



# **Rapport 2025 en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement**

Canada



# Déclaration 2025 d'Apple Canada Inc.

**1. Introduction →**

---

**2. Rapport de cartographie UNGP →**

---

**3. Politiques et programmes d'Apple contre l'esclavage moderne →**

---

**4. Structure et activités commerciales d'Apple Canada Inc. →**

---

**5. Mesures correctives →**

---

**6. Approbation, attestation et signature →**



---

# 1. Introduction

---

La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « **Loi** ») exige que certaines entités rendent compte des mesures qu'elles ont prises au cours de leur exercice financier précédent pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à toute étape de la production de biens au Canada ou ailleurs par l'entité ou de biens importés au Canada par l'entité.

Aux fins de la Loi, la présente déclaration d'Apple Canada Inc., lue conjointement avec la Cartographie de la chaîne logistique d'Apple des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, édition 2026, ci-jointe en annexe 1 (le « **Rapport de cartographie UNGP** »), comprend le Rapport 2025 d'Apple Canada Inc. en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (le « **Rapport 2025 du Canada** »). Le Rapport 2025 du Canada est établi au nom d'Apple Canada Inc., dont l'exercice financier s'est terminé le 27 septembre 2025.

---

\* Le terme « Apple » tel qu'il est employé dans la présente déclaration désigne collectivement Apple Inc. ainsi que ses filiales et succursales, y compris Apple Canada Inc.



## 2. Rapport de cartographie UNGP

Le Rapport de cartographie UNGP décrit les politiques, les programmes, la gouvernance et les activités (y compris la formation) qu'Apple entreprend pour identifier les principaux risques en matière de droits de la personne dans sa chaîne d'approvisionnement, les atténuer et y remédier conformément aux Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Des exemples d'articles du Rapport de cartographie UNGP traitant de sujets prescrits en vertu de la loi sont énumérés ci-dessous.

Sujet	Rapport de cartographie UNGP
Politiques et procédures de diligence raisonnable d'Apple en matière de travail forcé et de travail des enfants	Articles II.2, II.4.1, II.4.2, II.4.5
Éléments des activités et des chaînes d'approvisionnement d'Apple qui comportent un risque de travail forcé ou de travail des enfants, et mesures prises par Apple pour évaluer et gérer ce risque	Articles II.4.2, II.4.5
Formation dispensée aux employés d'Apple sur le travail forcé et le travail des enfants	Articles I.2.2
Comment Apple évalue notre efficacité à garantir que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans les activités et les chaînes d'approvisionnement d'Apple	Articles II.1, II.3.1, II.3.2, II.5; III.1, III.2; IV



# 3. Politiques et programmes d'Apple contre l'esclavage moderne

Apple Canada Inc. met en œuvre les politiques mondiales d'Apple dans l'ensemble de ses activités. Apprenez-en plus sur les politiques et les programmes d'Apple contre l'esclavage moderne, tels que ceux énumérés ci-dessous, sur [apple.com/ca/fr/compliance](https://apple.com/ca/fr/compliance) et [apple.com/ca/fr/supply-chain](https://apple.com/ca/fr/supply-chain).

- Politique d'Apple sur les droits de la personne
- Politique Business Conduct d'Apple
- Code de conduite des tiers
- Code de conduite des fournisseurs et Normes en matière de responsabilité des fournisseurs d'Apple
- Mise à jour annuelle sur les personnes et l'environnement dans notre chaîne logistique d'Apple
- Déclaration d'Apple sur les minerais de conflit déposée auprès de la SEC



---

# 4. Structure et activités commerciales d'Apple Canada Inc.

---

Apple Canada Inc. est une filiale en propriété exclusive d'Apple Inc. Apple Canada Inc. est engagée dans la vente au détail de produits électroniques grand public et de services en ligne.



---

# 5. Mesures correctives

---

Les processus de mesures correctives d'Apple, qui comprennent des dispositions relatives aux répercussions potentielles sur les populations vulnérables tout au long de la chaîne d'approvisionnement, est décrit dans l'article III du Rapport de cartographie UNGP. Ces processus s'appliquent à Apple Canada Inc. au sein du groupe Apple Inc. Pour l'exercice clos le 27 septembre 2025, Apple Canada Inc. n'a relevé aucun cas, dans le cadre de ses activités, qui l'obligerait à prendre des mesures correctives particulières en matière de travail forcé ou de travail des enfants.



---

# 6. Approbation, attestation et signature

---

Le Rapport 2025 du Canada a été approuvé par le conseil d'administration d'Apple Canada Inc. conformément à l'article 11(4)(a) de la Loi.



---

Nom complet : Heslie Chua

Titre : Directrice

Date : 29 mai 2026

J'ai le pouvoir de lier Apple Canada Inc.



Annexe 1

# **Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme – Cartographie de la chaîne logistique d'Apple**

Édition 2026



**I. Gouvernance des droits de la personne →**

---

**II. Gestion des principaux risques en matière de droits de la personne →**

---

**III. Accès aux voies de recours pour les détenteurs de droits →**

---

**IV. Notre engagement envers les droits de la personne en action →**

---

**V. Annexe des matériaux →**

---

**VI. Notes de fin →**

# Introduction

---

**Le rapport suivant décrit les politiques, programmes et activités qu'Apple entreprend pour identifier et atténuer les principaux risques en matière de droits de la personne dans notre chaîne logistique, en plus d'y remédier, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU). Un résumé de ce rapport peut être consulté dans la [Mise à jour annuelle 2026 sur les personnes et l'environnement dans notre chaîne logistique](#).**

**Toutes les personnes de notre chaîne logistique méritent d'être traitées avec dignité et respect. Le respect des droits de la personne se trouve au cœur de notre activité et guide nos décisions. Il s'agit notamment de collaborer directement avec nos fournisseurs et leurs employés afin de veiller à ce que chacun se sente en sécurité au travail, connaisse ses droits et sache comment les faire valoir si ceux-ci ne sont pas respectés.**

**Nous effectuons des vérifications approfondies des droits de la personne et de l'environnement, et nous nous efforçons de respecter les droits de la personne reconnus au niveau international dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne logistique.**



# I. Gouvernance des droits de la personne

## 1. Que déclarons-nous publiquement concernant notre engagement à respecter les droits de la personne?

Nous partageons notre engagement à respecter les droits de la personne dans notre Politique sur les droits de la personne, dans des déclarations publiques et des lettres, comme celle incluse chaque année dans notre [Mise à jour annuelle sur les personnes et l'environnement dans notre chaîne logistique](#), ainsi que dans cette cartographie des PDNU.

## 2. Intégration du respect des droits de la personne à nos activités

### 2.1 Qui est responsable de la supervision et de la mise en œuvre de notre engagement en matière de droits de la personne?

Notre gouvernance d'entreprise est conçue pour faciliter des actions fondées sur des principes, une prise de décision efficace et un contrôle approprié de la conformité et des performances. La responsabilité du respect des droits de la personne est ancrée dans l'ensemble de notre entreprise, avec une large collaboration permettant d'établir des normes et des programmes pour soutenir les personnes appartenant à notre chaîne logistique.

Le conseil d'administration d'Apple (le Conseil) supervise le directeur général (le PDG) et les autres membres de la haute direction en ce qui concerne la gestion compétente et éthique de l'entreprise, y compris les questions relatives à la chaîne logistique. Notre conseil d'administration a adopté la politique d'Apple en matière de droits de la personne et est chargé de la superviser et de la réviser périodiquement, tandis que le premier vice-président et directeur juridique d'Apple est responsable de sa mise en œuvre permanente, et rend compte au conseil d'administration et à ses comités de nos progrès et des problèmes importants.

Au sein d'Apple, différentes équipes mettent en œuvre des mesures de diligence raisonnable fondées sur les risques en matière de droits de la personne, d'environnement, de droit et de réglementation dans notre chaîne logistique, y compris, mais sans s'y limiter : Affaires juridiques, Sécurité mondiale, Conformité et conduite professionnelle, et Innovation en matière d'environnement et de chaîne logistique (ESCI). L'équipe ESCI, qui fait partie de l'organisation des opérations mondiales d'Apple, coordonne les droits de la personne et les devoirs de diligence environnementale dans la chaîne logistique d'Apple conformément à notre Code de conduite des fournisseurs Apple (Code) et à nos Normes en matière de responsabilité des fournisseurs (Normes) ainsi qu'à notre Politique sur les droits de la personne. L'organisation de la Conformité et Business Conduct d'Apple surveille les fournisseurs et d'autres entités en matière de risques liés aux droits de la personne et à l'environnement. Notre directeur de la conformité communique régulièrement avec le comité Finances et audit du conseil d'administration.

\* Pour en savoir plus sur nos politiques et nos normes, consultez la [page 7](#).

### 2.2 Comment communiquons-nous notre engagement envers les droits de la personne à nos employés et à nos partenaires commerciaux?

#### Communication avec les employés d'Apple

Tous les employés sont tenus de suivre une formation annuelle Business Conduct, qui couvre des sujets tels que le comportement sur le lieu de travail, les conflits d'intérêts, les cadeaux, la confidentialité, la lutte contre la corruption, la concurrence, la protection de la vie privée et la politique d'Apple en matière de droits de la personne. Chaque année, dans le cadre de notre politique Business Conduct et de la formation associée, les employés d'Apple reçoivent des informations sur notre Code et nos Normes, ainsi que sur le processus de signalement des problèmes. Les employés sont tenus de signaler tout ce qui

pourrait être considéré comme une infraction à une loi ou à une politique d'Apple, y compris celles liées aux droits de la personne, conformément à notre politique Business Conduct. Cette responsabilité leur est rappelée lors de leur formation annuelle.

Depuis 2023, nous proposons également un cours sur les principes fondamentaux des droits de la personne par l'entremise d'Apple University, l'organisation d'enseignement et de formation interne d'Apple. Ce cours offre aux employés d'Apple une occasion supplémentaire de se familiariser avec la philosophie, l'histoire et la pratique des droits de la personne, ainsi que l'engagement et le travail d'Apple en faveur du respect des droits de la personne.

#### Communication avec les fournisseurs

Notre Code et nos Normes sont régulièrement mis à jour, publiés sur notre site Web et sur SupplierCare (notre plateforme de communication avec les fournisseurs) et communiqués dans 18 langues à nos fournisseurs.

Avant de travailler avec un nouveau fournisseur, nous prenons des mesures approfondies pour sensibiliser ce dernier aux exigences décrites dans notre Code et nos Normes. Nous fournissons aux fournisseurs existants une formation et un renforcement des capacités continus axés sur les meilleures pratiques nécessaires pour respecter en permanence nos normes élevées. Nous proposons notamment des supports d'apprentissage virtuels et l'accès à des experts en produits Apple (SME) qui partagent leurs connaissances et les outils par le biais d'une formation sur mesure.

\* Plus d'informations sur le renforcement des capacités des fournisseurs à la [page 6](#) et sur la nouvelle formation au Code de conduite à la [page 22](#).

#### Rendre compte ouvertement

Parallèlement à cette cartographie des PDNU, nous publions un certain nombre de ressources qui soutiennent notre engagement à respecter les droits de la personne, y compris tous les documents d'orientation mentionnés dans le présent rapport. Ces ressources comprennent notamment :

- **La mise à jour annuelle sur les personnes et l'environnement dans notre chaîne logistique** : un aperçu de nos programmes et processus de chaîne logistique, ainsi qu'un résumé des performances de nos fournisseurs dans le respect de nos exigences pour l'exercice précédent.
- **Le rapport d'évolution sur le plan environnemental** : un rapport annuel sur les progrès réalisés en matière d'objectifs et d'initiatives environnementales.
- **La liste des fournisseurs Apple** : une liste des fournisseurs représentant 98 % de nos dépenses directes pour les matériaux, la fabrication et l'assemblage de nos produits dans le monde entier.

Dans le cadre de nos efforts en matière d'approvisionnement responsable en matériaux, nous publions également plusieurs documents présentant notre stratégie, nos normes et les progrès réalisés :

- **Profils d'impact matériel** : détaillent la façon dont nous avons classé par ordre de priorité les matériaux de nos produits en fonction de leur impact sur l'environnement, la société et la chaîne logistique. La liste des matériaux classés par ordre de priorité indique ceux que nous allons d'abord transformer en contenu recyclé ou renouvelable, en vue d'atteindre notre objectif d'utiliser 100 % de matériaux recyclés ou renouvelables dans nos produits.
- **Spécification relative aux substances réglementées (RSS)** : décrit nos exigences et nos restrictions concernant l'utilisation de certains produits chimiques dans nos produits, nos emballages et nos processus de fabrication.
- **Liste des fonderies et des affineries** : identifie les fonderies et les raffineries d'étain, de tantale, de tungstène et d'or (3TG), ainsi que de lithium et de cobalt dans notre chaîne logistique (incluse en annexe au présent document).
- **La stratégie papier et emballage d'Apple** : décrit notre approche d'approvisionnement responsable du papier pour les emballages.



- **Spécification des fibres responsables** : décrit les exigences d'Apple concernant les fibres utilisées dans les composants de l'emballage des produits et les matériaux imprimés, tels que le bois, le bambou et les matières recyclées.
- **Longévité, dès la conception** : décrit la façon dont nous prolongeons la longévité des appareils Apple grâce à une conception réfléchie, à des approches de fabrication, à des technologies, à une assistance logicielle continue et à un accès étendu aux services de réparation.
- **Accroître l'accès aux services et aux réparations** : décrit notre approche pour soutenir l'accès des clients à des services et des réparations sécuritaires et fiables afin de prolonger la durée de vie de leurs appareils Apple.
- **Déclaration sur les minerais de conflit** : décrit notre travail pour nous approvisionner de manière responsable en minerais 3TG, conformément aux exigences de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis.

## 2.3 Comment intégrons-nous le respect des droits de la personne dans nos relations avec les fournisseurs?

Selon leurs obligations contractuelles, les fournisseurs sont tenus de respecter les exigences énoncées dans notre Code et nos Normes afin de pouvoir collaborer avec Apple. Elles couvrent les domaines du travail et des droits de la personne, de la santé et de la sécurité, de l'environnement, de l'approvisionnement responsable en matériaux, de l'engagement des communautés et des détenteurs de droits, ainsi que de la conduite des affaires. Les fournisseurs doivent respecter notre Code de conduite ainsi que les lois et règlements applicables dans le cadre de leurs activités. Les fournisseurs doivent également respecter nos exigences vis-à-vis de leurs sous-traitants, fournisseurs de rang inférieur et agences de placement tierces (TPEA) à tous les niveaux de notre chaîne logistique. Nous vérifions leur conformité par le biais d'évaluations effectuées par des tiers et d'autres mécanismes d'engagement, comme indiqué dans la section suivante.

### Engagement dès le départ et diligence raisonnable

Nous procédons à un contrôle préalable et à une surveillance des fournisseurs potentiels, ainsi que des nouvelles installations appartenant à des fournisseurs existants, à l'échelle mondiale et en fonction des risques, afin de vérifier s'il existe des violations potentielles de notre Code et de nos Normes. Ce processus couvre les risques pour les personnes et l'environnement tout au long de

la chaîne de valeur et comprend la réalisation d'une évaluation effectuée par des tiers au moyen d'une plateforme de gestion de la conformité de premier plan. Les fournisseurs doivent fournir un plan de résolution pour tous les problèmes relevés au cours de ce processus et s'engager à le mettre en œuvre comme condition d'obtention de leur contrat.

Nous demandons également aux potentiels fournisseurs de suivre une formation obligatoire dans le cadre de leur intégration. La formation couvre des sujets principaux, tels que nos exigences en matière de santé et de sécurité, ainsi que notre boîte à outils de diligence raisonnable en matière de recrutement responsable, qui sert de guide aux fournisseurs sur la façon d'atténuer les risques potentiels associés au recrutement de la main-d'œuvre.

\* Plus d'informations sur le recrutement responsable de la main-d'œuvre à la [page 10](#).

### Évaluations préalables à l'installation

L'évaluation préalable à l'installation (PFRA) est une évaluation approfondie réalisée par des auditeurs tiers accrédités sur les sites de production des fournisseurs avant l'attribution du marché. Si nous constatons des risques ou des cas de non-conformité à nos normes, nous travaillons avec le fournisseur potentiel pour les résoudre et les corriger avant toute relation d'affaires.

En 2025, nous avons évalué 155 installations de fournisseurs, nouvelles ou en expansion. Cette mesure a permis de déceler des problèmes liés aux systèmes de sécurité incendie, à la sécurité électrique, aux permis environnementaux et à la gestion appropriée des déchets, et d'exiger des fournisseurs qu'ils les corrigent. Ainsi, tous les problèmes ont été résolus avant que les nouveaux fournisseurs ou sites ne rejoignent notre chaîne logistique. Sur ces installations, 100 % ont été en mesure de satisfaire à nos exigences après avoir suivi le processus PFRA, ce qui témoigne de l'efficacité de notre processus d'engagement précoce.

### Évaluations de l'état préalable des installations

Une fois qu'un fournisseur a terminé le processus PFRA et qu'il s'est vu attribuer un marché, nous procédons à des évaluations de l'état préalable des installations (FRA) de chaque installation qui sera utilisée pour la production d'Apple. Les FRA ont pour objectif de renforcer la sensibilisation des nouveaux fournisseurs à notre Code et à nos Normes, et de repérer les risques avant le lancement de la production en série des produits Apple.

Nous suivons ensuite les fournisseurs tout au long de la de préproduction ou avant le début de la production en série pour confirmer qu'ils continuent à respecter nos normes et nos exigences, en accordant une attention particulière aux fournisseurs qui présentaient des risques au cours du processus PFRA. En 2025, sur les 106 installations de fournisseurs qui ont participé aux FRA, tous les risques relevés ont été résolus avec succès, et 99 % de ces fournisseurs ont par la suite connu une amélioration lors de leurs évaluations initiales du Code de conduite.

### Contrôle de la conformité pendant les pics de production

Lorsque l'embauche augmente pendant les pics de production conjoncturels, un phénomène courant dans de nombreux secteurs, nous examinons les plans d'embauche de main-d'œuvre des principaux fournisseurs, vérifions à nouveau la mise en place et surveillons la mise en œuvre de politiques et de procédures rigoureuses en matière de droits du travail et de droits de la personne, évaluons la qualité de la formation de leurs employés et vérifions la mise en œuvre de systèmes de plainte efficaces. Nous fournissons également une assistance aux fournisseurs en matière de planification et de prévisions de la production pour les aider à répondre à leurs besoins de production.

En 2025, nous avons surveillé plus de 70 installations de fournisseurs prioritaires à mesure qu'ils augmentaient leur production grâce à 579 visites sur place et 10 300 entrevues avec les travailleurs, ainsi qu'à 152 évaluations spécialisées réalisées dans des installations clés. Nous avons également recueilli les commentaires des travailleurs au moyen de questionnaires anonymes pendant les périodes de pointe de la production afin de cerner les risques en matière de conformité et d'exploitation.

\* Plus d'informations sur les évaluations spécialisées à la [page 6](#) et les programmes sur la voix du personnel à la [page 8](#).

### Évaluations liées au Code de conduite

Les évaluations du Code de conduite des fournisseurs visent à identifier les risques et les lacunes en matière de conformité à notre Code et à nos Normes chez nos fournisseurs établis. Nous sélectionnons les fournisseurs pour ces évaluations en fonction d'un certain nombre de facteurs, notamment la situation géographique, les matériaux et les processus qu'ils utilisent, les résultats des évaluations précédentes, les dépenses prévues avec le fournisseur et les caractéristiques démographiques des employés.

Les évaluations liées au Code de conduite sont réalisées par des cabinets d'audit tiers et reconnus pour leur conformité aux normes d'audit internationales. Bon nombre de cabinets qui réalisent nos évaluations sont également certifiés conformes aux normes de la Responsible Business Alliance (RBA), la plus grande coalition industrielle au monde dédiée à la conduite responsable des entreprises dans les chaînes logistiques mondiales. Bien que ces évaluations soient menées par des cabinets tiers, des employés d'Apple sont présents sur place pour assister les auditeurs, afin de s'assurer du respect de notre protocole et de veiller à ce que les auditeurs travaillent sans entrave. En 2025, nos auditeurs n'ont signalé aucune ingérence de la direction de nos fournisseurs, des autorités locales ou d'autres entités.

Les évaluations comprennent un examen approfondi des activités du fournisseur, des conditions de travail aux pratiques de sécurité adéquates et à de nombreux autres critères, par le biais d'entrevues avec le personnel et la direction, de visites du site et d'examen détaillés de documents tels que les dossiers du personnel, les informations relatives à la paie, les contrats et les politiques. Nous interdisons toute ingérence dans notre processus d'évaluation et exigeons que les entrevues menées aux fins d'une évaluation aient lieu dans un local assurant la confidentialité, sans gestionnaires ni caméras. Apple s'associe à des cabinets d'audit qui emploient des auditeurs maîtrisant la langue du pays concerné afin d'éviter toute barrière linguistique entre l'employé du fournisseur et l'auditeur.

Les représailles sous toute forme constituent une infraction majeure<sup>1</sup> à notre Code et à nos Normes. L'an dernier, plus de 42 000 appels téléphoniques de suivi ont été effectués pour vérifier que les employés des fournisseurs qui ont participé aux entrevues n'ont pas subi de représailles en conséquence. Nous offrons aussi des lignes de signalement anonyme permettant au personnel des fournisseurs de joindre Apple directement pour signaler des représailles ou tout autre problème au travail. Ces lignes sont accessibles en permanence, dans toutes les langues.

En 2025, nous avons fait mener 895 évaluations tierces et axées sur les exigences de notre Code et de nos Normes. Ces évaluations comprenaient :

- **Évaluations et enquêtes inopinées** : Chaque année, nous menons des évaluations, des enquêtes et des visites sur place à l'improviste afin d'examiner les préoccupations exprimées par les employés de nos fournisseurs, les signalements émanant d'organisations non gouvernementales (ONG),



des médias et de la société civile, et de vérifier les risques potentiels. Nous pouvons également procéder à des évaluations inopinées pour confirmer que les changements nécessaires ont été apportés à la suite de la découverte d'infractions à notre Code et à nos Normes. En 2025, 216 évaluations inopinées (le fournisseur n'a pas été prévenu de notre arrivée) ont été réalisées dans le monde entier.

