameçonnage, où les cybercriminels envoient des courriels frauduleux semblant provenir d'une source fiable pour inciter les destinataires à révéler des informations sensibles telles que des mots de passe ou des numéros de carte de crédit, est un exemple de fraude en matière de cybersécurité. Ces règlements visent à protéger l'infrastructure numérique et les données personnelles, en garantissant un environnement numérique sûr et fiable.</p>

Catégorie 8 : Autres retours d'information ou questions non contentieuses

Type de grief	Définition
Autres retours d'information ou questions non contentieuses	<p>Cette catégorie permet aux personnes d'exprimer d'autres commentaires, suggestions ou observations qui ne sont pas liés à des pratiques contraires à l'éthique, illégales ou inappropriées susceptibles de présenter des risques pour l'organisation, ses parties prenantes ou l'intérêt public.</p>