- **Évaluations validées par l'industrie** : En plus des évaluations de nos propres chaînes de production, nous demandons à un grand nombre de nos fournisseurs de se soumettre au programme d'évaluation validée (VAP) de la RBA, un programme d'évaluation tiers des installations largement utilisé dans l'industrie. Les évaluations VAP portent sur l'ensemble des opérations d'une installation, y compris (mais aussi au-delà) les chaînes de production d'Apple. Les VAP permettent de vérifier que nos normes sont respectées dans l'ensemble des installations et des opérations d'un fournisseur, et fournissent des indications sur les voies d'amélioration globale. L'an dernier, plus de 100 évaluations VAP ont été effectuées sur les sites des fournisseurs d'Apple.

\* Plus d'informations sur nos processus de plan d'action corrective et de vérification des actions correctives à la [page 9](#).

### Audits des transformateurs de matériaux

Bien qu'Apple ne s'approvisionne pas en matières premières directement auprès des mines, nous appliquons des normes strictes en matière d'approvisionnement responsable des matériaux utilisés dans nos produits, qu'il s'agisse de matières premières ou recyclées. Toutes les fonderies et raffineries de 3TG, de cobalt et de lithium identifiées dans la chaîne logistique d'Apple sont tenues de se soumettre chaque année à un audit indépendant réalisé par des tiers. Si les fonderies ou les raffineries ne sont pas en mesure de respecter nos normes ou ne le souhaitent pas, nous prenons les mesures nécessaires, par l'intermédiaire de nos fournisseurs, pour mettre fin aux relations d'affaires applicables.<sup>2</sup> Cela nous aide à identifier les risques sociaux, environnementaux, liés aux droits de la personne et de gouvernance plus en profondeur dans notre chaîne logistique, conformément à la structure en cinq étapes des Lignes directrices en matière de diligence raisonnable de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Nous vérifions également que nos fournisseurs de services de recyclage respectent notre Code et nos Normes par le biais d'évaluations réalisées par des tiers. Tous nos recycleurs en Amérique du Nord sont certifiés par e-Stewards® ou R2, les principales certifications de l'industrie électronique pour évaluer

les pratiques en matière d'environnement, de santé des travailleurs et de sécurité des entités gérant les appareils électroniques usagés.

\* Plus d'informations sur notre approche de l'approvisionnement responsable en matériaux à la [page 16](#).

### Évaluations spécialisées

En plus de nos évaluations annuelles du Code de conduite, nos fournisseurs, leurs agences de placement et d'autres fournisseurs de rang inférieur peuvent recevoir des évaluations spécialisées portant sur un problème ou un facteur de risque particulier. Il peut s'agir notamment d'évaluations réalisées en réponse à une allégation ou pour examiner les changements récents apportés aux opérations d'une installation, comme les ajustements des cycles de production, les changements de demande, le renforcement important de la main-d'œuvre ou les mises à niveau des zones et des processus de production. Bon nombre de ces évaluations sont inopinées, ce qui signifie que le fournisseur n'est pas prévenu avant notre arrivée.

Bien que les évaluations annuelles du Code de conduite couvrent un large éventail de catégories de conformité, les évaluations spécialisées permettent un examen plus approfondi de domaines particuliers, au cours duquel nous sommes en mesure de cibler des risques précis, tels que les salaires, les heures de travail, la sécurité de la machinerie, la sécurité incendie et le traitement des eaux usées. Les auditeurs travaillent avec des personnes qui possèdent une expertise dans des domaines tels que l'équipement spécialisé, les procédures techniques, les nouvelles technologies ainsi que les pratiques de recrutement responsable de la main-d'œuvre.

En 2025, 152 évaluations spécialisées ont permis de recenser et de corriger plus de 1 100 problèmes, notamment des paiements de frais de recrutement par les TPEA, des problèmes liés aux salaires et aux avantages sociaux, ainsi que des mesures de sécurité incendie.

### 2.3.1 Renforcement des capacités

Nous nous engageons à accompagner nos fournisseurs dans leur évolution et l'amélioration continue de leurs capacités afin de garantir le respect de nos normes. Cela inclut les processus de résolution, dans le cadre desquels nous mettons à la disposition des fournisseurs les outils et l'expertise dont ils ont besoin pour résoudre rapidement les problèmes. Nous investissons également dans un accompagnement continu, notamment par le biais de formations

numériques à la demande, afin d'aider nos fournisseurs à améliorer sans cesse leurs systèmes de gestion et leur capacité à répondre à nos normes de plus en plus rigoureuses. Nous identifions les besoins de formation continue et d'autres efforts de renforcement des capacités en examinant les résultats des évaluations, les commentaires du personnel par le biais d'enquêtes, d'entrevues et de mécanismes de règlement des plaintes, les commentaires des parties prenantes expertes sur les problèmes émergents et l'évolution des meilleures pratiques du secteur.

Apple fournit également une assistance sur place par l'entremise d'experts en la matière capables d'aider les fournisseurs à résoudre les problèmes de gestion et techniques dans 13 domaines précis. En 2025, plus de 25 sites de fournisseurs ont bénéficié d'une assistance personnalisée fournie par des experts qui les ont aidés à améliorer leurs performances globales et leurs systèmes de gestion dans un certain nombre de domaines, notamment l'engagement des travailleurs, la gestion des plaintes et la gestion des TPEA.

### 2.3.2 Gestion des fournisseurs de rang inférieur

Notre Code et nos Normes s'appliquent non seulement à nos fournisseurs, mais aussi à toutes leurs filiales et sociétés affiliées, sous-traitants et fournisseurs de rang inférieur qui fournissent des biens ou des services à Apple ou qui sont utilisés dans des produits Apple ou en combinaison avec ceux-ci.

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils effectuent des évaluations périodiques de leurs installations et de leurs activités, ainsi que des installations et des activités de leurs sous-traitants et de leurs fournisseurs de rang inférieur, afin de s'assurer qu'ils se conforment également à notre Code et à nos Normes, ainsi qu'aux lois et réglementations applicables.

Nous vérifions régulièrement que nos fournisseurs disposent de politiques, de systèmes de gestion et de protocoles d'audit pour leurs fournisseurs, et nous évaluons régulièrement la qualité de ces systèmes et politiques. Nous examinons les rapports d'audit de nos fournisseurs pour vérifier leurs constatations et nous assurer qu'ils ont corrigé les problèmes de conformité constatés. Si nous recevons des plaintes concernant des fournisseurs de rang inférieur, nous travaillons avec nos fournisseurs pour mener des enquêtes sur les constatations et les corriger.

Les fournisseurs ne sont pas autorisés à exercer des activités de fabrication, à recruter de la main-d'œuvre directement ou indirectement, ou à s'approvisionner en matériaux, produits ou services directement ou indirectement dans des régions où il n'est pas possible pour des tiers d'effectuer des évaluations complètes de leur conformité à notre Code et à nos Normes.



# II. Gestion des principaux risques en matière de droits de la personne

Nous identifions et gérons les principaux risques en matière de droits de la personne généralement associés aux chaînes logistiques en produits électroniques, qui peuvent comprendre les éléments suivants :

- Travail forcé
- Droit à la liberté d'association et de négociation collective
- Lutte contre la discrimination à l'embauche et dans l'emploi
- Travail des enfants
- Santé et sécurité au travail
- Salaires et heures de travail équitables
- Harcèlement sexuel
- Droits environnementaux
- Approvisionnement des matériaux

## 1. Comment identifions-nous les principaux risques pour les droits de la personne?

### Cartographie de notre chaîne logistique

Nous travaillons depuis de nombreuses années à cartographier notre chaîne logistique, première étape dans l'identification des risques. Nous utilisons ces informations pour aider à orienter nos décisions commerciales, notamment en ce qui concerne le choix des fournisseurs avec lesquels nous travaillons et des matériaux que nous utilisons dans nos produits et nos processus de fabrication, ainsi que pour identifier les possibilités d'améliorer continuellement nos programmes et nos politiques.

### Exploitation des données

Nos processus d'évaluation et notre participation à des évaluations menées par des tiers au niveau de l'industrie soutiennent également nos efforts en matière de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Afin d'identifier les problèmes potentiels, nous tirons parti de l'analyse prédictive, d'années de données d'évaluation et d'informations, de rapports et de conseils d'experts internes et externes, ainsi que des commentaires des employés des fournisseurs issus de lignes d'assistance tierces,

d'enquêtes et d'entrevues avec les travailleurs. Nous accordons également une attention particulière aux fournisseurs présentant un risque plus élevé, tels que ceux ayant déjà commis des infractions, ce qui nous permet d'optimiser l'efficacité de nos mesures d'identification et d'atténuation des risques.

### Mener des évaluations des risques en matière de droits de la personne

En 2023, en nous appuyant sur nos propres programmes de diligence raisonnable, nous avons collaboré avec des experts indépendants en droits de la personne auprès de The Remedy Project afin de mener une évaluation des risques liés aux droits de la personne (ERDP) au sein de notre chaîne logistique de fabrication de matériel informatique. Nous continuons à nous appuyer sur ces conclusions pour améliorer nos politiques et nos processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne.

### Mobiliser les parties intéressées

L'identification et l'atténuation des risques dans notre chaîne logistique nécessitent la contribution d'un large éventail de parties prenantes. Outre notre travail d'implication des détenteurs de droits, nous identifions et traitons les risques les plus importants par le biais de consultations avec des experts des droits de la personne, du travail et de l'environnement, y compris ceux des gouvernements et des agences des Nations Unies; des groupes d'experts que nous réunissons sur des sujets spécialisés et émergents en matière de droits de la personne; des discussions avec les équipes de gestion des fournisseurs; et des rapports reçus de nos partenaires et du public dans le monde entier.

\* Plus d'informations sur l'engagement des détenteurs de droits à la [page 8](#).

## 2. Quelles sont les politiques et les normes que nous avons mises en place pour prévenir ces risques?

### Politique sur les droits de la personne

Notre politique sur les droits de la personne régit la façon dont nous traitons tout le monde – de notre clientèle et de nos équipes à nos partenaires d'affaires et aux communautés – ainsi qu'aux personnes à tous les niveaux de notre chaîne d'approvisionnement. Cette politique, qui a été approuvée par le conseil d'administration et le PDG d'Apple, décrit notre engagement à respecter les droits de la personne reconnus au niveau international dans nos activités, tels qu'ils sont définis par la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (collectivement, la « Charte internationale des droits de l'homme ») et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Notre approche de la mise en œuvre de notre politique sur les droits de la personne est basée sur les PDNU.

### Politique Business Conduct

Notre politique Business Conduct décrit les principes qui guident les pratiques commerciales d'Apple, notamment l'honnêteté, le respect, la confidentialité et la conformité aux lois et règlements applicables et aux cadres des droits de la personne internationalement reconnus, tels que les Principes directeurs des Nations Unies. Apple attend de ses fournisseurs, ses sous-traitants, ses consultants et ses autres partenaires commerciaux qu'ils respectent ces principes lorsqu'ils fournissent des biens et services à Apple ou agissent en son nom.

### Politique contre l'esclavage moderne

La politique d'Apple contre l'esclavage moderne couvre notre interdiction stricte de toute forme d'esclavage moderne, y compris le travail forcé et la traite des êtres humains, dans notre chaîne logistique, nos canaux de distribution tiers et nos activités commerciales. Cette politique s'applique à toutes les personnes travaillant pour

Apple, ses filiales et ses sociétés affiliées, y compris tous les directeurs, responsables et employés des entités Apple. Elle exige que tous les tiers respectent le Code de conduite des fournisseurs d'Apple. Apple se conforme également aux réglementations fédérales américaines applicables en matière d'acquisition.

### Politique mondiale d'Apple sur la dénonciation

La Politique mondiale d'Apple sur la dénonciation s'applique aux personnes qui entretiennent une relation d'affaires avec Apple et qui nourrissent des préoccupations quant à d'éventuels actes répréhensibles impliquant Apple. Cette politique, ainsi que le site Web externe d'Apple consacré à la conformité, fournissent des informations détaillées sur la manière dont le personnel et les tiers peuvent signaler des problèmes potentiels liés à nos activités ou à notre chaîne logistique. Cela comprend la plateforme de signalement externe d'Apple, EthicsPoint, qui offre la possibilité d'effectuer des signalements anonymes, lorsque la législation en vigueur le permet. Les employés sont tenus et encouragés à faire part de leurs préoccupations concernant les violations de la politique Business Conduct d'Apple, d'autres politiques Apple et des obligations légales et réglementaires.

### Code de conduite des fournisseurs et Normes en matière de responsabilité des fournisseurs

Élaborés en 2005, le Code et les Normes d'Apple définissent les exigences strictes – dans les domaines du travail et des droits de la personne, de la santé et de la sécurité, de l'environnement, de l'approvisionnement responsable en matériaux, de l'engagement communautaire et auprès des détenteurs de droits, ainsi que de la conduite des affaires – auxquelles les fournisseurs doivent se conformer contractuellement pour pouvoir travailler avec Apple. Les fournisseurs doivent respecter notre Code de conduite ainsi que les lois et règlements applicables dans le cadre de leurs activités. Ils doivent également appliquer nos exigences à leurs sous-traitants, fournisseurs de rang inférieur et agences de placement tierces à tous les niveaux de notre chaîne logistique.



\* Plus d'informations sur la façon dont nous appliquons les normes et la responsabilité auprès des fournisseurs de rang inférieur à la [page 6](#).

Le Code et les Normes sont harmonisés avec les cadres et les normes internationalement reconnus en matière de droits de la personne, d'environnement et de conduite éthique. Cela comprend les PDNU, les Lignes directrices de l'OCDE relatives à la conduite responsable des entreprises multinationales (Lignes directrices de l'OCDE) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Notre Code et nos Normes s'appuient également sur d'autres normes et principes reconnus au niveau international et dans le secteur, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, le Code de conduite de la RBA et le Code de bonnes pratiques de l'OIT en matière de santé et de sécurité. Les protections qu'ils fournissent s'appliquent de manière égale à tout le personnel, peu importe le poste, la situation géographique ou la modalité d'embauche.

Les Normes décrivent les démarches précises que nos fournisseurs doivent entreprendre pour se conformer au Code. Elles traitent de nombreux domaines liés aux droits de la personne, dont la lutte contre la discrimination et l'abus, la prévention du travail forcé et du travail des enfants, la gestion des heures de travail, les salaires, les avantages sociaux, les contrats, le respect de toutes les lois relatives à la liberté d'association et à la négociation collective, et l'approvisionnement responsable. Notre Code et nos Normes exigent également de nos fournisseurs qu'ils adoptent des mesures importantes pour réduire leur impact sur l'environnement et leur consommation de ressources.

Nous évaluons et mettons régulièrement à jour notre Code et nos Normes, en tenant compte des réactions des détenteurs de droits et des autres parties prenantes, afin de refléter les risques émergents, les développements juridiques, les meilleures pratiques du secteur et l'évolution des besoins du personnel dans un environnement opérationnel dynamique. En 2025, nous avons entrepris un exercice important visant à renforcer davantage notre Code et nos Normes.

\* Plus d'informations sur les mises à jour que nous avons apportées à notre Code de conduite à la [page 22](#).

### 3. Quelle est notre approche d'engagement avec les parties prenantes?

Nous écoutons attentivement les détenteurs de droits et les parties prenantes, et nous investissons dans des canaux qui permettent aux employés de s'exprimer en cas de non-respect de leurs droits. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils mettent en place des systèmes pour recueillir les commentaires de leurs employés. Les fournisseurs sont tenus de prendre les mesures appropriées pour répondre aux commentaires des employés et de communiquer régulièrement sur l'avancement des mesures adoptées. Les employés des fournisseurs peuvent également signaler leurs préoccupations et faire part de leurs commentaires directement à Apple.

#### 3.1 Engagement avec les détenteurs de droits

##### Sensibilisation aux droits du personnel

Nous demandons aux fournisseurs de former leurs employés sur les droits en milieu de travail, y compris ceux liés à tous les risques majeurs pour les droits de la personne, qu'ils aient été embauchés directement par l'un de nos fournisseurs ou par d'autres canaux, comme une agence de placement. La formation doit porter sur le droit du travail, les normes en matière d'hygiène, sécurité et environnement (HSE), la prévention du travail forcé, l'accès aux mécanismes de réclamation et toutes les autres protections en matière de droit du travail et de droits de la personne exigées par notre Code et nos Normes. Nous examinons et évaluons les formations dispensées par nos fournisseurs afin de vérifier qu'elles répondent à tous les critères nécessaires. Depuis 2008, nos fournisseurs ont formé plus de 33 millions de personnes sur leurs droits en milieu de travail.

Nous continuons à mettre au point et à déployer à plus grande échelle des outils pédagogiques afin d'aider les employés de nos fournisseurs à mieux connaître leurs droits. Ces outils, conçus en collaboration avec les employés des fournisseurs, favorisent un engagement plus direct avec ces derniers grâce à des apps d'apprentissage accessibles sur leurs appareils mobiles. Ces plateformes offrent également la possibilité d'adapter le contenu en fonction des langues locales et du contexte culturel, afin de favoriser une meilleure compréhension et une meilleure assimilation des informations.

Nous utilisons également ces outils pour fournir plus efficacement des formations sur des domaines spécialisés identifiés par le biais des évaluations des fournisseurs. En 2025, dans le cadre de notre projet avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) visant à déployer des centres de ressources mobiles pour les employés et les communautés des fournisseurs, nous avons utilisé ces plateformes d'apprentissage pour dispenser des formations sur des domaines tels que la santé et le bien-être, la sécurité des transports et la prévention du harcèlement sexuel.

Nous travaillons également avec des organisations internationales de premier plan pour soutenir la formation axée sur les questions les plus pertinentes pour les fournisseurs et les travailleurs au niveau local. Nous avons poursuivi notre partenariat avec l'OIT pour former les employés des fournisseurs et leurs responsables sur les droits en milieu de travail. En 2025, nous avons également noué un nouveau partenariat avec l'OIT pour former les travailleurs et les gestionnaires à la prévention et à la résolution des problèmes de main-d'œuvre, à l'efficacité des systèmes de plainte et à l'égalité des sexes. Cette initiative soutient les objectifs énoncés dans le programme national indien « Travailler dignement », développé conjointement avec l'OIT.

##### Voix du personnel

Par le biais d'entrevues, d'enquêtes de satisfaction sur le lieu de travail, de voies de recours gérés par Apple et ses fournisseurs, ainsi que de mécanismes de responsabilisation en amont, nous nous engageons auprès des membres du personnel de nos fournisseurs, des membres de la communauté et d'autres détenteurs de droits à tous les niveaux de notre chaîne logistique. Nous collaborons ensuite avec nos fournisseurs pour analyser les commentaires recueillis par chacun de ces canaux, afin d'élaborer des plans d'action visant à répondre à ces préoccupations. Cela nous permet de mieux identifier et de gérer les risques émergents en matière de droits du travail et de droits de la personne tout au long de notre chaîne logistique, et d'améliorer la satisfaction des travailleurs.

##### Rencontres avec le personnel

Nous menons des dizaines de milliers d'entrevues volontaires et confidentielles chaque année dans le cadre de notre processus d'évaluation des fournisseurs. Les personnes interrogées sont sélectionnées au moyen d'une méthodologie d'échantillonnage qui vise à obtenir une large représentation de la population des employés. Les entrevues sont menées par des cabinets d'audit indépendants accrédités, dans la langue maternelle des employés,

en l'absence de la direction et sans caméra. En 2025, nous avons interrogé plus de 72 000 membres du personnel dans le cadre d'évaluations de fournisseurs. Les membres de l'équipe Apple peuvent également mener des entrevues inopinées supplémentaires lorsqu'ils se rendent sur les installations des fournisseurs. Ces entrevues sont réalisées sans la présence de la direction et sont entièrement volontaires et confidentielles.

Avec leur consentement, plus de 42 000 appels téléphoniques de suivi ont été effectués l'an dernier pour vérifier que les personnes interrogées n'ont subi aucunes représailles en raison de leur participation. Aucun cas de représailles n'a été recensé en 2025. Tous les employés interrogés ont également accès à des moyens de communiquer avec des lignes d'assistance tierces anonymes pour signaler toute rétorsion ou tout autre problème.

\* Plus d'informations sur les infractions majeures à la [page 9](#).

##### Enquêtes de satisfaction sur le lieu de travail

Nous impliquons activement les employés des fournisseurs par le biais de sondages anonymes pour mieux comprendre et améliorer leur satisfaction globale au travail. Ces enquêtes portent sur six domaines : relations avec les employés et fidélisation du personnel, salaires, santé et sécurité, santé mentale et équipements sur le lieu de travail.

En 2025, nous avons interrogé plus de 582 000 employés dans plus de 330 installations de fournisseurs. Les fournisseurs ont apporté plus de 6 900 améliorations en réponse aux commentaires du sondage, notamment l'ajout d'annonces de sécurité quotidiennes, la formation des gestionnaires à la réponse aux plaintes, l'amélioration du matériel d'intégration pour les nouveaux employés fournisseurs et des initiatives supplémentaires en matière de santé mentale et de bien-être.

\* Plus d'informations sur nos programmes d'éducation en matière de santé à la [page 14](#) et sur la mesure de l'impact à la [page 18](#).

##### Rapports de plainte

Nous examinons les rapports des organisations de la société civile, des médias, des employés de notre chaîne logistique, des communautés de la chaîne logistique, des mécanismes de dénonciation et de responsabilité en amont et des lignes d'assistance tierces. Les rapports sur des problèmes potentiels peuvent également être déposés par l'intermédiaire des mécanismes de plainte mis à la disposition de tous les travailleurs de la chaîne logistique, des employés d'Apple et du grand public.



Ces mécanismes comprennent EthicsPoint, la ligne d'assistance externe d'Apple, accessible tant aux employés qu'aux tiers pour signaler des préoccupations, et offrant la possibilité d'effectuer des signalements anonymes lorsque la réglementation le permet. La ligne d'assistance externe est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et fournit un service de signalement multilingue avec des numéros locaux sans frais.

L'an dernier, nous avons reçu 441 plaintes, qui ont toutes été traitées rapidement. Celles-ci comprenaient des écarts entre les TPEA et les fournisseurs concernant les salaires communiqués, les primes de signature impayées, les heures de travail, les problèmes administratifs et de gestion, ainsi que la sécurité sur le lieu de travail.

### Sentiment des employés

Mesurer le sentiment des employés de manière anonyme peut aider à identifier les risques émergents, ce qui nous permet de remédier aux problèmes avant qu'ils ne s'aggravent. En 2025, nous avons continué d'investir dans des outils alimentés par des technologies d'IA pour nous aider à comprendre plus rapidement le sentiment des travailleurs. Nous avons examiné ces informations chaque semaine pour plus de 140 sites de fournisseurs prioritaires et plus de 1,2 million d'employés. En conséquence, les fournisseurs ont mis en œuvre un certain nombre d'ajustements pour améliorer leurs lieux de travail, notamment pour réduire les temps d'attente aux points d'entrée de sécurité et améliorer les options de transport.

\* Plus d'informations sur la responsabilité et les recours des fournisseurs à la [page 21](#).

## 3.2 Collaboration avec des experts externes et des partenaires du secteur

### Experts externes

Nous partageons notre approche et nos progrès avec les parties prenantes, et sollicitons leurs avis en fonction de leurs domaines d'expertise spécifiques afin d'éclairer notre prise de décision et d'assurer l'amélioration continue de nos programmes. Comme chaque année, nous avons réuni en 2025 des experts de premier plan dans les domaines du travail, des droits de la personne et autres afin qu'ils nous fassent part de leurs réflexions sur les risques émergents et les occasions à saisir, et qu'ils contribuent à nos rapports et à nos programmes. Cela comprenait des discussions ciblées sur l'approvisionnement en matériaux responsables et des

programmes d'éducation sur la chaîne logistique, afin de favoriser des échanges plus approfondis sur ces domaines précis.

Les informations de ces consultations ont directement influencé les mises à jour importantes que nous avons apportées à notre Code et à nos Normes, notamment des références plus explicites à notre alignement sur les PDNU et d'autres cadres reconnus au niveau international, ainsi que des exigences mises à jour concernant la traçabilité dans le cadre de notre norme à jour sur l'approvisionnement responsable des matériaux primaires, recyclés e renouvelables.

### Engagement auprès du secteur et défense des intérêts

Nous collaborons avec des associations professionnelles, des organismes spécialisés et des ONG afin de mettre à profit notre expertise et notre leadership pour soutenir la promotion collective de politiques et d'initiatives susceptibles d'avoir un impact considérable. Cela comprend notamment la mise au point d'outils et de ressources pouvant être déployés au-delà de notre chaîne logistique, comme notre boîte à outils de diligence raisonnable en matière de recrutement responsable, que nous avons élaborée en collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).

Nous travaillons également avec des partenaires pour développer et tester des solutions novatrices au sein de notre chaîne logistique, puis pour les mettre à la disposition de l'ensemble du secteur afin de réduire les obstacles et de déployer les solutions plus rapidement.

En collaboration avec des organisations telles que la RBA et le U.S. Council for International Business (USCIB), nous travaillons également à l'élaboration de politiques qui aident les fournisseurs à respecter nos normes rigoureuses. Par exemple, depuis plus de 15 ans, nous jouons un rôle de premier plan dans la lutte contre la perception de frais de recrutement auprès des demandeurs d'emploi, en interdisant cette pratique au sein de notre chaîne logistique et en collaborant avec des associations professionnelles pour démontrer l'efficacité de ces exigences.

Nous soutenons également les défenseurs des droits de la personne et de l'environnement qui travaillent aux niveaux local et national pour faire progresser les politiques qui soutiennent les droits fondamentaux du travail et de la personne par le biais de notre partenariat avec des organisations comme le Fonds pour les droits humains mondiaux.

\* Plus d'informations sur notre travail de recrutement responsable à la [page 10](#) et sur notre soutien aux défenseurs des droits de la personne et de l'environnement à la [page 17](#).

## 4. Quelles mesures prenons-nous pour faire face aux principaux risques qui pèsent sur notre chaîne logistique?

### 4.1 Traitement des infractions à nos normes

Dans l'ensemble de notre chaîne logistique, notre priorité est de prévenir et d'atténuer les risques potentiels avant que des incidents ne se produisent. Si nous découvrons des infractions à nos normes, nous prenons rapidement des mesures pour responsabiliser les fournisseurs et confirmer qu'une solution efficace est offerte aux détenteurs de droits, et que des mesures sont prises pour identifier la cause profonde du problème et éviter que ces infractions ne se reproduisent.

Nous menons rapidement des enquêtes sur toutes les allégations que nous recevons et, lorsque cela est nécessaire, les experts d'Apple sont généralement sur place dans un délai de 24 à 48 heures. Nous vérifions directement auprès des détenteurs de droits concernés qu'ils ont bénéficié d'un recours rapide et efficace.

Les définitions suivantes sont celles des infractions aux exigences que nous imposons à nos fournisseurs et qui nous permettent d'évaluer de manière cohérente leur capacité à respecter nos normes.

**Non-conformité administrative:** La non-conformité administrative désigne une politique, une procédure, de la formation ou des communications non conformes.

Exemples de non-conformité administrative :

- Tenue de dossiers inadéquate
- Documentation inadéquate des politiques ou procédures
- Formation insuffisante en ce qui a trait aux politiques

**Infraction :** Désigne la non-conformité à notre Code et à nos Normes. Voici quelques exemples d'infractions :

- Prestations d'avantages insuffisantes
- Évaluations inadéquates liées à la santé au travail
- Permis environnementaux inadéquats

**Infraction majeure:** Les plus graves entorses à notre Code et à nos Normes. Dès qu'une telle infraction est décelée, elle est signalée au PDG du fournisseur et l'entreprise est immédiatement mise en probation. La période de probation commence au moment où Apple constate l'infraction et se termine lorsque Apple détermine que toutes les actions correctives nécessaires ont été appliquées. Pendant cette période, le fournisseur peut, par exemple, cesser de recevoir de nouveaux projets ou de nouvelles commandes et voir son partenariat avec Apple résilié. Les infractions majeures comprennent :

- Violence
- Travail des enfants
- Travail servile
- Travail forcé
- Falsification des données
- Représailles
- Entrave à une évaluation
- Corruption
- Leadership inadéquat en matière de sécurité entraînant des défaillances systémiques dans la gestion de la sécurité
- Environnement de travail non sécuritaire ou malsain qui représente un risque imminent et important de blessure grave, de maladie, de dommages matériels ou de toute forme de préjudice
- Dispositifs de sécurité défectueux ou système de limitation des pertes affaibli, combinés à une absence de mesures supplémentaires pour éviter un incident grave
- Maintenance inadéquate ou contournement intentionnel indiquant la défaillance d'un système de réduction de la pollution
- Absence de mécanismes d'approbation ou de contrôle environnemental obligatoires
- Utilisation de substances prohibées
- Élimination illégale de déchets dangereux

### Adopter des actions correctives

Lorsque nous découvrons des violations de notre Code et de nos Normes, nous exigeons des fournisseurs qu'ils mettent rapidement en œuvre un plan de correction du problème et qu'ils proposent une solution aux détenteurs de droits concernés. Une fois le plan mis en œuvre, nous veillons à ce que les actions correctives soient appliquées selon nos normes.

Dans le cadre de notre Plan d'action corrective (CAP), le fournisseur est informé des problèmes, est tenu d'identifier la cause principale et est invité à mettre en œuvre des actions correctives. Pendant cette



période, les experts Apple proposent aux fournisseurs une formation sur les meilleures pratiques du secteur et des conseils pour résoudre les problèmes identifiés, ainsi qu'un soutien pour renforcer leurs systèmes et pratiques de gestion afin d'éviter que le problème ne se reproduise. Nous avons besoin de vérifications de 30, 60 et 90 jours pour confirmer que des progrès ont été réalisés, que les questions du fournisseur ont été traitées et que des formations ont été dispensées en cas de besoin. Certains fournisseurs sont tenus de procéder à des vérifications plus fréquentes si Apple le juge nécessaire. Nous menons ensuite notre processus de vérification des actions correctives (VAC) pour nous assurer que toutes les actions correctives ont été mises en œuvre avec succès et que les systèmes de gestion ont été renforcés de manière appropriée pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

Lorsque des infractions se produisent, notre objectif est de travailler main dans la main avec les fournisseurs pour soutenir les travailleurs concernés et aider les fournisseurs à améliorer leurs opérations, plutôt que de retirer le fournisseur de notre chaîne logistique. Si un fournisseur ne veut pas ou ne peut pas remédier aux infractions et améliorer ses opérations pour satisfaire à nos exigences, il risque d'être retiré de notre chaîne logistique. Depuis 2009, nous avons pris des mesures pour exclure de notre chaîne logistique 25 installations de fournisseurs de produits manufacturés, ainsi que 232 fonderies et raffineries.<sup>3</sup>

## 4.2 Lutte contre le travail forcé

Chez Apple, nous ne tolérons pas le travail forcé. Notre Code et nos Normes décrivent nos exigences en matière de lutte contre l'esclavage moderne pour les fournisseurs, connues collectivement sous le nom de « Normes de prévention de l'esclavage moderne ». Il s'agit notamment de dispositions relatives à la prévention du travail involontaire, aux TPEA et à la protection de la main-d'œuvre contractuelle étrangère. Elles s'appliquent à tous les fournisseurs et à ceux de rang inférieur, y compris les organismes privés, publics ou gouvernementaux qui travaillent avec nos fournisseurs pour recruter des travailleurs.

Nous n'avons trouvé aucun cas avéré de travail forcé de personnes dans notre chaîne logistique en 2025.

### Cartographie du recrutement de main-d'œuvre

Notre approche globale de la prévention du travail forcé, telle que définie par l'OIT, commence par comprendre comment et où les travailleurs sont recrutés.

En 2018, nous avons commencé à cartographier les couloirs de migration à plus haut risque en utilisant nos propres données, ainsi que des informations accessibles au public provenant de l'OIT et du « Rapport sur la traite des êtres humains » du Département d'État américain. Les couloirs de migration à plus haut risque désignent les pays d'origine et de destination qui présentent des risques particuliers pour la main-d'œuvre contractuelle étrangère, c'est-à-dire les personnes qui se déplacent d'un pays à l'autre pour travailler, en raison de facteurs géopolitiques, socio-économiques ou autres.

Depuis 2020, nous avons continué d'étendre ce travail en réalisant une cartographie approfondie des agences de placement dans notre chaîne logistique afin de mieux comprendre tous les canaux par lesquels nos fournisseurs recrutent de la main-d'œuvre. Toute entreprise souhaitant travailler avec Apple est tenue de réaliser une cartographie des agences de placement dans le cadre de notre processus de diligence raisonnable en matière de sélection des fournisseurs. Cela nous a donné une plus grande visibilité et nous permet d'atténuer les risques de travail forcé à la source, grâce à un engagement accru auprès de nos fournisseurs, de leurs agents syndicaux et de la main-d'œuvre potentielle.

Depuis de nombreuses années, nous accordons une attention particulière à la main-d'œuvre contractuelle étrangère. Bien qu'elle ne représente qu'environ un pour cent des personnes de notre chaîne logistique, la main-d'œuvre contractuelle étrangère fait face à des risques accrus en matière de droits de la personne, comme le travail forcé, lorsqu'ils franchissent les frontières internationales et régionales pour travailler. Cependant, nous reconnaissons la nécessité de fournir une assistance supplémentaire pour les besoins et les défis particuliers auxquels sont confrontées les personnes qui migrent au sein de leur pays respectif pour travailler.

Les travailleurs qui migrent au sein du pays font toujours face à des défis potentiels lorsqu'ils s'installent dans une nouvelle ville ou une nouvelle région, y compris des langues différentes et de nouvelles normes culturelles. Pour mieux soutenir ces travailleurs, nous nous sommes associés à l'OIM pour créer des centres de ressources mobiles pour les travailleurs afin de fournir une formation, des informations et des ressources directement aux travailleurs et aux membres de la communauté. Des animateurs qualifiés fournissent aux visiteurs des informations sur la manière d'ouvrir un compte bancaire local et de régler leurs factures; des instructions détaillées pour obtenir et mettre à jour leurs pièces

d'identité officielles; des informations sur les transports en commun; ainsi que des formations sur des thèmes allant de la santé et du bien-être au perfectionnement personnel et professionnel.

\* Plus d'informations sur les Centres de ressources mobiles pou les travailleurs à la [page 23](#).

### Travail servile

Apple ne tolère pas le travail servile, que l'OIT définit comme une personne « travaillant pour un salaire dérisoire, voire inexistant, car leurs revenus sont retenus en tout ou en partie pour rembourser un prêt ». Après avoir effectué des évaluations et des enquêtes rigoureuses dans 60 pays et régions, nous n'avons trouvé aucun cas de travail servile dans notre chaîne logistique en 2025.

Nous avons été parmi les premières entreprises à nous harmoniser avec les meilleures pratiques internationales pour interdire aux fournisseurs de facturer des frais aux travailleurs liés à leur recrutement ou à leur emploi, même si ces frais sont légaux dans le pays d'exploitation du fournisseur ou le pays d'origine de l'employé. En 2025, nous avons mis à jour notre Code et nos Normes pour préciser que notre politique zéro frais s'étend à tous les travailleurs.

Si nous découvrons qu'un membre du personnel a payé des frais de recrutement à un fournisseur d'Apple ou à une agence de placement du fournisseur à un moment quelconque de son parcours professionnel, nous considérons qu'il s'agit d'une infraction majeure<sup>1</sup> à notre Code et à nos Normes, soit le niveau d'infraction le plus grave. Nous exigeons que le fournisseur rembourse rapidement les travailleurs concernés et vérifie un remboursement complet et rapide par l'intermédiaire d'un auditeur tiers. Depuis 2008, nos fournisseurs ont remboursé 34,5 millions de dollars de frais de recrutement à plus de 37 700 personnes en vertu de notre politique zéro frais.

Dans son rapport de juillet 2025, le groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de la personne a reconnu l'importance d'un recours efficace pour le travail servile par le biais du remboursement des frais facturés aux travailleurs migrants, notant les millions de dollars que les fournisseurs d'Apple ont remboursés à des milliers de travailleurs de notre chaîne logistique au cours des 15 dernières années.

### Rechercher des éléments de preuve de travail forcé ou servile

Nous avons besoin d'évaluations par des tiers pour vérifier que personne dans notre chaîne logistique n'est forcé de travailler et que les droits des personnes sont respectés tout au long de leur emploi, peu importe leur parcours professionnel, leur situation géographique ou la façon dont elles ont été embauchées.

Nous recherchons toute preuve de travail forcé ou servile, comme indiqué par les indicateurs du travail forcé de l'OIT, dans chaque évaluation de fournisseur que nous effectuons. Il s'agit notamment d'examen détaillés des dossiers d'emploi et d'entrevues privées avec les fournisseurs, leurs agences de placement et leurs employés (dans leur langue maternelle). Si nous soupçonnons un fournisseur ou ses agences de placement sous contrat d'avoir recours au travail forcé ou servile, nous menons des enquêtes ciblées sur leurs processus d'embauche.

Nous effectuons des évaluations spécialisées supplémentaires dans les installations où la main-d'œuvre contractuelle étrangère est employée et dans celles situées dans les zones à haut risque. En 2025, 43 évaluations spécialisées ont été réalisées dans cinq pays et régions sur les installations des fournisseurs employant de la main-d'œuvre contractuelle étrangère, y compris des audits VAP spécialisés menés par la RBA sur l'ensemble des installations. Chaque évaluation spécialisée comprend la vérification des documents des fournisseurs et de leurs agents syndicaux, ainsi que des entrevues avec les agents syndicaux et la main-d'œuvre contractuelle étrangère.

### Outils et ressources de diligence raisonnable en matière de recrutement

Nous mettons en place des outils, des ressources et des partenariats afin de faire respecter nos normes rigoureuses tout au long de notre chaîne logistique, pour que chacun puisse jouer un rôle actif dans la protection des droits du travail et des droits de la personne lors du recrutement.

Pour accélérer cet effort, nous avons collaboré avec l'OIM pour concevoir la boîte à outils d'Apple pour la diligence raisonnable en matière de recrutement responsable (boîte à outils de recrutement), qui s'appuie sur les indicateurs du travail forcé de l'OIT et les Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable pour une conduite responsable des entreprises (Lignes directrices). Nous formons nos fournisseurs à utiliser la suite d'outils et de modèles de la boîte à outils de recrutement pour effectuer chaque



étape du processus définie dans les Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable. Cela comprend :

- Un exemple de formulation pour aider à élaborer des politiques de recrutement responsables
- Un questionnaire d'évaluation des risques pour aider à identifier les risques liés au recrutement
- Un modèle de plan d'action corrective pour corriger toute non-conformité constatée
- Une liste de vérification pour confirmer la réalisation de chaque étape

En 2025, nous avons de nouveau collaboré avec l'OIM pour élaborer un guide complémentaire destiné à aider les fournisseurs à mener des entrevues efficaces et confidentielles avec la main-d'œuvre contractuelle étrangère dans leurs installations, dans le cadre de leur processus de diligence raisonnable.

Chaque année, nous sollicitons les commentaires des fournisseurs, des agents syndicaux et d'autres parties prenantes afin de renforcer et de faire évoluer continuellement la boîte à outils de recrutement. Nous établissons également un lien entre le contenu et les Codes et les Normes pour les fournisseurs Apple mis à jour, les meilleures pratiques, les lois et les réglementations nouvelles et émergentes, ainsi que les commentaires des intervenants recueillis par l'intermédiaire de partenaires et d'associations du secteur.

Nous travaillons avec des organisations internationales de premier plan pour étendre nos Ressources pour le recrutement au-delà de notre propre chaîne logistique, et au-delà de l'industrie de la fabrication électronique. Cela a notamment consisté à s'associer à l'OIM et à la RBA afin d'étendre l'utilisation de leurs versions de la boîte à outils de recrutement à d'autres secteurs, voire à des gouvernements. La boîte à outils de recrutement a permis aux gouvernements de former les employés concernés sur les meilleures pratiques de recrutement responsable et de soutenir le renforcement des capacités des entreprises avec lesquelles ils travaillent.

### Formation et renforcement des capacités

Nous utilisons les informations que nous recueillons à partir de notre cartographie de la chaîne logistique pour interagir directement avec les entités impliquées dans le parcours d'emploi d'un travailleur. Cela comprend la formation et le renforcement des capacités, à la pointe du secteur, destinés aux fournisseurs, à leurs agences de placement et même aux travailleurs eux-mêmes, en matière de recrutement responsable. L'an dernier, nous avons étendu cette formation aux fournisseurs de rang inférieur qui recrutent de la

main-d'œuvre contractuelle étrangère et fournissent des services sur place à nos fournisseurs, comme les services de sécurité et de restauration.

Nous proposons des formations personnalisées aux agents syndicaux de notre chaîne logistique en fonction de leurs risques et besoins précis. Les ressources conviviales et les formations personnalisées sont des éléments uniques et essentiels de notre travail visant à atténuer les risques en matière de droits de la personne dès les premières étapes du recrutement de la main-d'œuvre. De nombreuses agences de placement sont des petites ou moyennes entreprises qui n'ont souvent pas accès aux connaissances et aux ressources nécessaires pour identifier et résoudre ces risques. En 2025, nous avons organisé des séances de formation à la boîte à outils de recrutement pour plus de 140 installations de fournisseurs et 130 agences de placement dans 12 pays et régions. Depuis leur lancement, ces formations ont été dispensées dans des installations employant plus de 1,7 million de personnes et de gestionnaires à l'échelle mondiale, y compris de nombreuses personnes qui ne travaillent pas directement pour Apple, ce qui permet d'étendre la portée de cet effort au-delà de notre chaîne logistique.

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils dispensent à tous leurs employés une formation sur leurs droits en matière de prévention du travail forcé. En ce qui concerne la main-d'œuvre contractuelle étrangère, notre Code et nos Normes exigent qu'ils reçoivent une formation avant leur départ dans leur pays d'origine, une formation d'accueil à leur arrivée dans leur pays de destination, ainsi qu'une formation de mise à jour régulière. Cette formation comprend des exigences relatives aux frais et dépenses liés au recrutement et à l'emploi continu, aux lois et règlements pertinents et aux autres protections prévues par notre Code et nos Normes. En outre, notre Code et nos Normes exigent des TPEA de notre chaîne logistique qu'elles comprennent et vérifient que l'expérience et les processus d'accueil du personnel qu'elles emploient répondent aux normes d'Apple.

\* Plus d'informations sur la sensibilisation aux droits du personnel à la [page 8](#).

### 4.3 Droit à la liberté d'association et de négociation collective

Conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, notre Code et nos normes

énoncent nos exigences à l'égard des fournisseurs en ce qui concerne les droits des employés à former et à rejoindre, ou à s'abstenir de rejoindre, les organisations de leur choix, et à négocier collectivement par l'intermédiaire des représentants de leur choix sans interférence, discrimination, représailles ou harcèlement. Nous recherchons des preuves de discrimination ou de représailles liées à la liberté d'association et à la négociation collective dans le cadre de chaque évaluation que nous menons. Cela comprend des entrevues confidentielles avec les employés des fournisseurs.

En 2025, plus de 400 installations dans 27 pays et régions employaient du personnel syndiqué, et plus de 340 installations avaient négocié des conventions collectives avec leur personnel.

Les fournisseurs sont tenus d'avoir des politiques écrites sur la liberté d'association et la prise en compte des besoins du personnel s'il exprime le souhait de disposer d'un mécanisme de règlement des plaintes en plus d'une représentation formelle. Les fournisseurs sont également tenus de respecter, en toute bonne foi, les termes de toute convention collective signée pendant la durée de celle-ci. Même lorsque la liberté d'association et la négociation collective sont restreintes par la loi, il est interdit aux fournisseurs d'entraver les moyens légaux alternatifs permettant à leur personnel de s'associer et de négocier collectivement, notamment les comités du personnel.

Notre Code et nos Normes exigent également des fournisseurs qu'ils mettent en œuvre des programmes et des mécanismes de formation visant à renforcer la capacité de leurs gestionnaires à s'engager avec le personnel de façon constructive, professionnelle et transparente. Il s'agit notamment de disposer de procédures consignées pour communiquer avec le personnel ou leurs représentants élus lors du recrutement et de l'intégration du personnel, en ce qui concerne la gestion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, et lors de la conception et de l'élaboration de mécanismes de règlement des plaintes.

Nous exigeons de tous les fournisseurs qu'ils forment leurs employés sur leurs droits, y compris la liberté d'association et la négociation collective par l'intermédiaire de représentants choisis, et nous continuons de sensibiliser à ces exigences grâce à nos outils numériques de formation sur les droits. Nous avons également poursuivi notre partenariat avec l'OIT pour former les employés, les gestionnaires et les responsables syndicaux des fournisseurs sur des domaines liés à la liberté d'association et à la négociation collective.

\* Plus d'informations sur la sensibilisation aux droits des travailleurs à la [page 8](#) et à la communication entre les employés et la direction à la [page 23](#).

### 4.4 Prévention de la discrimination en matière d'embauche et d'emploi

Notre Code et nos Normes interdisent la discrimination à l'embauche et les autres pratiques d'emploi à l'encontre de toute personne basée sur l'âge, le handicap, l'ethnie, le sexe, l'état civil, l'origine nationale, l'affiliation politique, la race, la religion, la caste, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'appartenance à un syndicat, ou tout autre statut protégé par la législation nationale ou locale applicable.

Nous recherchons des preuves de discrimination dans les offres d'emploi, les pratiques d'embauche, les pratiques de gestion et l'accessibilité des lieux de travail. Si des pratiques discriminatoires sont constatées, les fournisseurs sont tenus de les corriger rapidement et de prendre des mesures pour éviter que le problème ne se reproduise.

En 2025, nous avons ajouté une disposition à notre Code et à nos Normes pour interdire explicitement toute discrimination en raison des politiques et des procédures de sécurité dans les installations des fournisseurs. Par exemple, les fournisseurs doivent autoriser les employés qui portent des bijoux religieux à le faire, même s'ils travaillent dans une installation qui interdit le port de métal pour des raisons de sécurité. Nous avons également interdit les tests médicaux préalables à l'emploi obligatoires pendant le processus d'embauche, à moins que les lois et les réglementations applicables ne l'exigent. Cela vise à corriger toute discrimination potentielle basée sur l'état de santé général d'un travailleur, son état de grossesse ou son état de santé mentale.

### Soutien aux travailleurs handicapés

En 2025, en nous appuyant sur nos protections existantes pour les travailleurs handicapés, nous avons énoncé des exigences plus précises dans notre Code et nos Normes concernant les aménagements raisonnables, les attributions de travail adéquates et l'accessibilité des installations des fournisseurs.

Notre programme de formation professionnelle pour les personnes handicapées collabore aussi avec les fournisseurs pour offrir aux personnes handicapées des débouchés professionnels et un perfectionnement professionnel dans notre chaîne logistique, ainsi que pour améliorer les pratiques en matière de sécurité,



d'accessibilité et d'intégration dans les installations des fournisseurs. Le programme aide les fournisseurs à recruter, à retenir et à offrir des possibilités d'avancement aux personnes handicapées grâce à la définition de profils de poste, aux évaluations d'accessibilité, à la formation sur l'inclusion et au perfectionnement professionnel.

## 4.5 Prévention du travail des enfants

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils mettent en place des systèmes de documentation et de vérification de l'âge appliqués à l'ensemble de leurs activités et aux agences de placement tierces. Nos fournisseurs doivent également dispenser une formation sur ces systèmes à l'ensemble du personnel de recrutement, y compris les agences de placement. Nous examinons ces systèmes dans le cadre d'évaluations de tiers, et si des signes de travail de mineurs sont découverts, nous faisons appel à des évaluateurs tiers spécialisés pour des examens approfondis supplémentaires.

\* Plus d'informations sur la manière dont nous traitons les infractions à notre Code et à nos Normes à la [page 9](#) et sur nos processus de résolution à la [page 21](#).

## 4.6 Santé et sécurité au travail

Nous prenons des mesures pour réduire au minimum les risques en matière de santé et de sécurité au travail avant le début de la production, en commençant par définir des exigences strictes en matière de santé et de sécurité par le biais de notre Code et de nos Normes ainsi que de notre Spécification relative aux substances réglementées (RSS). Nous communiquons nos exigences aux équipes de fournisseurs par l'intermédiaire de notre plateforme SupplierCare, et nous investissons massivement dans le renforcement des capacités des fournisseurs grâce à une formation continue, à des ressources et à des conseils d'experts.

\* Plus d'informations sur nos politiques et normes à la [page 7](#) et sur l'engagement précoce avec les fournisseurs à la [page 5](#).

### Créer une culture de sécurité

En 2025, nous avons mis en place un nouveau programme d'excellence en matière de sécurité, qui évalue les installations des fournisseurs à l'aide de notre fiche d'évaluation sur l'excellence en matière de sécurité. La fiche d'évaluation prend en compte plusieurs critères, notamment la disponibilité d'un personnel de sécurité qualifié en nombre suffisant et l'affectation des ressources

nécessaires à la sécurité, ainsi que l'engagement manifeste en faveur de la promotion de la sécurité et l'existence de comités de sécurité interfonctionnels efficaces.

En 2025, plus de 80 installations de fournisseurs clés, y compris d'importants sites d'assemblage et de boîtier de produits finaux, ont été évaluées à l'aide de la fiche d'évaluation sur l'excellence en matière de sécurité. Même si elle répondait à nos exigences fondamentales en matière de santé et de sécurité, l'une des installations de nos fournisseurs s'est classée parmi les 5 % les moins bien notés parmi les fournisseurs évalués; la fiche d'évaluation a mis en évidence plusieurs possibilités d'améliorer la gestion de la sécurité au sein de cette installation. Sur une période de six mois, le fournisseur a apporté des améliorations notables à la suite de cette évaluation, notamment en recrutant et en formant plus de 40 nouveaux collaborateurs chargés de l'environnement, de la santé et de la sécurité, en augmentant son budget consacré aux ressources en matière de santé et de sécurité, et en mettant en place des inspections de sécurité mensuelles menées par les responsables et les chefs de service.

Afin de souligner davantage l'importance de la sécurité en tant que priorité dans le domaine des pratiques de gestion, nous avons également élargi notre liste d'infractions majeures<sup>1</sup> pour y inclure les cas de gestion insuffisante de la sécurité au sein d'une installation, susceptibles d'entraîner des incidents graves ou des défaillances systémiques dans la gestion de la sécurité.

\* Plus d'informations sur les infractions majeures à la [page 9](#) et le renforcement des capacités à la [page 6](#).

### Sécurité des transports

À mesure que notre chaîne logistique s'étend à de nouvelles régions et villes, nous continuons à identifier et à traiter tout nouveau risque potentiel. Cela comprend les risques de sécurité associés au transport fourni par le fournisseur.

En 2025, nous avons effectué des évaluations ciblées sur plus de 20 sites de fournisseurs pour identifier tout problème lié à la sécurité et aux systèmes de gestion des véhicules. De plus, des évaluations ont été réalisées sur près de 550 lignes de navette. Sur les plus de 1 800 autobus évalués dans le cadre de ce programme, tous ont mis en œuvre un certain nombre d'améliorations de la sécurité, notamment l'installation de ceintures de sécurité, de systèmes de sécurité, de caméras de tableau de bord et de recul, et de systèmes de suivi GPS.

En plus des améliorations apportées au service de navette, plus de 2 600 conducteurs ont reçu une formation régulière sur la conduite préventive en 2025, portant sur des aspects tels que la gestion de la fatigue, la sensibilisation aux dangers, l'intervention d'urgence et la sécurité des passagers. Nous avons également mis en place un programme d'incitation à la conduite sécuritaire pour promouvoir et soutenir des comportements de conduite sécuritaire. Les conducteurs sont évalués en fonction de leurs performances de sécurité, de leur ponctualité, de la satisfaction des passagers et de l'entretien des véhicules. Des primes mensuelles et trimestrielles sont attribuées par les fournisseurs en fonction de leurs performances.

Au total, ces efforts collectifs ont permis de réduire de 50 % les incidents liés au transport, malgré une augmentation de 30 % du nombre total de navettes en service au cours de la même période.

### Sécurité incendie

Notre Code et nos Normes exigent des fournisseurs qu'ils élaborent et mettent en œuvre un programme visant à accroître la sécurité incendie lors de la conception, de la construction, de la rénovation, de l'utilisation et de la mise hors service d'une propriété, et effectuer des évaluations des risques d'incendie à l'aide de plans d'intervention d'urgence appropriés afin d'atténuer les risques de dommages à la vie, à l'environnement et aux biens.

En outre, nous avons pris des mesures supplémentaires pour nous occuper des activités sur les installations de nos fournisseurs qui nécessitent un niveau plus élevé de contrôles de sécurité incendie. L'un de ces procédés est l'anodisation, qui est largement utilisée pour revêtir et colorer les surfaces métalliques, telles que les boîtiers d'un certain nombre de nos produits. Nous mettons tout en œuvre pour former les fournisseurs qui utilisent ce processus à nos normes et à nos bonnes pratiques, ainsi que pour identifier et atténuer les risques avant que des incidents ne se produisent.

### Sécurité de la machinerie

Nos exigences rigoureuses en matière de sécurité vont de l'acquisition des machines – contribuant à garantir que les équipements nouvellement achetés intègrent des dispositifs de sécurité adéquats – à leur utilisation appropriée, à leur entretien et aux mesures de sécurité nécessaires pour assurer la sécurité au travail des personnes qui utilisent les équipements de production.

### Formation à la sécurité des machines

Nous offrons une formation aux gestionnaires de sécurité et aux responsables interfonctionnels sur les sites des fournisseurs qui couvre l'utilisation des dispositifs de sécurité, les principes de base de l'inspection et les dangers associés aux pièces mobiles. Depuis 2022, plus de 970 installations de fournisseurs en Chine continentale, en Inde, en Indonésie, au Japon, en Malaisie, en Nouvelle-Zélande, à Singapour, en Corée du Sud, à Taïwan, en Thaïlande, aux États-Unis et au Vietnam ont suivi notre formation en ligne à la sécurité des machines, y compris 57 nouveaux sites en 2025. Outre cette formation destinée aux gestionnaires sur les sites de nos fournisseurs, nous avons également proposé une formation à la sécurité des machines directement à plus de 1,2 million d'ouvriers de production dans des pays tels que la Chine continentale, l'Inde et le Vietnam.

En 2025, nous avons organisé un Forum sur la sécurité des machines pour près de 1 000 employés Apple, notamment des ingénieurs et des professionnels de la conception de fabrication, afin de sensibiliser les employés à la sécurité des machines et à la façon de mieux intégrer les mesures de protection dans la conception de nos processus de fabrication.

### Inspections de sécurité des machines

Nous effectuons régulièrement des inspections sur place pour évaluer les procédures de sécurité des installations des fournisseurs et pour identifier les risques et les possibilités d'amélioration continue. Ces inspections comprennent des évaluations de la protection des machines, des mesures de sécurité électrique et des systèmes de prévention des incidents catastrophiques, parmi de nombreuses autres mesures d'ingénierie de la sécurité. En 2025, nous avons effectué des inspections de sécurité sur place sur plus de 60 installations de fournisseurs, en privilégiant les installations de fournisseurs nouvelles ou en expansion pour cerner tout risque émergent.

Au total, les fournisseurs qui ont effectué ces inspections sur place ont utilisé les enseignements pour inspecter plus de 14 000 machines sur leurs installations en 2025.

\* Plus d'informations sur les évaluations des fournisseurs à la [page 5](#).



## Sécurité chimique

Notre approche visant à réduire au minimum l'exposition des travailleurs aux produits chimiques s'appuie sur la hiérarchie des contrôles, qui accorde la priorité à l'élimination et à la substitution. Pour les produits chimiques qui présentent un risque potentiel et ne peuvent pas être entièrement éliminés d'un processus de fabrication, ou en l'absence de solution de substitution adéquate, d'autres mesures de sécurité sont mises en œuvre, comme les équipements de protection individuelle (EPI) ou les contrôles techniques tels que des systèmes de ventilation. Nous concevons délibérément nos produits et nos processus de fabrication dans le respect de cette approche, en mettant à la disposition de nos fournisseurs les informations et les ressources dont ils ont besoin pour identifier et choisir, dès le départ, des produits chimiques plus sécuritaires.

## Promouvoir des normes rigoureuses et en mesurer les résultats

Pour aider à définir des matériaux sûrs pour nos fournisseurs, nous avons d'abord établi des exigences strictes en matière de sécurité des matériaux dans notre Code, nos Normes et le RSS. Ces lignes directrices respectent, et vont souvent au-delà, des lois ou directives internationales, des agences de réglementation, des exigences des labels écologiques et des normes environnementales visant à protéger la santé humaine et l'environnement.

Conformément à la convention de l'OIT sur les produits chimiques, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils divulguent des informations sur les produits chimiques utilisés dans leurs installations, y compris sur la manière dont ils sont stockés et manipulés, et nous mettons en place des mécanismes à cet effet. Dans le cadre de nos programmes Full Material Disclosure et Chemical Safety Disclosure, nos fournisseurs transmettent des données que nous utilisons à la fois pour vérifier la conformité à nos normes et pour trouver des solutions pour remplacer les substances présentant un risque accru par des substances plus sûres, que ce soit en raison de leur composition, de leur fréquence d'utilisation ou des volumes utilisés par les travailleurs.

Ces données nous ont permis d'identifier les produits chimiques de traitement, comme les nettoyeurs et les dégraissants, comme étant parmi les matériaux les plus utilisés en volume sur nos sites d'assemblage final de produits qui emploient le plus grand nombre de personnes dans notre chaîne logistique. L'utilisation de produits nettoyeurs plus sécuritaires, comme indiqué dans notre RSS, est requise pour tous les sites d'assemblage final

des produits, afin de protéger les travailleurs contre les risques chimiques potentiels. À mesure que les fournisseurs s'orientent vers des solutions plus sûres, ils mettent leurs compétences au service de leurs activités au-delà de la chaîne logistique d'Apple. De nombreux fournisseurs spécialisés dans l'assemblage de produits finis, par exemple, ont mis en œuvre ces changements pour se conformer à nos exigences en matière de produits d'entretien plus sécuritaires, et ce, dans le but d'améliorer l'ensemble de leurs systèmes de gestion des produits chimiques. Il s'agit notamment de vérifier que tous les nouveaux matériaux utilisés en dehors des chaînes de production d'Apple respectent également ces exigences rigoureuses, ce qui renforce les critères de qualité pour l'ensemble des activités du fournisseur.

Forts des progrès réalisés au cours de la dernière décennie, nous encourageons désormais l'adoption de solutions chimiques plus sécuritaires, non seulement sur nos sites d'assemblage final, mais aussi chez les fabricants de composants, tels que ceux qui produisent des boîtiers. Les produits de nettoyage sont largement utilisés dans l'ensemble du secteur; ce travail nous a donc également permis de démontrer qu'il était possible de promouvoir l'utilisation de solutions de remplacement plus sécuritaires, soutenant ainsi une action plus large au-delà de notre chaîne logistique.

## Promouvoir le changement au sein de l'industrie

Nous travaillons avec d'autres pour faire de l'utilisation de matériaux plus sécuritaires la norme de l'industrie. Nous collaborons avec des organismes de normalisation, des associations commerciales et des ONG pour mettre au point des outils, des normes et des mécanismes qui favorisent l'identification et l'adoption de produits chimiques plus sûrs. Nous partageons ensuite nos enseignements et nos meilleures pratiques, depuis les critères que nous avons définis pour les produits chimiques jusqu'aux outils que nous avons mis au point pour nos propres fournisseurs, afin de soutenir le changement à l'échelle industrielle.

- **Développer des outils visant à favoriser l'adoption de solutions plus sécuritaires dans l'ensemble de l'industrie chimique :** Nous nous sommes associés à ChemFORWARD pendant cinq ans afin de concevoir un certain nombre d'outils et de ressources publics afin d'accélérer l'adoption de solutions chimiques plus sécuritaires.

En 2024, nous avons collaboré avec ChemFORWARD pour mettre au point ChemWorks, une plateforme en ligne à accès libre. Cette plateforme favorise l'adoption de nettoyeurs et de dégraissants plus sécuritaires en offrant aux formulateurs la possibilité

de tester et d'optimiser leurs produits à l'aide de substances chimiques dont la sécurité a été vérifiée. Tirant parti du succès de cette ressource, nous nous sommes à nouveau associés à ChemFORWARD en 2025 pour lancer une application dédiée destinée à aider les formulateurs à remplacer les substances chimiques à haut risque présentes dans les produits de nettoyage et les dégraissants par des alternatives plus sécuritaires et certifiées, contribuant ainsi à réduire les risques potentiels pour les travailleurs.

- **Soutien à l'engagement de l'ensemble de l'industrie à éliminer l'exposition des travailleurs aux risques chimiques :** Nous continuons à apporter notre soutien et à participer à l'équipe de conception du Clean Electronics Production Network (CEPN), une initiative regroupant plusieurs parties prenantes qui cherchent à améliorer la sécurité chimique dans les chaînes logistiques en produits électroniques. Nous sommes l'un des signataires fondateurs du programme Toward Zero Exposure de l'organisation, une plateforme publique permettant aux entreprises du secteur de s'engager et de rendre compte de leurs efforts pour éliminer l'exposition du personnel aux produits chimiques dangereux lors de la fabrication. Nous avons également travaillé avec le CEPN pour soutenir l'expansion de son programme de formation à la sécurité chimique en Thaïlande et en Malaisie pour les travailleurs et les gestionnaires travaillant dans les industries électroniques de ces pays.
- **Amélioration du leadership et des capacités en matière de gestion des produits chimiques dans l'ensemble de l'industrie :** En tant que membre Comité consultatif sur le leadership en matière de produits chimiques de la RBA, nous avons soutenu le lancement du Programme de leadership en matière de gestion des produits chimiques (CMLP) de la RBA en 2024. Le CMLP est un programme volontaire basé sur les risques visant à harmoniser les efforts de diligence raisonnable en matière de gestion des produits chimiques conformément aux Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable pour une conduite responsable des entreprises et aux Lignes directrices de l'OCDE en matière de conduite responsable des entreprises pour les multinationales. En 2025, Apple s'est publiquement engagée à participer au plus haut niveau du programme, connu sous le nom de « catalyseur », et les entreprises ont commencé à mettre en œuvre le CMLP avec l'aide du « Guide pratique de diligence raisonnable en matière de gestion des produits chimiques dans les chaînes logistiques », que nous avons également aidé à concevoir afin de mettre à l'échelle et

d'intégrer le programme dans l'ensemble de l'industrie. Le guide aide également à faciliter la collaboration entre la RBA et les organisations intergouvernementales qui s'efforcent de renforcer la coordination mondiale en matière de gestion plus sécuritaire des produits chimiques.

Depuis 2023, nous soutenons le programme d'évaluation validée de spécialité en gestion des produits chimiques (SVAP-CM) de la RBA pour aider les entreprises à vérifier que leurs fournisseurs de produits manufacturés utilisent les meilleurs systèmes de gestion des produits chimiques, les meilleurs contrôles et les meilleures structures administratives qui respectent les droits de la personne. En 2025, nous avons travaillé avec la RBA pour soutenir la formation d'auditeurs qualifiés supplémentaires afin de permettre à davantage d'entreprises dans davantage de pays de bénéficier du programme SVAP-CM. Par conséquent, la RBA a pu renforcer sa présence locale d'auditeurs SVAP-CM dans huit pays, ce qui a considérablement amélioré la capacité globale et le potentiel d'échelle du programme.

- \* Pour en savoir plus sur notre action en faveur d'une chimie plus intelligente, consultez notre [Rapport d'évolution sur le plan environnemental 2026](#) et notre [site Web consacré à l'environnement](#).

## Logement pour les travailleurs

Nous fixons des normes rigoureuses pour les logements mis à disposition par un fournisseur ou un tiers, ainsi que pour tout autre service proposé aux travailleurs, comme les services de restauration ou les installations de loisirs.

Nous vérifions la conformité des fournisseurs avec nos normes relatives aux conditions de vie du personnel dans le cadre de chaque évaluation du Code de conduite que nous effectuons, et nous travaillons de façon proactive avec les fournisseurs pour répondre aux préoccupations et aux rétroactions de leurs employés dans le cadre de nos enquêtes de satisfaction sur le lieu de travail.

En 2025, nous avons mis à jour nos normes pour exiger des fournisseurs qu'ils effectuent régulièrement des auto-évaluations de leurs dortoirs et de leurs cantines, et qu'ils apportent des améliorations en fonction des résultats et des commentaires de leurs employés. Afin d'accompagner nos fournisseurs dans cette démarche, nous avons mis en place une nouvelle fiche d'évaluation évaluant les conditions d'hébergement, qui permet de comparer les installations aux meilleures pratiques du secteur. La fiche d'évaluation, qui a été utilisée pour évaluer les adaptations pour



plus de 765 000 employés de fournisseurs au cours de sa première année, énonce les critères dans sept catégories clés, y compris la qualité et la durabilité de l'infrastructure du bâtiment; le confort et les conditions de vie; les services de restauration; les commodités, comme la buanderie et les services médicaux sur place; et l'accès à la domotique (p. ex., serrures intelligentes, demandes de maintenance numériques, etc.).

Nous avons également élaboré le guide Apple sur la gestion des dortoirs et des cantines afin d'aider les fournisseurs à identifier et à mettre en œuvre les meilleures pratiques correspondant à ces critères dans leurs installations, ainsi qu'une liste de contrôle pour vérifier les conditions de logement. Les fournisseurs doivent utiliser la liste de contrôle pour vérifier que tous les permis, licences, infrastructures des dortoirs et systèmes de gestion requis sont bien en place, conformément à notre Code et à nos Normes ainsi qu'à l'ensemble des lois et réglementations applicables. Les logements destinés aux travailleurs doivent satisfaire à tous les critères de conformité pour obtenir leur agrément en vue de leur occupation.

### Éducation et soutien en matière de santé

Pour de nombreux membres du personnel des fournisseurs, le poste qu'ils occupent chez un fournisseur d'Apple peut être leur première expérience de travail dans un environnement industriel, loin de leurs amis et de leur famille, et où ils vivent et travaillent avec de nombreuses personnes différentes. Grâce à nos programmes complémentaires d'éducation à la santé, nous aidons les employés de nos fournisseurs à s'adapter à ces environnements de manière à favoriser leur santé et leur bien-être général, et à améliorer leur satisfaction au travail.

Depuis 2017, grâce aux séances d'orientation destinées aux nouveaux membres du personnel, aux programmes Apple Education Hub, à des campagnes mensuelles de sensibilisation à la santé et à d'autres possibilités de formation spécialisée, nous avons contribué à mettre à la disposition de plus de huit millions de personnes des informations et des ressources en matière de santé sur des sujets tels que la nutrition, le bien-être mental, les premiers soins, la santé génésique et la détection précoce des maladies.

Nos initiatives en matière d'éducation à la santé sont adaptées aux besoins du personnel des fournisseurs locaux. Elles leur permettent d'acquérir des connaissances et des compétences importantes pour les aider à améliorer leur santé et leur bien-être, et à partager ces informations avec leurs communautés afin d'en multiplier l'impact.

Nous utilisons les résultats de nos enquêtes de satisfaction des employés pour identifier les installations qui pourraient bénéficier de programmes spécifiques et pour mesurer l'effet de ces programmes après leur mise en œuvre dans une installation.

### Soutien en santé mentale

Nous nous efforçons de fournir à nos fournisseurs les ressources dont ils ont besoin pour soutenir la santé mentale de leur personnel, qu'il s'agisse de formations, de boîtes à outils ou du soutien de spécialistes. L'accent est notamment mis sur les ressources destinées aux cadres et aux responsables hiérarchiques (superviseurs). En aidant les responsables à améliorer leur propre bien-être mental, on peut renforcer l'impact de ces programmes et créer un environnement de travail plus positif pour tous. Plus de 55 000 responsables et cadres de 137 sites de fournisseurs ont suivi un cours de formation de quatre semaines sur la pleine conscience et la gestion positive en 2025.

Nous encourageons également nos fournisseurs à mettre en place des systèmes de bénévolat en matière de santé mentale qui favorisent le soutien entre pairs dans ce domaine. Les bénévoles reçoivent une formation sur les notions fondamentales en matière de santé mentale, acquièrent les compétences nécessaires pour repérer les signes indiquant des problèmes de santé mentale chez leurs collègues et sont ainsi en mesure de leur apporter du soutien. En 2025, plus de 5 000 employés de fournisseurs ont participé à ce programme en Chine continentale, en Inde et au Vietnam.

Afin de faciliter le déploiement à plus grande échelle de ces programmes, nous avons élaboré une boîte à outils dédiée à la gestion de la santé mentale, qui comprend des conseils sur la mise en place de dispositifs de gestion de la santé mentale et de coordination des bénévoles sur le lieu de travail, sur le choix des programmes d'aide aux employés, ainsi que des recommandations sur la meilleure façon d'accompagner les personnes en situation de crise. L'an dernier, nous avons étendu et personnalisé la trousse d'outils pour une utilisation en Inde et au Vietnam, en élaborant du contenu supplémentaire et des modules de formation pour favoriser l'adoption de ces supports.

\* Plus d'informations sur nos enquêtes de satisfaction des employés à la [page 8](#) et nos Apple Education Hubs en lisant notre [mise à jour annuelle sur les personnes et l'environnement dans notre chaîne logistique](#).

## 4.7 Salaires et heures de travail équitables

Nous prenons des mesures considérables pour confirmer une rémunération équitable et légale des salaires et des primes sur la base de mesures précises du temps de travail. Les fournisseurs doivent payer au moins le salaire minimum légal sur leur lieu d'activité et fournir tous les avantages requis par la loi et le contrat en vigueur. Les fournisseurs sont également tenus de décrire de manière claire et précise les tâches de chaque employé, de fournir un relevé clair des salaires et des avantages sociaux (y compris les congés) et d'inclure des informations sur la politique zéro frais d'Apple dans les contrats remis à leurs employés avant le début du travail.

Il est important de prévoir suffisamment de temps pour se reposer, tant pour la santé physique et mentale que pour le bien-être. Notre Code et nos Normes limitent les heures de travail du personnel des fournisseurs à 60 heures (heures supplémentaires comprises) et à au moins une journée de congé tous les sept jours. De plus, toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires et payées à un taux majoré, conformément aux lois et aux réglementations en vigueur. En 2025, nous avons encore renforcé nos exigences visant à garantir que les employés de nos fournisseurs bénéficient de pauses suffisantes tout au long de la journée. Nos exigences comprennent des pauses garanties pour les repas, des pauses illimitées pour les toilettes et l'hydratation, des pauses ergonomiques pour se dégourdir et se repositionner pendant les tâches répétitives ainsi que des pauses pour les observances religieuses.

### Surveiller les heures de travail

Nous examinons les données des fournisseurs sur les heures de travail des employés tout au long de l'année dans le cadre de nos évaluations du Code de conduite. Certains fournisseurs sont tenus de nous transmettre ces données toutes les semaines. En 2025, nous avons reçu des données hebdomadaires sur les heures de travail de plus de 1,4 million de travailleurs dans notre chaîne logistique. Cela comprenait une expansion importante de notre programme en Inde et au Vietnam, avec une surveillance des heures de travail pour plus de 490 000 employés de fournisseurs dans ces pays. En 2025, notre suivi a montré que nous respectons nos normes d'heures de travail 96 % du temps.

Les fournisseurs peuvent demander des exceptions à nos horaires de travail. Les exceptions nécessitent une autorisation préalable de la direction d'Apple et ne sont envisagées qu'une fois que tous les

autres moyens de combler les pénuries de main-d'œuvre ont été épuisés, y compris l'embauche supplémentaire et les ajustements d'horaires. Même en cas d'exception, les heures supplémentaires doivent toujours être effectuées sur une base volontaire et rémunérées à un taux majoré.

### Évaluer les salaires dans notre chaîne logistique

Depuis 2023, nous travaillons avec des partenaires et des experts externes, comme l'Anker Research Institute, le Fair Wage Network, l'OIT, la RBA et Social Accountability International, pour recueillir et analyser les données sur les salaires de plus de 50 sites de fournisseurs au Brésil, en Chine continentale, en Inde, en Thaïlande et au Vietnam. Notre Code et nos Normes stipulent que tous les salaires versés par les fournisseurs doivent répondre aux exigences légales locales et être payés à temps. De plus, nous reconnaissons l'adoption par l'OIT d'une définition internationalement reconnue du « salaire décent » en 2024 comme une étape importante dans le cadre du dialogue mondial sur ce sujet.

En 2025, nous avons continué à travailler avec ces partenaires pour tester différents modèles, comme des évaluations menées par des tiers alignées sur différents critères de salaire décent. Nous avons également communiqué avec les travailleurs pour comprendre comment différentes composantes de la rémunération, comme les avantages sociaux en matière d'alimentation ou de logement, influent sur la satisfaction des travailleurs concernant leurs salaires. Les enseignements que nous avons tirés au cours des trois dernières années nous ont aidés à mieux comprendre ce qu'il faut pour ancrer et étendre notre action en matière de salaires à l'ensemble de notre chaîne logistique, et pour continuer à faire avancer le débat au sein du secteur dans son ensemble. Ces enseignements comprennent :

- **Renforcer les capacités des fournisseurs :** Afin d'intégrer efficacement les critères relatifs au salaire décent dans leurs systèmes de gestion existants, les fournisseurs doivent avoir accès à des outils, à des connaissances et à des ressources.
- **Renforcer les capacités des partenaires externes :** Les progrès dans ce domaine nécessitent la disponibilité de repères crédibles et pertinents, ainsi que d'auditeurs tiers possédant l'expertise nécessaire pour évaluer les indicateurs du salaire décent. Nous collaborons avec des partenaires externes afin de soutenir la formation d'auditeurs externes en matière de conformité aux critères du salaire décent, ainsi que des travaux de recherche visant à renforcer davantage les critères de référence en la matière.



- **Cœuvrer au renforcement de la cohésion et de l'engagement du secteur** : Comme pour de nombreux défis liés à la chaîne logistique mondiale, il est essentiel de susciter une adhésion massive pour obtenir un impact significatif à l'échelle du secteur et réduire au minimum les divergences dans la mise en œuvre au niveau des sites (par exemple, le fait que des travailleurs occupant des postes similaires au sein d'un même site perçoivent des salaires différents en raison des méthodes de calcul variées des entreprises).

Bien que notre travail sur ce problème soit complexe, nous travaillons avec nos partenaires pour bâtir une base et un écosystème capables de soutenir un progrès durable et continu pour les travailleurs dans l'ensemble de notre chaîne logistique et au-delà.

## 4.8 Prévention du harcèlement sexuel

Notre Code et nos Normes exigent que nos fournisseurs offrent un lieu de travail exempt de harcèlement et d'abus, y compris de harcèlement sexuel. Cela comprend l'établissement de politiques et de procédures claires sur l'interdiction du harcèlement sexuel, ainsi qu'une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et des abus pour l'ensemble du personnel, les cadres et la direction.

Les membres du personnel des fournisseurs peuvent signaler tout incident de harcèlement sexuel par le biais des voies de recours anonymes que nous mettons à la disposition du public, y compris les mécanismes de responsabilisation en amont, les lignes directes de tiers, EthicsPoint, ou en contactant Apple directement, à tout moment et dans n'importe quelle langue principale, par courriel ou par le biais du formulaire figurant sur notre site Web public. Apple ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre de ceux qui font part de leurs préoccupations. En cas de représailles, notre procédure relative à l'infraction majeure s'appliquera (voir [page 9](#)).

### Résolution des cas de harcèlement sexuel

Tout cas de harcèlement sexuel fait l'objet d'une enquête immédiate de la part de notre équipe, qui procède notamment à un examen approfondi des détails signalés, à des entrevues avec la direction de l'installation et à un examen des systèmes et pratiques de gestion de l'installation en matière de prévention et de réponse au harcèlement.

Nous vérifions également que les fournisseurs adoptent des mesures complètes pour traiter les cas de harcèlement. Cela peut entraîner un licenciement immédiat et l'intervention des autorités, le cas échéant. Le fournisseur devra également proposer une formation de remise à niveau renforcée à tout son personnel afin d'accroître la sensibilisation et d'encourager le signalement, ainsi que des actions correctives directes pour le personnel concerné, y compris la réorganisation des postes de travail, et des conseils et un soutien psychologiques. Nous collaborons également avec des experts externes afin de mettre au point une boîte à outils complète destinée à aider les fournisseurs à prévenir et à gérer les cas de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. La boîte à outils sera mise à la disposition des fournisseurs et abordera des aspects liés aux conflits sur le lieu de travail, au harcèlement sexuel et à la violence fondée sur le genre, ainsi qu'à la gestion des plaintes et aux recours pour les victimes.

\* Plus d'informations sur l'engagement et les évaluations des fournisseurs à la [page 5](#), l'engagement avec les détenteurs de droits à la [page 8](#) et la responsabilité et les recours des fournisseurs à la [page 9](#) et à la [page 21](#).

### Formation et renforcement des capacités pour prévenir le harcèlement sexuel

Compte tenu de la nature des risques liés au harcèlement sexuel, la participation des gestionnaires et des travailleurs à l'identification, à la prévention et à la résolution de ces risques est essentielle pour créer des lieux de travail sécuritaires et respectueux. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons investi dans le renforcement de nos programmes de voix du personnel et dans la formation aux droits en milieu de travail liés à cette question. En 2025, nous avons commencé à déployer une formation en ligne supplémentaire sur la prévention du harcèlement sexuel sur 33 sites de fournisseurs clés. La formation, qui a également été dispensée dans le cadre de notre travail avec l'OIM par l'intermédiaire des centres de ressources mobiles pour les travailleurs, a abordé des aspects tels que la définition des comportements et des situations qui constituent du harcèlement sexuel, ainsi que les mesures que les individus peuvent prendre s'ils sont victimes ou témoins de harcèlement sexuel.

Compte tenu des risques spécifiques liés au harcèlement des femmes sur le lieu de travail, nous avons pris des mesures supplémentaires pour apporter un soutien aux travailleuses et pour sensibiliser et mieux faire comprendre cette question. En 2025, nous avons commencé à déployer une formation pour les travailleurs

et les gestionnaires dans les principaux pays visant à sensibiliser les personnes au harcèlement et à la violence contre les femmes en milieu de travail. Nous intégrons également une formation à la prévention du harcèlement sexuel dans notre programme de formation professionnelle afin de sensibiliser les futurs gestionnaires et superviseurs à cette question.

## 4.9 Les droits environnementaux en tant que droits de la personne

Alors que nous adoptons des modèles économiques plus sobres en carbone et moins gourmands en ressources afin d'atteindre nos objectifs Apple 2030, nous restons déterminés à le faire dans le respect et au bénéfice des personnes et des communautés tout au long de notre chaîne logistique.

### Décarbonisation

Nous nous engageons à respecter les droits et la dignité des communautés concernées par les projets et les investissements que nous menons dans le cadre de la poursuite de nos objectifs environnementaux. En 2025, nous avons mis à jour notre Code et nos Normes afin d'y inclure une norme relative à l'implantation des installations, à l'énergie et aux investissements environnementaux, qui définit nos attentes à l'égard des fournisseurs proposant des services de gestion d'investissements, d'implantation et autres services similaires pour des projets énergétiques et environnementaux. La norme exige que les fournisseurs assurent une participation continue des parties prenantes dans le cadre de leurs projets avec Apple, qu'ils démontrent le plein respect des peuples autochtones, y compris leur droit à un consentement libre, préalable et éclairé (CLPE), et qu'ils assurent que les projets et les investissements ne contribuent pas à la déforestation ou au déplacement des personnes, entre autres exigences.

Dans le cadre de notre feuille de route Apple 2030, nous nous engageons également à n'utiliser à terme que des matériaux recyclés ou renouvelables dans nos produits. À mesure que nous progressons vers cet objectif, nous continuons de renforcer notre norme d'approvisionnement responsable des matériaux primaires, recyclés et renouvelables en exigeant l'identification des risques liés aux droits des peuples autochtones, ainsi que des représailles potentielles contre les défenseurs des droits de la personne et de l'environnement.

### Eau

Notre approche globale de la gestion responsable de l'eau respecte et privilégie le droit fondamental à une eau propre et salubre pour les travailleurs et les communautés où nos fournisseurs exercent leurs activités. Comme indiqué dans nos exigences, nous travaillons avec nos fournisseurs pour vérifier qu'ils ont mis en place des politiques et des systèmes robustes pour réduire leur consommation globale d'eau douce et pour gérer de façon responsable les eaux usées et les eaux de pluie afin de réduire l'impact sur les communautés locales. Les fournisseurs sont également tenus de fournir à leur personnel un accès à l'eau potable et à des toilettes propres, et de procéder régulièrement à des tests de sécurité et de qualité. Nous vérifions les performances par rapport à ces exigences lors des évaluations du Code de conduite, ainsi que lors d'évaluations spécifiquement axées sur la gestion de l'eau.

Nous travaillons avec nos fournisseurs pour faire progresser les normes mondiales de gestion de l'eau et les encourageons à prendre des mesures pour mettre en œuvre des projets qui ont un impact positif au-delà de leurs installations afin d'améliorer la qualité de l'eau et l'accès pour les communautés plus larges où ils opèrent. En 2025, nous avons organisé une nouvelle formation sur l'éco-conception pour plus de 30 fournisseurs, qui comprenait une visite dans des zones humides locales afin de montrer comment les solutions naturelles peuvent être utilisées pour résoudre les problèmes d'eau. Un fournisseur ayant participé au programme a mis à profit les enseignements tirés pour résoudre les problèmes d'inondation dans ses installations. Dans les installations de fabrication, de nombreuses surfaces sont recouvertes de matériaux imperméables, tels que le ciment, ce qui entraîne le ruissellement des eaux de pluie et crée un risque d'inondation sur le site du fournisseur et aux alentours. Le fournisseur a remplacé plusieurs zones pavées par des espaces verts, où l'eau de pluie peut être absorbée à nouveau dans le bassin versant. Ces espaces verts sont également ouverts aux employés des fournisseurs et offrent un environnement naturel que les travailleurs peuvent apprécier pendant leurs pauses pour améliorer leur santé mentale, leur bien-être et leur satisfaction au travail.

Depuis 2018, 32 de nos sites d'approvisionnement ont obtenu la certification de conformité à la norme Alliance for Water Stewardship (AWS), un cadre mondial permettant de mesurer la gestion responsable de l'eau selon des critères sociaux, culturels, environnementaux et économiques. Parmi ces installations certifiées,



22 fournisseurs ont obtenu la note Platine, la plus haute note possible dans le cadre AWS.

### Résilience des communautés

Depuis 2023, nous nous sommes associés à l'OIM pour mettre en œuvre un programme pilote de résilience climatique dans deux communautés des Philippines. Ces communautés, qui abritent des travailleurs migrants embauchés par l'intermédiaire des agences de placement de nos fournisseurs, sont de plus en plus touchées par les catastrophes naturelles, comme les typhons. Le programme vise à améliorer la résilience des communautés face aux migrations induites par les changements climatiques en améliorant les compétences des membres de la communauté en maçonnerie et en menuiserie, afin qu'ils puissent entretenir des abris résistants aux typhons. Les nouvelles compétences qu'ils acquièrent offrent également des possibilités de développement économique supplémentaires. En 2025, la formation a été étendue à d'autres membres de la communauté. Le programme a également soutenu la réparation et la mise en service de deux stations de remplissage d'eau, qui fournissent un accès à de l'eau douce à plus de 900 ménages, soit près de 5 000 personnes par an. Grâce à notre soutien, l'OIM a lancé en 2025 un cadre de résilience communautaire s'appuyant sur les enseignements tirés de ce projet pilote, afin de faciliter la mise en place de programmes similaires dans d'autres communautés.

En 2025, nous avons soutenu notre partenaire stratégique de longue date, le Fonds pour les droits humains mondiaux, dans la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de justice climatique. C'est dans ce cadre que 28 bénéficiaires ont reçu un financement pour mener des actions dans cinq pays sur des questions telles que les droits des peuples autochtones, les droits liés aux ressources naturelles, ainsi que la lutte contre les conséquences de la pollution et des activités minières sur les communautés.

\* Pour en savoir plus sur notre stratégie et nos progrès complets en matière d'environnement, consultez notre [Rapport d'évolution sur le plan environnemental 2026](#) et notre [site Web consacré à l'environnement](#).

## 4.10 Approvisionnement des matériaux

Bien qu'Apple ne s'approvisionne pas en matières premières directement auprès des sites miniers, notre programme d'approvisionnement responsable en matériaux comprend des exigences qui s'appliquent à tous les niveaux de la chaîne logistique d'Apple. Notre objectif est d'utiliser un jour uniquement des matériaux recyclés ou renouvelables dans nos produits et nos emballages. À mesure que nous progressons vers cet objectif ambitieux, nous poursuivons notre travail d'approvisionnement responsable de tous les matériaux entrant dans la composition de nos produits et emballages, tout en soutenant les organisations locales qui effectuent un travail vital au sein et autour des communautés minières.

Nous procédons à une diligence raisonnable en matière de droits de la personne et d'environnement pour les matières premières et recyclées, conformément aux Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable et aux PDNU, et nous nous engageons à satisfaire et à dépasser les attentes en matière d'approvisionnement responsable en matières premières et recyclées décrites dans les Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable. Notre Norme d'approvisionnement responsable en matériaux primaires, recyclés et renouvelables, qui fait partie de notre Code et de nos Normes, exige des fournisseurs, des fonderies, des raffineries et des recycleurs de notre chaîne logistique qu'ils identifient et évaluent un large éventail de risques, notamment les risques sociaux, environnementaux et liés aux droits de la personne. Ces normes sont fondées sur les meilleures pratiques de l'industrie et sur des principes reconnus au niveau international, notamment les PDNU, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les Lignes directrices de l'OCDE.

Ces exigences s'appliquent à tous les niveaux de notre chaîne logistique, y compris aux négociants, aux fournisseurs, aux sous-traitants, aux sociétés minières et aux opérateurs des points de collecte des matériaux recyclés utilisés dans les produits Apple. Les fournisseurs sont également tenus d'examiner les incidents signalés et les allégations publiques liés à leurs fonderies et raffineries, et de participer aux programmes de traçabilité et d'audit par des tiers accrédités afin d'atténuer les risques identifiés.

En réponse à des rapports faisant état de conflits régionaux croissants, ainsi que de contrebande et de fiscalité illégale, Apple a émis en juin 2024 une notification à ses fournisseurs pour qu'ils cessent de s'approvisionner, directement ou indirectement,

en 3TG pour les pièces et les produits Apple en provenance de la RDC et du Rwanda. Apple examinera au cas par cas les demandes d'exemption pour des mines, des fonderies et des raffineries particulières si le fournisseur peut démontrer une traçabilité complète et prouver qu'il respecte les normes d'approvisionnement les plus responsables avant que le matériel n'entre dans la chaîne logistique d'Apple.

### Cartographie de notre chaîne logistique en matériaux

En 2025, nous avons renforcé notre norme d'approvisionnement responsable des matériaux primaires, recyclés et renouvelables, exigeant des fournisseurs qu'ils étendent l'utilisation des systèmes de traçabilité existants qui permettent de recueillir des données sur les matériaux qu'ils utilisent dans les produits Apple jusqu'à leur origine.

Afin de garantir le respect de nos normes élevées à tous les maillons de notre chaîne logistique, nous recensons les fonderies et les raffineries qui fournissent des matériaux à nos fournisseurs. Nous publions une liste de toutes les fonderies et raffineries de 3TG, de cobalt et de lithium identifiées dans notre chaîne logistique. En 2016, nous sommes devenus la première entreprise d'électronique à publier une liste de raffineurs de cobalt dans notre chaîne logistique, et en 2020, nous avons été les premiers à publier une liste de raffineurs de lithium. Nous répertorions également les fonderies et les raffineries utilisées par nos fournisseurs pour d'autres matériaux entrant dans la composition de nos produits, tels que le mica, le cuivre, le graphite et le nickel, et nous évaluons la diligence raisonnable de la chaîne logistique des fournisseurs pour nous assurer qu'elle est conforme à nos exigences.

Nous demandons à tous les fournisseurs qui utilisent certains minéraux à haut risque dans les pièces et les produits Apple de soumettre des rapports normalisés par l'industrie élaborés par la Responsible Minerals Initiative. Tous les fournisseurs qui utilisent 3TG pour des pièces et/ou des produits Apple doivent soumettre à Apple un modèle de Rapport sur les minerais de conflit (CMRT) conforme aux normes de l'industrie. Les fournisseurs qui utilisent du cobalt et du mica doivent soumettre un modèle de Rapport étendu sur les minerais (EMRT). Nous collectons et traitons les données fournies par les fournisseurs lorsqu'ils remplissent les formulaires CMRT et EMRT afin de cartographier notre chaîne logistique au niveau de la fonderie et de la raffinerie et, dans la mesure du possible, au niveau de l'exploitation minière.

\* Pour en savoir plus, consultez la liste des sidérurgies et des raffineries à la [page 28](#).

### Application de nos normes aux matériaux recyclés et renouvelables

En 2025, nous avons atteint nos objectifs ambitieux : toutes les batteries conçues par Apple utilisent du cobalt 100 % recyclé, tous les aimants des produits Apple utilisent des éléments de terres rares 100 % recyclés et toutes les cartes de circuits imprimés conçues par Apple utilisent du plomb et du placage or 100 % recyclés.<sup>4</sup>

Les matériaux recyclés ou renouvelables, bien que généralement plus respectueux de l'environnement que les matériaux extraits, présentent toujours certains risques pour les droits de la personne. Dans les chaînes logistiques en matériaux recyclés, par exemple, des risques peuvent découler de la présence de main-d'œuvre informelle lors de la collecte ou de la récupération de matériaux destinés au recyclage. Le recyclage de certains matériaux nécessite des mesures supplémentaires en matière de santé et de sécurité, telles que des dispositifs de protection accrus contre les incendies lorsque l'on travaille avec des batteries pour recycler certains minéraux, notamment le cobalt et le lithium.

Nous évaluons individuellement chaque matériau utilisé dans notre chaîne logistique et appliquons les mêmes normes rigoureuses d'approvisionnement responsable, que le matériau provienne de sources primaires, recyclées ou renouvelables. Tous les fournisseurs, ainsi que leurs transformateurs de matériaux, sont tenus de faire preuve de diligence raisonnable conformément aux Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable et à d'autres normes internationales applicables à tous les matériaux recyclés ou renouvelables, en remontant jusqu'à leur point d'origine. En outre, nous pouvons également exiger des audits spécifiques pour certaines fonderies ou raffineries ou certains matériaux à haut risque, comme l'or recyclé. En 2025, 100 % des raffineurs d'or qui ont fourni de l'or recyclé ont participé à des audits menés par des tiers. <sup>2</sup> Nous exigeons la validation du Processus d'assurance des minéraux responsables (RMAP) de la RMI ou du Programme d'approvisionnement responsable (RSP) de la London Bullion Market Association (LBMA), qui comprend les lignes directrices sur l'or responsable (RGG), pour les raffineurs d'or de notre chaîne logistique.

### Audits de l'approvisionnement responsable tiers

Notre Code et nos Normes, y compris notre Norme d'approvisionnement responsable des matériaux primaires, recyclés et renouvelables, exigent que nos fournisseurs examinent les incidents signalés et les allégations publiques concernant leur



chaîne logistique en matériaux, et atténuent les risques identifiés. De plus, les fournisseurs ne doivent utiliser ou s'approvisionner en matériaux clés dans notre chaîne logistique qu'auprès de fonderies, de raffineries et de recycleurs qui ont effectué des audits d'approvisionnement responsable ou qui ont démontré qu'ils étaient sur le point d'en effectuer.

Si nous découvrons que nos normes ne sont pas respectées, nous aidons les fournisseurs à mettre en place un plan d'actions correctives, conformément au cadre d'amélioration progressive des Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable, afin de respecter et de dépasser nos exigences dans les délais fixés à l'issue de l'évaluation. Les délais pour les actions correctives varient généralement entre 30 et 90 jours.

Au cours de la dernière décennie, toutes les fonderies et toutes les raffineries de 3TG et de cobalt identifiées dans notre chaîne logistique ont participé à des évaluations menées par des tiers, comme l'exige notre Norme d'approvisionnement responsable des matériaux primaires, recyclés et renouvelables.<sup>1</sup> Tous les raffineurs de lithium identifiés continuent également de satisfaire à nos exigences chaque année. Si les fonderies ou les raffineries ne peuvent ou ne veulent pas respecter nos normes, nous prenons les mesures nécessaires, par l'intermédiaire de nos fournisseurs,

## Batteries conçues par Apple

Nous nous assurons de la provenance responsable de tous les matériaux clés qui entrent dans la fabrication des batteries conçues par Apple, qu'ils soient primaires ou recyclés. Les batteries conçues par Apple sont celles qui ont été spécialement mises au point par Apple pour être intégrées à nos produits. Cela comprend les batteries principales des produits Apple Watch, iPad, iPhone, Mac et Vision Pro. L'an dernier, nous avons atteint l'objectif de batteries conçues par Apple utilisant du cobalt 100 % recyclé.

\* Pour en savoir plus sur nos progrès en matière d'utilisation de matériaux recyclés et renouvelables, consultez notre [Rapport d'évolution sur le plan environnemental 2026](#) et notre [site Web sur l'environnement](#).

pour mettre fin aux relations d'affaires concernées. Depuis 2009, Apple a ordonné l'exclusion de 206 fonderies et raffineries des 3TG, 17 de cobalt et 9 de lithium de sa chaîne logistique.<sup>3</sup>

Parallèlement à l'exercice de notre propre diligence raisonnable dans notre chaîne logistique, nous travaillons en étroite collaboration avec des programmes d'audits menés par des tiers, en particulier ceux gérés par la RMI et la LBMA, ainsi qu'avec des programmes de diligence raisonnable en amont et de surveillance. Lorsqu'il s'agit d'identifier les risques au niveau des fonderies, des raffineries et des exploitations minières, nous nous conformons aux normes les plus rigoureuses. En 2025, nous nous sommes joints à l'Initiative pour l'assurance minière responsable (IRMA). L'IRMA est une initiative multisectorielle qui est également régie par des représentants des parties prenantes de l'exploitation minière et des groupes de détenteurs de droits. L'IRMA évalue de manière transparente et indépendante les performances sociales et environnementales des sites miniers en utilisant une norme reconnue au niveau international qui a été élaborée en consultation publique avec les détenteurs de droits et les parties prenantes.

## Outils de diligence raisonnable, ressources et formation

Nous communiquons chaque année à nos fournisseurs nos exigences en matière d'approvisionnement en matériaux et travaillons avec eux tout au long de l'année pour les former et les conseiller sur nos normes et nos meilleures pratiques. Cela comprend l'organisation d'une formation annuelle sur la diligence raisonnable auprès des fournisseurs et l'accès à des supports de formation en ligne portant sur les attentes et les exigences d'Apple en matière de diligence raisonnable.

Nous innovons, développons et étendons des outils destinés à renforcer les processus de gestion des risques au sein de notre chaîne logistique. Cela comprend l'évaluation de la préparation au risque (RRA), que nous avons développée en 2016 et que la RMI a intégrée à son protocole d'audit. Les cabinets d'évaluation tiers approuvés par la RMI évaluent des centaines d'entreprises de tous les secteurs à l'aide du RRA pour évaluer les risques dans les chaînes logistiques mondiales des entreprises.

Nous utilisons également la plateforme Material Insights de la RMI, une solution de sectorielle en ligne qui aide les acteurs des chaînes logistiques de matériaux à renforcer leur diligence raisonnable et à faciliter les efforts conjoints pour faire face aux risques liés à l'approvisionnement. Elle vise à promouvoir l'apprentissage et la collaboration, ainsi qu'à améliorer la gestion environnementale, sociale et de la gouvernance dans les chaînes d'approvisionnement

minières. Par ailleurs, elle a récemment été mise à jour pour inclure les matériaux recyclés.

Au cours des cinq dernières années, nous avons travaillé avec l'ONG IMPACT pour soutenir le développement de solutions permettant de mesurer et de suivre les activités de la chaîne logistique dans les communautés minières artisanales et à petite échelle (ASM). Cela comprend Bloom by IMPACT, un outil de surveillance et d'évaluation qui permet aux utilisateurs de suivre leurs mesures de diligence raisonnable en lien avec des objectifs de rapports et de durabilité plus larges. En 2025, Bloom by IMPACT a été déployé auprès de trois organisations qui l'utilisent comme outil pour mesurer les progrès et l'impact de sept projets dans 15 pays d'Afrique et d'Amérique latine.

## Soutenir les détenteurs de droits en amont

Soutenir les communautés locales et faire entendre des voix indépendantes au niveau de l'exploitation minière est essentiel pour évaluer les risques et y remédier en amont de notre chaîne logistique, ainsi que pour respecter les droits et le bien-être des personnes les plus touchées par les activités minières.

- **Mécanismes de responsabilisation** : Nous utilisons des plateformes industrielles et soutenons des organisations de base qui permettent aux détenteurs de droits de surveiller et d'exprimer leurs préoccupations au niveau de l'exploitation minière. Cela comprend la [plateforme RBA Voices](#) où des allégations concernant les chaînes d'approvisionnement en minéraux peuvent être envoyées de manière anonyme par des ONG, des entreprises ou le public. De plus, nous continuons à soutenir les organisations locales qui travaillent directement avec les détenteurs de droits afin d'identifier les risques et les problèmes émergents dans les communautés minières.
- **Soutenir les localités minières** : Depuis près de dix ans, nous soutenons l'ONG Pact dans le cadre d'un programme visant à dispenser une formation en sensibilisation aux droits, une formation professionnelle ainsi qu'un accès financier et l'alphabétisation dans les communautés minières de la RDC. Au cours de la dernière année, nous avons travaillé avec Pact pour transférer ces programmes aux intervenants locaux afin de continuer à évoluer et à répondre aux besoins de la communauté. Cette transition a impliqué le développement d'un guide pédagogique basé sur les enseignements de notre partenariat afin de permettre à d'autres entreprises et organisations de créer des programmes similaires, portés par la communauté.

- **Soutien aux populations vulnérables en RDC** : En 2025, nous avons soutenu l'hôpital et la fondation Panzi, qui fournissent des soins holistiques aux survivants de violences sexuelles en RDC. L'organisation vise également à réduire la prévalence de la violence sexiste par le biais d'actions de sensibilisation et de défense des droits au sein de la communauté.
- **Soutenir les droits de la personne et la défense de l'environnement** : Au cours des huit dernières années, nous avons soutenu les défenseurs des droits de la personne et de l'environnement du monde entier grâce à notre partenariat avec le Fonds pour les droits humains mondiaux. Les défenseurs œuvrent pour promouvoir les droits économiques et sociaux des communautés minières, une croissance économique inclusive, la défense des droits devant les tribunaux, la justice environnementale et l'État de droit. Nous continuons de soutenir la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de justice climatique du Fonds, qui fournit une assistance aux organisations qui travaillent sur des questions telles que les droits aux ressources et les droits des peuples autochtones.
- **Restauration et investissement communautaire** : Depuis plus de huit ans, nous collaborons avec l'organisation à but non lucratif RESOLVE pour financer des projets de restauration qui traitent des impacts des anciennes opérations minières au Yukon, en Alaska et en Colombie-Britannique. Notre projet principal est Regeneration, une extension d'un projet antérieur appelé Salmon Gold. Les deux projets portent sur le remuage et le traitement des déchets des anciennes mines. Cela entraîne la réduction du nombre de nouvelles mines, tout en augmentant l'accès aux minéraux essentiels et en contribuant à restaurer les rivières, les ruisseaux et les écosystèmes qui ont une importance économique et culturelle pour les communautés locales et les peuples autochtones.



## 5. Comment mesurons-nous nos performances et intégrons-nous les résultats dans nos programmes et processus?

Nous nous efforçons d'évaluer régulièrement nos programmes afin d'associer leur efficacité à la résolution des principaux risques en matière de droits de la personne. Nous demandons également à nos fournisseurs de fixer leurs propres objectifs d'amélioration, leurs cibles et leurs plans d'action pour un suivi régulier des performances et une amélioration continue.

Notre engagement continu auprès des fournisseurs tout au long de l'année, y compris chaque évaluation que nous effectuons, nous fournit des données précieuses sur les performances de nos fournisseurs en ce qui concerne le respect de nos normes. Ces informations, combinées à des informations fournies par des experts internes et externes, mettent en évidence les tendances et les voies d'amélioration les plus prometteuses. Nous traitons ces voies d'amélioration par le biais de mises à jour régulières de notre Code et de nos Normes, ainsi que par l'élaboration et la mise en œuvre d'efforts ciblés de formation et de renforcement des capacités.

En plus de nos programmes d'évaluation, bon nombre de nos initiatives axées sur le travail et les droits de la personne nous fournissent des flux réguliers d'informations qui mettent en évidence les possibilités d'améliorer leur impact et leur efficacité. Par exemple, les outils d'éducation numériques sur les droits des travailleurs que nous avons conçus avec nos partenaires fournissent des informations en temps réel sur les lacunes en matière de connaissances chez les travailleurs de certaines installations de nos fournisseurs, ce qui nous permet de cibler les domaines dans lesquels ces derniers doivent renforcer leurs capacités.

Nos programmes et plateformes de moyens d'expression des membres du personnel fournissent également un lien continu avec le ressenti tout au long de la chaîne logistique, ce qui nous permet de mieux comprendre l'expérience sur le lieu de travail et de déterminer dans quels domaines un soutien supplémentaire pourrait être nécessaire. Cela implique notamment de tirer parti des retours d'expérience que nous recevons de centaines de milliers d'employés de nos fournisseurs grâce à nos enquêtes de satisfaction sur le lieu de travail, d'améliorer nos programmes, de renforcer en permanence nos exigences et d'optimiser les formations que nous élaborons à l'intention des employés et des dirigeants de nos fournisseurs.

En 2025, nous avons continué à nous appuyer sur les commentaires recueillis dans le cadre de ces enquêtes afin de mieux cibler les nouveaux sites prioritaires pour notre programme de santé mentale, l'Académie SCORE de l'OIT et les formations en matière de santé et de sécurité. Nous utilisons également des enquêtes de satisfaction des employés pour mesurer l'efficacité de ces programmes, ainsi que l'impact des améliorations apportées à la satisfaction des employés.

\* Plus d'informations sur l'Académie SCORE à la [page 23](#).

### Lier la conformité à la satisfaction des travailleurs

L'an dernier, nous avons entrepris d'explorer en profondeur le lien entre la satisfaction des travailleurs et le respect de nos normes, ce qui nous a permis de cerner et d'atténuer les risques dans notre chaîne logistique. En 2025, nous avons analysé les données de plus de 450 installations dans 28 pays et régions pour comparer les notes d'évaluation aux résultats des enquêtes de satisfaction des travailleurs. Nous avons constaté que les installations affichant les meilleurs scores de satisfaction des travailleurs présentaient en moyenne 25 % d'infractions en moins de notre Code et de nos Normes. Nous avons également constaté qu'il existait un lien entre les sites affichant des scores de satisfaction des employés plus faibles et une tendance à commettre des infractions plus graves à nos exigences.

L'analyse a également démontré l'efficacité de notre engagement précoce auprès des fournisseurs. Grâce à cette analyse, il a été constaté que les premières évaluations FRA – réalisées auprès de nouveaux fournisseurs ou dans de nouvelles installations après l'attribution du marché, mais avant la production en série – donnaient lieu à 140 % d'infractions de plus que les évaluations de suivi, ce qui témoigne de l'efficacité de notre intervention dans le cadre de notre processus d'actions correctives. Nous comptons nous appuyer sur ces enseignements pour renforcer nos efforts en matière de suivi et d'évaluation de nos programmes au cours de l'année à venir.

\* Plus d'informations sur nos programmes de valorisation des voix du personnel à la [page 8](#) et sur l'engagement précoce des fournisseurs à la [page 5](#).



# Comment les évaluations contribuent à l'amélioration continue

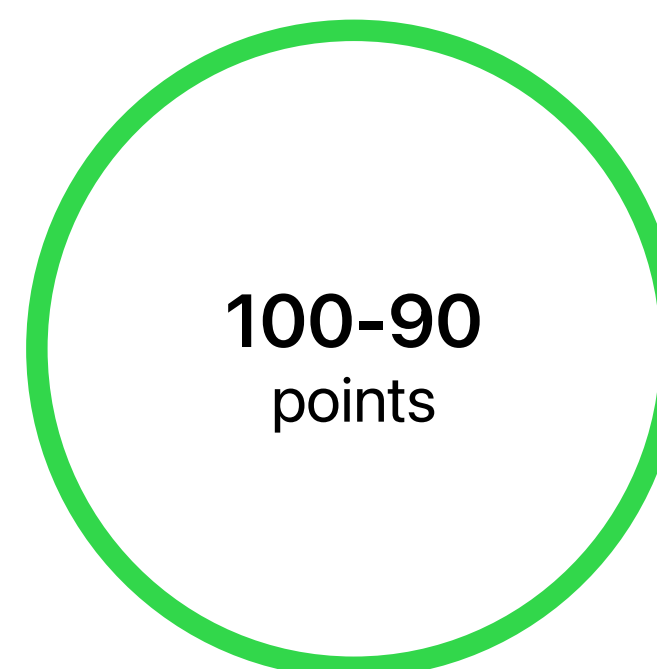
Ce processus d'évaluation constitue un élément essentiel de notre approche visant à identifier et à gérer les principaux risques en matière de droits de la personne. Les évaluations jouent un rôle important dans notre évaluation de la maturité de nos fournisseurs et de l'efficacité de notre processus de diligence raisonnable. Elles nous offrent également une occasion supplémentaire de communiquer directement avec le personnel et de mettre en contexte toutes les informations que nous recevons des différentes parties prenantes et des processus de diligence raisonnable.

Nous évaluons les fournisseurs sur la base de plus de 500 critères afin de vérifier qu'ils respectent nos exigences et d'identifier les points à améliorer. Une fois évaluée, chaque installation de fournisseur est classée sur une échelle de 100 points dans trois catégories : travail et droits de la personne, santé et sécurité, et environnement. La moyenne de ces notes représente la cote globale de l'installation pour l'année, qui détermine si le fournisseur entre dans la catégorie des cotes d'évaluation élevées, moyennes ou faibles. Ces catégories reflètent

à la fois la fréquence et la gravité des problèmes constatés au cours du processus d'évaluation et indiquent le type de soutien ou de surveillance dont le fournisseur pourrait avoir besoin au cours de l'année à venir.

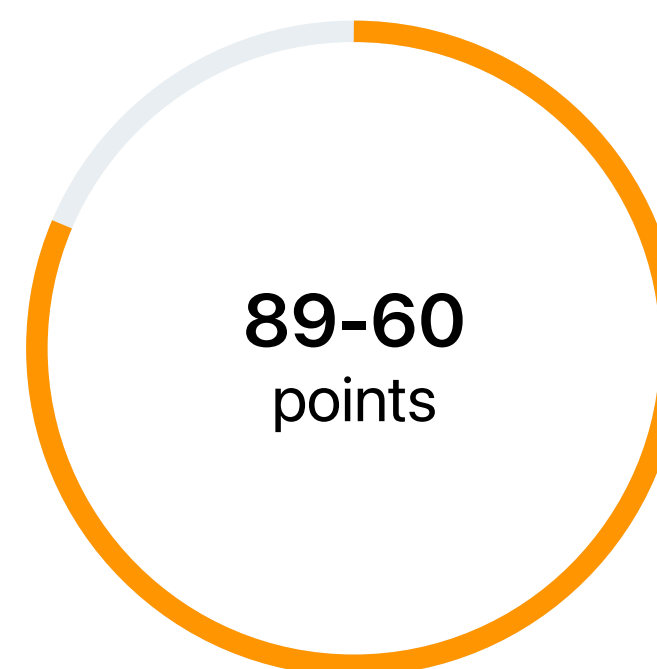
Les évaluations ne constituent pas à elles seules un système de diligence raisonnable suffisant. Elles servent plutôt d'indicateur de la maturité globale d'un fournisseur et de sa capacité à respecter nos normes élevées, y compris celles liées aux risques importants en matière de droits de la personne. Les évaluations nous aident à établir nos priorités et nous fournissent des mesures pour évaluer si nos programmes, nos processus et nos interventions ont une incidence. Par exemple, sur la base de ces constatations, nous pouvons déterminer quels fournisseurs doivent faire l'objet d'évaluations ou d'engagements supplémentaires au cours de l'année (p. ex., des audits ou des formations spécifiques), si des tendances majeures nécessitent un nouveau processus ou un nouvel ensemble d'exigences, ou si certains programmes de renforcement des capacités sont efficaces.

## Scores d'évaluation des fournisseurs sur une échelle de 100 points



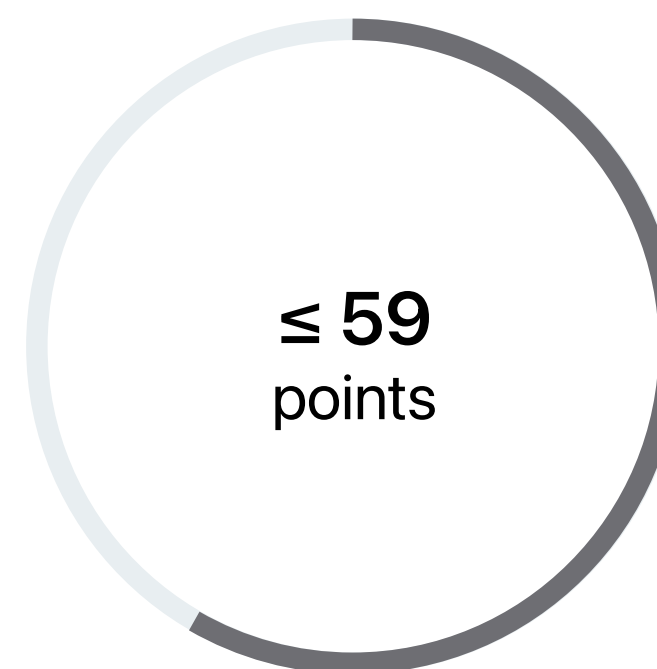
### Score d'évaluation élevé

- 100 - 90
- Indique les systèmes de gestion matures et une mise en œuvre cohérente
- Les constatations portent sur des infractions mineures et isolées au Code



### Score d'évaluation moyen

- 89 - 60
- Indique que certains systèmes de gestion peuvent être sous-développés ou mis en œuvre de manière incohérente
- Les constatations peuvent comprendre des infractions au Code majeures et isolées et/ou nombreuses infractions mineures
- Peut nécessiter des évaluations supplémentaires, une formation spécialisée et/ou un renforcement des capacités.



### Score d'évaluation faible

- ≤ 59
- Systèmes de gestion très sous-développés
- Infractions majeures constatées dans un certain nombre de catégories du Code
- Nécessite des évaluations supplémentaires, une formation et/ou un renforcement des capacités
- Un fournisseur ayant commis une infraction majeure à notre Code, que ce soit au cours d'une évaluation ou à un autre moment de l'année, est automatiquement placé dans cette catégorie



# Performance des fournisseurs en 2025

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs afin d'éviter toute infraction à nos normes, mais si de telles infractions se produisent, nous prenons immédiatement des mesures pour y remédier et venir en aide aux travailleurs concernés. Les constatations peuvent aller d'un non-respect administratif, comme une tenue de dossiers inadéquate, à des problèmes plus graves que nous appelons les infractions majeures, qui entraînent des conséquences immédiates et graves pour le fournisseur concerné, y compris la rupture de notre relation d'affaires.

Grâce à un suivi constant auprès de nos fournisseurs, les infractions majeures sont de moins en moins fréquentes : en 2025, seules trois installations ont fait l'objet d'infractions majeures.

Cela comprenait deux cas de falsification des heures de travail, après quoi les fournisseurs concernés ont été placés en probation et tenus de remédier à la cause des infractions. Nous avons également décelé un problème plus profond dans notre chaîne logistique de fabrication. Un fournisseur de boîtiers de produits de rang inférieur (le fournisseur de notre fournisseur) n'a pas respecté l'âge d'emploi local pour deux personnes, des proches d'un employé de longue date du site, qui étaient à quelques mois de l'âge légal local de 16 ans. Cette infraction a été constatée lors d'un audit de préparation des installations réalisé avant le début de la production; elle a été immédiatement corrigée et résolue. Conformément à notre procédure rigoureuse, ces deux personnes ont été immédiatement accompagnées chez elles, ont reçu le paiement de tous les mois de salaires dus

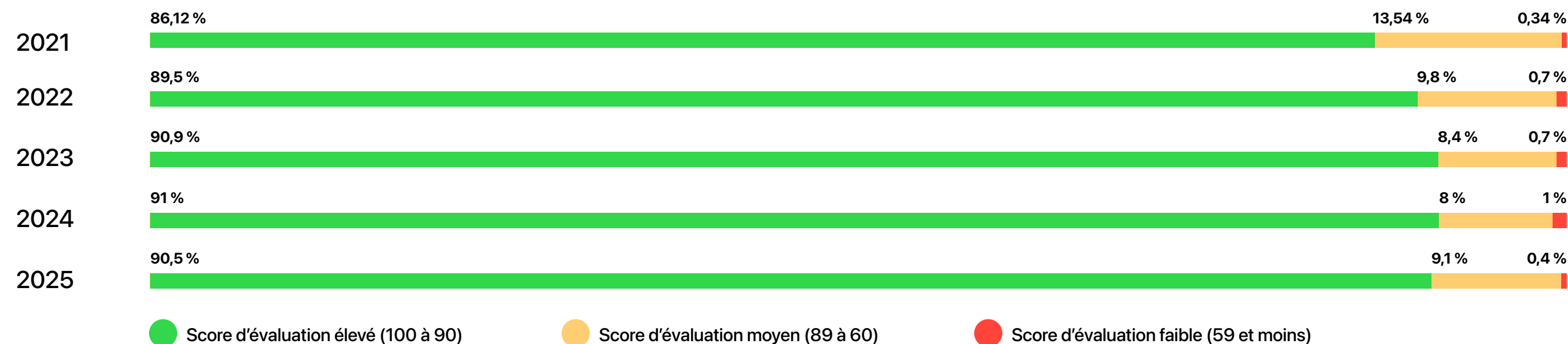
et ont été inscrites à l'école. Dans le cadre du processus de résolution, ses frais mensuels de subsistance et d'éducation étaient payés par notre fournisseur, et une organisation tierce indépendante a été engagée pour faciliter le processus de résolution et pour surveiller régulièrement ses conditions d'études et de vie par le biais d'appels et de visites à l'école et à la maison. Conformément à notre procédure relative à l'infraction majeure, nous avons également avisé immédiatement la direction de notre fournisseur et mis ce dernier à l'essai. Nous avons collaboré avec notre fournisseur et le fournisseur de rang inférieur pour déterminer la cause principale du problème et élaborer un plan d'action corrective pour remédier à l'incident et éviter qu'il ne se reproduise. Pour ce faire, nous avons exigé de notre fournisseur qu'il envoie une communication à tous ses fournisseurs de rang inférieur expliquant les conséquences du non-respect des exigences d'âge d'emploi; mène une formation sur les normes d'embauche avec ses gestionnaires; et élabore un plan de travail pour améliorer ses systèmes de gestion de l'embauche. De plus, notre fournisseur s'est vu infliger une lourde sanction financière importante par Apple et a mis fin à sa relation avec le fournisseur de rang inférieur après une résolution appropriée.

Suite au relèvement de nos critères d'excellence pour les fournisseurs, nous avons constaté en 2025 une légère baisse du nombre de fournisseurs ayant obtenu le statut de hautement performant.

## Audits et évaluations de notre chaîne logistique



## Notes d'évaluation du Code de conduite d'une année à l'autre



## Notes moyennes de notre chaîne logistique dans le cadre de l'évaluation du Code de conduite en 2025, par catégorie d'évaluation

### Travail et droits de la personne

94 ●

### Santé et sécurité

95 ●

### Environnement

97 ●



# III. Accès aux voies de recours pour les détenteurs de droits

## 1. Comment pouvons-nous assurer un recours efficace aux personnes touchées par des problèmes liés à nos risques en matière de droits de la personne?

Lorsque nous découvrons des infractions à nos normes, la collaboration avec les fournisseurs afin de permettre au personnel concerné d'accéder rapidement à des solutions efficaces est un élément essentiel de notre processus de responsabilisation et de résolution. Dans le cadre de notre procédure CAP, ou en réponse directe à des plaintes déposées par des membres du personnel ou des tiers, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils apportent une solution à toute personne de notre chaîne logistique ayant subi un préjudice du fait que le fournisseur n'a pas respecté notre Code et nos Normes. La réparation pour les détenteurs de droits affectés peut consister en des excuses officielles, une compensation financière et la rectification des conditions de travail ou de vie.

Les paragraphes suivants décrivent les processus de résolution que nous avons affinés au fil des ans pour des infractions spécifiques à notre Code et de nos Normes. Nous exigeons des fournisseurs qu'ils offrent des solutions aux détenteurs de droits, conformément aux PDNU, que l'infraction fasse ou non l'objet d'un processus de résolution en particulier :

- **Paiement des frais de recrutement** : Si nous découvrons que des personnes ont payé des frais de recrutement à un fournisseur Apple ou à une agence de placement à un moment quelconque de leur parcours professionnel, nous exigeons que le fournisseur soumette rapidement un plan de remboursement de ces frais à notre approbation, même si ces frais sont légaux dans le pays d'exploitation du fournisseur ou dans le pays d'origine des personnes concernées. Une fois approuvé, le fournisseur rembourse directement aux employés concernés tous les frais payés au cours du processus d'obtention d'un emploi, et nous vérifions le remboursement intégral et en temps voulu par l'intermédiaire d'un auditeur tiers accrédité. Les montants

des remboursements sont déterminés en fonction de la fourchette des frais identifiés lors des entrevues avec les personnes employées et de la vérification croisée avec les agences de placement des fournisseurs concernés. En cas de litige sur l'étendue des frais, le montant ou la date de remboursement, Apple s'engage directement avec le fournisseur à résoudre le problème et à exiger que les personnes concernées soient remboursées. Depuis 2008, nos fournisseurs ont remboursé plus de 34,5 millions de dollars de frais de recrutement à plus de 37 700 travailleurs.

- **Heures de travail et salaires** : Si nous découvrons qu'un fournisseur a fait de fausses déclarations sur les heures travaillées ou la rémunération des personnes employées, il est tenu de revoir tous les registres afin de refléter une comptabilité exacte des heures travaillées, de payer toutes les heures ou les heures supplémentaires qui n'ont pas été comptabilisées auparavant, et/ou d'accorder les jours de repos auxquels les personnes employées concernées ont droit. Le fournisseur est également tenu de se soumettre à des évaluations supplémentaires pour confirmer que les actions correctives ont été prises à l'égard du personnel concerné et que des changements ont été apportés aux politiques du fournisseur et à ses systèmes de gestion pour prévenir de nouvelles infractions.
- **Travail des enfants** : Lorsque le travail d'une personne mineure est découvert, des auditeurs tiers spécialisés sont invités à procéder à un examen approfondi, et le fournisseur est tenu de renvoyer immédiatement la personne en question à son domicile en toute sécurité. Le fournisseur doit également présenter des offres éducatives à la personne mineure et à ses tuteurs et est tenu de payer tous les frais de scolarité et d'éducation, ainsi que le salaire que la personne aurait gagné dans l'usine du fournisseur jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge légal de travailler. Un suivi est réalisé pour assurer le bien-être général de la personne mineure, à l'école comme à la maison. Le fournisseur est également tenu d'offrir un emploi à la personne mineure une fois qu'elle atteint l'âge légal pour travailler.

- **Harcèlement sexuel** : Les fournisseurs sont tenus de fournir une assistance et une aide nécessaires à toutes les victimes d'agression physique ou sexuelle, de harcèlement sexuel ou d'intimidation répétée. Il peut s'agir de l'intervention de la police et du licenciement immédiat de la partie incriminée, le cas échéant; d'une formation de remise à niveau renforcée pour tous les membres du personnel du fournisseur afin d'accroître la sensibilisation et d'encourager le signalement; d'une réparation directe pour le personnel concerné, y compris la réorganisation des postes de travail, le conseil et le soutien psychologiques, ainsi que l'adoption de mesures disciplinaires à l'encontre de la partie incriminée.

## 2. Exemples de recours en 2025

Vous trouverez ci-dessous des exemples d'actions correctives prises l'année dernière à la suite d'allégations ou de plaintes déposées par des personnes employées par des fournisseurs ou dans le cadre d'actions correctives prises à la suite d'une évaluation.

- **Santé et sécurité** : Les travailleurs contractuels d'une installation d'un fournisseur ont signalé que les chaussures de sécurité endommagées n'étaient pas remplacées rapidement. Un nouveau système a été mis en place, imposant aux TPEA du fournisseur de remplacer les chaussures abîmées et d'obtenir la signature des employés sous contrat à la réception. Le fournisseur a également mis en place un système permettant de suivre plus précisément la distribution de tous les EPI nécessaires et a commencé à stocker sur place des chaussures de sécurité supplémentaires, prêtes à être utilisées immédiatement en cas de besoin.
- **Harcèlement sexuel** : Une travailleuse a indiqué avoir subi du harcèlement verbal et physique de la part d'un collègue. Le problème a été rapidement examiné et l'employé fautif a été licencié. Le fournisseur a renforcé sa politique de lutte contre le harcèlement auprès de ses employés et de ses gestionnaires au moyen de messages numériques et d'affiches déployés dans ses installations. La travailleuse qui a été victime

de harcèlement a bénéficié d'une assistance, y compris d'un accompagnement psychologique.

- **Paiement des salaires** : Un travailleur a déclaré que la TPEA d'un fournisseur avait promis une prime de signature qui n'a pas été payée. Le fournisseur a immédiatement réagi en exigeant que la TPEA verse au travailleur la totalité de la somme due, puis a assuré le suivi auprès de ce dernier pour s'assurer que le paiement avait bien été effectué. Le fournisseur a également pris des mesures pour réitérer ses politiques relatives aux salaires avec tous ses TPEA.
- **Sécurité des transports** : Un service de navette transportant des travailleurs vers les installations d'un fournisseur a été impliqué dans une collision non mortelle en raison du non-respect de la distance de sécurité par le conducteur. Tous les travailleurs ont été évalués et traités pour toute blessure, et tous les frais médicaux ont été couverts par le fournisseur, y compris tout congé médical nécessaire. Le chauffeur a été licencié et le fournisseur n'a plus fait appel aux services de cette société de navettes. Tous les chauffeurs de bus ont reçu une formation de rappel sur la conduite préventive, et les employés des fournisseurs ont également reçu une formation de rappel sur la sécurité des transports, y compris des rappels pour porter systématiquement des ceintures de sécurité pendant leurs trajets.
- **Harcèlement** : Un employé du fournisseur a indiqué que son supérieur hiérarchique avait tenu des propos irrespectueux à son égard. Nous avons collaboré avec le fournisseur afin d'apporter un soutien à l'employé, et avons exigé du superviseur qu'il présente ses excuses et reprenne la formation sur la communication entre les employés et la direction. Lorsque nous avons communiqué avec l'employé du fournisseur, il a exprimé sa satisfaction quant au résultat et à la priorité accordée à son bien-être grâce à ces actions.



# IV. Notre engagement envers les droits de la personne en action

**Le respect des droits de la personne est profondément ancré dans chaque aspect de nos activités, des décisions que nous prenons aux actions que nous entreprenons pour soutenir les personnes touchées par notre chaîne logistique. Nous allons bien au-delà de cet engagement en veillant à ce que les valeurs d'Apple soient largement respectées tout au long de notre chaîne logistique et en créant des occasions susceptibles d'enrichir la vie des gens et de leurs communautés.**

La section suivante présente des exemples concrets, issus de l'ensemble de notre chaîne logistique, illustrant la manière dont nous avons tenu notre engagement en faveur du respect des droits de la personne en 2025.

## Maintenir nos standards d'excellence auprès de nos fournisseurs

L'année 2025 marque les 20 ans du lancement du Code de conduite des fournisseurs Apple, le document qui énonce les exigences d'Apple en matière de droits du travail et des droits de la personne, de santé et de sécurité, d'environnement, d'approvisionnement responsable des matériaux, d'engagement envers les communautés et les détenteurs de droits, ainsi que de conduite professionnelle. Depuis sa création, notre entreprise a connu une croissance et une transformation qui ont entraîné une expansion importante de notre chaîne logistique mondiale.

Pendant ce temps, le contexte mondial en matière de diligence raisonnable dans les domaines des droits de la personne et de

l'environnement a également évolué. L'accent n'est plus mis sur des audits axés sur la conformité, mais sur une approche plus proactive centrée sur les détenteurs de droits, une approche qui privilégie l'identification et l'atténuation des risques pour les personnes et la planète avant qu'ils ne se concrétisent, et qui prévoit des mesures correctives complètes en cas de préjudice.

### Écouter pour apprendre

Nous avons consulté des centaines de parties prenantes, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur d'Apple, pour recueillir leurs commentaires et tirer des leçons de deux décennies d'engagement avec les fournisseurs afin d'éclairer notre vision de l'avenir.

Un groupe d'experts internes Apple de divers domaines d'expertise, y compris le travail et les droits de la personne, l'environnement et les matériaux, a analysé le référentiel de données que nous avons recueillies au fil des ans dans le cadre de nos programmes de diligence raisonnable, y compris les résultats des évaluations, les commentaires des travailleurs et les plaintes, afin d'obtenir des informations pertinentes. Nous avons également réuni des équipes issues de l'ensemble de la société Apple afin de définir les améliorations nécessaires pour que nos exigences s'appliquent à tous les environnements de travail de notre chaîne logistique, des installations d'assemblage des produits finis aux centres d'appel AppleCare, en passant par tous les autres niveaux.

Nous avons également interrogé plus d'une centaine de fournisseurs dans 12 pays et régions, et mené des entrevues approfondies avec des fournisseurs stratégiques. Ces échanges ont permis de recueillir des commentaires sur la structure et la lisibilité du document relatif au Code et aux Normes; sur l'accompagnement continu en matière de communication et de formation destiné aux fournisseurs; sur l'applicabilité de nos exigences aux fournisseurs qui soutiennent les services Apple; ainsi que des commentaires sur des normes spécifiques, notamment celles relatives aux conditions de travail et de vie, à la santé et à la sécurité, et à l'approvisionnement en matériaux.

Enfin, nous avons travaillé avec des organisations de la société civile de premier plan et des experts du secteur pour examiner nos politiques, nos programmes et les résultats de notre évaluation la plus récente des risques en matière de droits de la personne afin de les comparer aux meilleures pratiques mondiales.

### Un Code de conduite adapté à l'avenir

En novembre 2025, nous avons publié le Code de conduite et les Normes de responsabilité des fournisseurs d'Apple actualisés, qui reflètent les enseignements et les commentaires recueillis tout au long du processus d'examen. Les mises à jour importantes comprennent :

- **Portée étendue, y compris une nouvelle norme sur les investissements énergétiques** : Nous avons également clarifié l'applicabilité de nos normes aux tiers qui fournissent des biens ou des services à Apple. À cette fin, nous avons mis en place une norme relative à l'implantation des installations, à l'énergie et aux investissements environnementaux afin de garantir que le respect des droits de la personne soit pris en compte dans les décisions en matière d'approvisionnement, d'achat et d'investissement liées aux projets d'énergie renouvelable.
- **Mise à jour de la norme d'approvisionnement responsable des matériaux** : Nous avons mis à jour notre norme existante pour nous assurer que nos exigences s'appliquent clairement à l'approvisionnement de tous les matériaux. Cette mise à jour comprend des dispositions visant à mieux définir nos exigences actuelles en matière de traçabilité, qui imposent aux fournisseurs d'identifier l'origine de tous les matériaux qu'ils utilisent et d'être prêts à fournir des justificatifs à Apple sur demande.
- **Audits au-delà des chaînes de production Apple** : Nous avons élargi notre disposition existante, selon laquelle Apple se réserve le droit d'évaluer ou de contrôler tout fournisseur afin de s'assurer du respect des règles, afin d'y inclure la possibilité pour Apple d'exiger une évaluation à l'échelle de l'ensemble des installations, dans toutes les zones destinées aux clients. L'audit du programme d'évaluation validée (VAP) de la RBA en est un exemple : il permet de se faire une idée précise des activités du fournisseur au-delà des domaines spécifiquement liés à Apple.

- **Exigences sanitaires et de sécurité étendues** : Nous avons ajouté, approfondi ou clarifié un certain nombre d'exigences en matière de santé et de sécurité, notamment de nouvelles exigences concernant la réalisation d'évaluations des risques pour les procédés d'anodisation et de galvanoplastie, la sécurité des batteries et des installations électriques, ainsi que l'obligation pour les fournisseurs de mettre en place des comités de santé et de sécurité du travail au sein de leurs installations.

### Fournir des ressources pour le renforcement des capacités

Afin d'aider les fournisseurs à intégrer nos normes dans leurs entreprises, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies (PDNU) relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, nous avons conçu une suite d'outils, de formations et de ressources pour nos fournisseurs. Le document relatif au Code et aux Normes a été repensé afin d'en faciliter la consultation, et nous avons mis en ligne une page d'accueil remaniée sur SupplierCare, notre plateforme de communication destinée aux fournisseurs, afin que ces derniers puissent accéder à l'ensemble de nos documents et ressources de formation liés au Code en un seul et même endroit. En outre, nous avons mis au point une nouvelle série de formations en ligne destinées aux fournisseurs, portant sur les principes fondamentaux de nos exigences en matière de travail et de droits de la personne, de santé et de sécurité, ainsi que sur l'environnement, de même qu'une série de formations plus approfondies sur divers sujets techniques. L'amélioration de ces ressources permet de s'assurer que les fournisseurs ont toujours accès aux outils, aux informations et aux ressources dont ils ont besoin pour se conformer à nos normes.

À l'avenir, nous continuerons à améliorer et à renforcer nos exigences envers nos fournisseurs, en plaçant la barre plus haut aussi bien pour eux que pour l'ensemble du secteur en matière de protection des personnes et des lieux qui font partie de notre chaîne logistique mondiale.



## Donner aux employés des fournisseurs les moyens de mettre en place des solutions sur le lieu de travail

Inviter les employés des fournisseurs à donner directement leur avis sur les solutions aux défis rencontrés sur le lieu de travail contribue à renforcer la résilience des environnements de travail et à améliorer la satisfaction professionnelle globale. Depuis 2021, Apple s'est associé à la Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) Academy. SCORE travaille avec les installations des fournisseurs, principalement des petites et moyennes entreprises, pour soutenir la participation des employés aux solutions et améliorations du lieu de travail, y compris celles liées aux meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité, aux systèmes de plaintes et de communication, aux conditions de travail, aux relations entre les travailleurs et les gestionnaires et aux avantages sociaux.

L'Académie SCORE forme les gestionnaires et les employés à la communication efficace et à la collaboration sur le lieu de travail en fonction des résultats à l'évaluation initiale des installations. Les installations constituent ensuite des équipes interfonctionnelles d'amélioration de l'entreprise, composées à la fois de gestionnaires et de représentants des employés, afin de recueillir les commentaires des travailleurs sur les problèmes quotidiens et d'y donner suite.

Les commentaires émis par les employés dans l'une des installations d'un fournisseur participant allaient des améliorations des pratiques de santé et de sécurité aux idées d'efficacité sur le lieu de travail, en passant par les suggestions d'améliorations des espaces partagés comme les cafétérias et les espaces de vie. Les représentants SCORE ont aidé les équipes chargées de l'amélioration à évaluer et à hiérarchiser ces problèmes, ce qui a permis d'apporter des améliorations notables aux installations, notamment la création d'un espace de repos réservé aux travailleuses enceintes, le remplacement des formulaires papier par des versions numériques et la modernisation des casiers individuels équipés de serrures électroniques pour renforcer la sécurité. En 2025, le programme SCORE s'est étendu à 10 sites de fournisseurs supplémentaires dans notre chaîne logistique, touchant plus de 6 300 employés et gestionnaires de fournisseurs sur 24 sites de fournisseurs. Cette initiative a ainsi permis de mettre en œuvre avec succès plus de 3 200 améliorations proposées par les employés.

Tout en poursuivant l'expansion de SCORE, nous mettons également à profit les enseignements tirés du programme pour définir des bonnes pratiques que nous partageons avec d'autres fournisseurs à l'échelle mondiale.

## Tirer parti de l'intelligence artificielle (IA) pour améliorer l'expérience en milieu de travail

Nous savons que prêter attention aux commentaires des personnes qui font partie de notre chaîne logistique et agir en conséquence est l'une des mesures les plus importantes que nous puissions prendre pour améliorer leur expérience au travail. Notre tableau de bord Voix du personnel soutient ces efforts en fournissant des informations (alimentées en partie par des outils d'IA) sur le sentiment anonyme des travailleurs recueilli par l'intermédiaire des canaux de règlement des plaintes des fournisseurs et des plateformes de médias sociaux.

En 2025, le tableau de bord a collecté et analysé plus de 900 000 messages anonymisés émis par les travailleurs. Ces messages ont ensuite été examinés à l'aide de l'IA et d'une vérification humaine pour identifier plus de 4 500 informations validées dans neuf catégories principales et 50 sous-catégories, portant sur des aspects tels que la rémunération, les heures de travail et les conditions de travail.

Un exemple de problème relevé par le tableau de bord en 2025 concernait une agence de placement qui diffusait des offres d'emploi chez un fournisseur d'Apple en indiquant des salaires supérieurs à ceux réellement proposés. Cela a donné lieu à une enquête menée par notre équipe, qui a permis d'identifier quatre employés à qui l'on avait promis, lors de leur embauche, un taux de prime supérieur à celui réellement proposé par le fournisseur.

Nous avons pris des mesures immédiates pour remédier à ce problème, notamment le paiement intégral de la prime initialement proposée aux travailleurs concernés et une meilleure surveillance de l'agence impliquée. Le fournisseur a également pris des mesures supplémentaires pour encourager ses employés à signaler tout écart de rémunération par le biais des mécanismes internes de rétroaction et de plainte du fournisseur. Nous avons partagé les leçons retenues avec d'autres fournisseurs et continuons de surveiller le problème pour éviter qu'il ne se reproduise.

## Traitement des allégations concernant des activités autres que les chaînes de production d'Apple

Notre chaîne logistique a une portée mondiale étendue qui comprend des milliers de sites d'approvisionnement. Bon nombre de ces installations sont partagées et font office de centres d'activités pour plusieurs entreprises en plus d'Apple. Lorsque des allégations sont portées contre des fournisseurs qui ne font pas partie de nos chaînes

de production, nous prenons toujours des mesures lorsque cela est possible, notamment en nouant des partenariats au niveau sectoriel afin de favoriser le changement.

En 2025, un certain nombre de travailleurs ont communiqué avec Apple et publié des messages sur les médias sociaux pour exprimer leurs préoccupations concernant les pratiques de travail chez un fabricant de composants. Les travailleurs ont allégué que le fournisseur exigeait des heures supplémentaires non payées et, en cas de refus, déduisait des salaires précédemment gagnés en repréailles. Notre Code et nos Normes exigent que toutes les heures supplémentaires soient effectuées sur une base volontaire et rémunérées à un taux majoré, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Les repréailles sous toute forme sont également strictement interdites par notre Code et nos Normes.

Le fournisseur en question exploite plusieurs installations qui fournissent des services à de nombreuses entreprises différentes, ce qui a dans un premier temps rendu difficile l'identification du lieu où les faits allégués se sont produits. Nous avons pris des mesures immédiates et mené une enquête sur toutes les installations du fournisseur qui produisent des composants pour Apple. Bien que notre enquête n'ait révélé aucune infraction dans les chaînes de production Apple, nous avons demandé au fournisseur de travailler avec des auditeurs tiers pour mener des audits approfondis de toutes ses installations et opérations par rapport aux normes de l'industrie décrites par le Code de conduite de la Responsible Business Alliance (RBA).

Au cours de ce processus, un certain nombre d'infractions ont été découvertes, corroborant certains éléments des allégations initiales. Nous avons veillé à ce que le fournisseur assume la responsabilité de la résolution de ces problèmes, même s'ils ne relevaient pas de nos chaînes de production. Cela comprenait le paiement de près de 225 000 \$ de salaires impayés à plus de 8 000 employés du fournisseur. Nous avons également établi un partenariat avec le fournisseur pour influencer les modifications de ses politiques et renforcer ses capacités afin d'empêcher la récurrence de problèmes similaires. Il s'agissait notamment de la formation en recrutement responsable de la main-d'œuvre pour tous ses sites et ses agences de recrutement, y compris de ceux qui ne font pas appel aux services d'Apple, créant ainsi un effet positif bien au-delà de notre portée immédiate.

## Une assistance qui accompagne les travailleurs là où ils se trouvent

S'adapter à un nouvel emploi, à une nouvelle ville, voire à une nouvelle langue, peut représenter un défi particulier pour de nombreux professionnels de la chaîne logistique, en particulier ceux qui doivent parcourir de longues distances pour se rendre sur leur lieu de travail. En 2025, nous nous sommes associés à l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) en Inde pour créer des centres de ressources mobiles pour les travailleurs, une nouvelle façon d'offrir une assistance plus directe, efficace et en temps réel. Ces centres sont des fourgonnettes spécialement aménagées, conçues pour apporter des formations, des informations et des ressources essentielles aux travailleurs et aux membres de la communauté, là où ils vivent, travaillent et se réunissent.

Les parties prenantes ont été associées à la conception de ces centres dès le début afin de garantir leur capacité à fournir les ressources dont les gens ont besoin, au moment où ils en ont le plus besoin. Des entrevues et des groupes de discussion ont été réalisés avec des fournisseurs, leurs employés, des ONG locales et des experts des communautés pour élaborer le programme.

À ce jour, les centres de ressources mobiles pour les travailleurs ont desservi plus de 12 000 personnes, offrant des services qui comprennent :

- **Accès aux services du gouvernement** : conseils sur la demande et la mise à jour d'identifiants officiels délivrés par le gouvernement, ainsi que sur les avantages sociaux, tels que les bourses d'études pour l'enseignement supérieur
- **Éducation en matière de santé et de bien-être** : formation sur la nutrition, le sommeil, l'exercice et la santé mentale
- **Guides « Connaître sa ville »** : cartes et informations sur les transports en commun et conseils pour aider les travailleurs à se déplacer dans leur nouvelle ville
- **Services financiers et alphabétisation** : assistance pour l'ouverture de comptes bancaires et le paiement de factures, ainsi que des formations sur la budgétisation, l'épargne et les systèmes de paiement numérique sécurisés
- **Perfectionnement des compétences personnelles et professionnelles** : outils et formation en matière de compétences non techniques, y compris la rédaction de CV et les compétences en communication interpersonnelle
- **Prévention du harcèlement sexuel** : sensibilisation et formation sur la prévention et le signalement du harcèlement sexuel sur le lieu de travail



Sur la base des enseignements tirés de ce déploiement initial, l'OIM prévoit de déployer des fourgonnettes supplémentaires et d'élargir sa liste d'offres. L'OIM travaille également avec d'autres organisations et entreprises pour explorer les possibilités d'étendre la portée et l'assistance des centres de ressources mobiles pour les travailleurs à toutes les personnes de notre chaîne logistique et au-delà.

### Accroître la satisfaction des employés grâce à des investissements sur le lieu de travail

Dans certaines installations de fournisseurs à travers le monde, notamment dans les régions où les employés quittent leur domicile pour se rendre sur leur lieu de travail dans des pôles industriels, les fournisseurs mettent à disposition des logements sur place pour leurs employés.

Notre Code et nos Normes exigent que les logements mis à disposition par le fournisseur soient propres, sécuritaires et offrent un espace de vie adéquat, et chaque évaluation du Code de conduite que nous effectuons comprend des inspections de ces domaines, le cas échéant, pour vérifier la conformité à nos normes. Les commentaires recueillis depuis des années auprès des employés de nos fournisseurs nous ont également montré que la qualité des locaux constitue l'un des facteurs les plus importants pour la satisfaction globale au travail; c'est pourquoi nous avons entrepris l'année dernière de placer la barre encore plus haut.

En 2025, nous avons lancé un nouveau projet pilote de fiche d'évaluation sur les conditions de logement avec plus de 50 sites de fournisseurs clés en Chine continentale, en Inde et au Vietnam afin d'évaluer, au-delà de nos exigences, la qualité des logements et des repas qu'ils offrent à leurs employés. La création de la fiche d'évaluation a également été éclairée par les commentaires des travailleurs recueillis sur notre tableau de bord Voix du personnel, alimenté par des technologies d'IA. La fiche d'évaluation définit les adaptations fournies par le fournisseur allant du niveau de conformité à la meilleure performance dans sa catégorie dans sept catégories principales, y compris la qualité et la durabilité de l'infrastructure du bâtiment; le confort et la qualité de vie; les services de restauration; les commodités, comme la buanderie et les services médicaux sur place; et l'accès à la domotique (p. ex., serrures intelligentes, demandes de maintenance numériques, etc.).

Un fournisseur, après avoir participé à l'évaluation au moyen de la fiche d'évaluation, s'est rendu compte que seulement six de ses sites atteignaient le niveau de conformité. Cela a incité le fournisseur

à prendre des mesures immédiates, y compris un engagement de près de 58 millions de dollars pour la rénovation et l'amélioration de plus de 25 000 logements sur deux ans. Cet investissement important, qui profitera à plus de 70 000 employés des fournisseurs, comprend la rénovation des sanitaires, l'augmentation de l'espace de travail attribué à chaque employé et l'amélioration des équipements, notamment un meilleur accès Wi-Fi et des espaces de rangement plus pratiques pour les effets personnels. Grâce à cet exercice, le fournisseur s'engage également auprès du programme d'éducation professionnelle pour les personnes handicapées d'Apple afin d'améliorer l'accessibilité des aménagements destinés aux travailleurs handicapés.

À mesure que ces améliorations et d'autres sont mises en œuvre, nous continuerons de recueillir des commentaires pour rechercher d'autres possibilités d'amélioration et créer une feuille de route que d'autres fournisseurs pourront suivre.

### Soutien à la résilience des communautés pour une transition climatique juste

Les droits environnementaux sont des droits fondamentaux. À mesure que nous progressons vers nos objectifs environnementaux, nous continuons de le faire d'une manière qui respecte les droits et la dignité des personnes à tous les niveaux de notre chaîne logistique.

Depuis près de dix ans, nous travaillons en partenariat avec l'ONG Pact pour soutenir des programmes dans les communautés minières artisanales et à petite échelle de la République démocratique du Congo. L'objectif principal de ces programmes est de sensibiliser les membres de la communauté aux droits dont ils disposent et de leur proposer des solutions de rechange pour diversifier les sources de revenu de leur foyer.

En 2016, le programme a commencé par fournir une formation sur la sensibilisation aux droits sur toute une gamme de questions relatives aux droits de la personne, en mettant l'accent sur la prévention du travail des enfants. Au fil des ans, grâce à la contribution et à la participation active des membres de la communauté, le programme a évolué en proposant des programmes d'enseignement professionnel qui ont permis aux participants de développer les compétences nécessaires pour exercer d'autres métiers en dehors du secteur minier. Depuis le lancement du programme, plus de 700 personnes ont bénéficié de ce programme de formation professionnelle, et plus de 96 % des apprentis ont achevé leur formation dans des métiers tels que la coiffure, la mécanique automobile et la soudure.

Grâce à notre engagement continu avec les intervenants locaux, nous avons également déterminé que l'accès à la culture financière et aux ressources est nécessaire pour renforcer la sécurité économique des membres de la communauté. Le partenariat a évolué pour répondre à ce besoin en intégrant le programme WORTH, qui rassemble de petits groupes de membres de la communauté locale afin d'épargner, de recevoir une formation financière et d'accéder à des ressources financières. Plus de 600 personnes ont participé au programme WORTH, et plus de 300 000 dollars de prêts ont été accordés aux participants pour leur permettre de démarrer leur propre entreprise ou de poursuivre leurs études.

Dans le cadre de ce programme, plus de 300 000 personnes, y compris des mineurs, des jeunes et des représentants des communautés, ont bénéficié des activités du programme. L'an dernier, nous avons travaillé avec Pact pour transférer ces programmes aux intervenants locaux afin de continuer à évoluer, à se développer et à répondre aux besoins de la communauté. Nous avons également collaboré avec Pact pour élaborer un guide éducatif basé sur les enseignements de notre partenariat afin de permettre à d'autres entreprises et organisations de créer des programmes similaires portés par les communautés, ce qui contribuera à décupler l'impact de notre collaboration.

## V. Annexe des matériaux

---

Notre objectif est de parvenir un jour à fabriquer tous nos produits à l'aide de matériaux recyclés ou renouvelables uniquement. Nous avons privilégié 15 matériaux en vue d'une transition vers des matériaux recyclés et renouvelables, en fonction de leur impact global sur l'environnement, la société et la chaîne d'approvisionnement. Apple ne s'approvisionne pas directement en matières premières auprès des sites miniers. Nous nous efforçons de trouver de manière responsable toutes les matières premières ou recyclées qui entrent dans nos produits. Les données issues des audits des fournisseurs et des tiers, ainsi que les données de première main, lorsqu'elles sont disponibles, issues de la diligence raisonnable menée par Apple, nous permettent d'adopter une approche globale en matière d'approvisionnement responsable.













La section suivante comprend des informations sur les matériaux dans notre chaîne logistique.



# Notre stratégie pour nous approvisionner en matériaux de manière responsable

## Apple travaille avec ses fournisseurs pour s'assurer que tous les matériaux utilisés dans ses produits proviennent de sources primaires ou recyclées de manière responsable.

### Boîte à outils d'Apple pour l'approvisionnement responsable

-  Innover dans l'approvisionnement des matières premières
-  Cartographier la chaîne logistique et établir des exigences strictes
-  Comprendre les risques en utilisant des outils comme l'évaluation de la préparation au risque
-  Réaliser des audits menés par des tiers auprès des transformateurs de matériaux primaires et recyclés
-  Gérer les risques constatés
-  Publier la liste des fonderies et raffineries chaque année
-  Accroître le contenu en matériaux recyclés et renouvelables
-  Soutenir les collectivités locales
-  Interagir avec la société civile et soutenir les organismes locaux de défense des droits humains et de l'environnement
-  Renforcer les systèmes de traçabilité de l'industrie pour accroître la transparence
-  Élaborer et mettre en œuvre des normes communes pour toute l'industrie
-  Offrir une formation aux acteurs de la chaîne logistique pour renforcer la diligence raisonnable



### Nous fixons des normes élevées.

Nos exigences et nos pratiques de diligence raisonnable en matière de droits de la personne sont conformes aux normes et aux cadres internationaux, notamment les Principes directeurs des Nations Unies (PDNU) relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Lignes directrices de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en matière de diligence raisonnable pour des chaînes logistiques responsables en minerais provenant de zones touchées par des conflits ou à haut risque.

#### Identification des risques.

Nous demandons à nos fournisseurs d'identifier et d'évaluer un large éventail de risques, y compris les risques sociaux, environnementaux et liés aux droits de la personne pour les matériaux utilisés dans les produits Apple. Nous soutenons ce travail en formant les fournisseurs et en collaborant avec des partenaires pour développer et étendre les outils de gestion des risques à l'ensemble des chaînes logistiques à l'échelle mondiale.

#### Renforcement des normes industrielles.

En plus d'établir nos propres normes rigoureuses, nous soutenons le développement de normes à l'échelle du secteur. Nous participons à de nombreuses initiatives et associations industrielles et occupons des rôles de direction au sein de celles-ci. Cela comprend la Responsible Business Alliance (RBA), dont nous faisons auparavant partie du conseil d'administration et à laquelle nous continuons de participer activement aux groupes de travail et aux équipes d'intervention, ainsi que la Responsible Minerals Initiative (RMI), dont nous faisons actuellement partie du comité directeur.



### Nous répertorions et hiérarchisons les matériaux.

Notre objectif est d'utiliser un jour uniquement des matériaux recyclés ou renouvelables pour nos produits et nos emballages. Nous utilisons des données pour comprendre les impacts environnementaux, sociaux et de la chaîne logistique des matériaux utilisés dans notre chaîne logistique. Nous nous efforçons également de cartographier l'origine de ces matériaux pour guider notre stratégie d'approvisionnement responsable.

#### Nous donnons la priorité aux matériaux pour la transition vers des matériaux recyclés ou renouvelables.

En examinant les minerais couramment utilisés et en les pondérant en fonction de la quantité utilisée par Apple, nous avons identifié 15 matériaux prioritaires qui représentent les plus grandes occasions d'impact sur les critères environnementaux, sociaux et de la chaîne logistique : l'aluminium, le cobalt, le cuivre, le verre, l'or, le lithium, le papier, les plastiques, les éléments des terres rares, l'acier, le tantale, l'étain, le titane, le tungstène et le zinc. Ces matériaux représentaient plus de 85 % du poids total des produits expédiés à nos clients en 2025. Chacun d'entre eux est détaillé dans notre livre blanc [Profils d'impact des matériaux](#).<sup>5</sup>

#### Nous nous efforçons d'identifier l'origine des matériaux utilisés dans nos produits.

Nous travaillons à répertorier notre chaîne logistique au niveau des fonderies et des raffineries et, dans la mesure du possible, au niveau des mines. Grâce à ce processus, nous identifions les fonderies et les raffineries qui fournissent de l'étain, du tantale, du tungstène et de l'or (3TG), du cobalt et du lithium à nos fournisseurs, ainsi que d'autres matériaux, comme le mica, le cuivre, le graphite et le nickel. Nos fournisseurs sont tenus d'identifier l'origine de tous les matériaux qu'ils utilisent, qu'il s'agisse d'un centre de recyclage, d'une fonderie, d'une raffinerie ou, dans le cas des matières biologiques, d'une exploitation agricole.

#### S'approvisionner de manière responsable en matières premières

Bien qu'Apple ne s'approvisionne pas en matières premières directement auprès des sites miniers, son programme d'approvisionnement responsable comprend des exigences qui s'appliquent à l'approvisionnement de tous les fournisseurs de la chaîne logistique.



### Nous vérifions et nous signalons.

Chaque année, nous publions une liste de toutes les fonderies et raffineries de 3TG, de cobalt et de lithium identifiées dans notre chaîne logistique. En 2016, nous sommes devenus la première entreprise d'électronique à publier une liste de raffineurs de cobalt dans notre chaîne logistique, et en 2020, nous avons été les premiers à publier une liste de raffineurs de lithium.

#### Réaliser des audits menés par des tiers.

Les fournisseurs ne sont autorisés à utiliser ou à s'approvisionner en matériaux clés pour les produits Apple qu'auprès de fonderies, de raffineries et de recycleurs qui ont effectué des audits d'approvisionnement responsable ou qui ont démontré qu'ils étaient sur le point d'en effectuer. Nous travaillons également en étroite collaboration avec des programmes d'audits menés par des tiers, tels que ceux gérés par la RMI et la London Bullion Market Association.

Au cours de la dernière décennie, toutes les fonderies et raffineries de 3TG et de cobalt identifiées dans notre chaîne logistique ont participé à des évaluations menées par des auditeurs tiers accrédités, comme l'exige notre Norme d'approvisionnement responsable de matériaux primaires, recyclés et renouvelables. Tous les raffineurs de lithium identifiés continuent également de satisfaire à nos exigences chaque année. Si les fonderies ou les raffineries ne peuvent ou ne veulent pas respecter nos normes, nous prenons les mesures nécessaires, par l'intermédiaire de nos fournisseurs, pour mettre fin aux relations d'affaires concernées. Depuis 2009, Apple a ordonné l'exclusion de 206 fonderies et raffineries des 3TG, 17 de cobalt et 9 de lithium de sa chaîne logistique.<sup>3</sup>

#### Réagir aux allégations.

Nous prenons très au sérieux les allégations relatives à notre chaîne logistique et nous attendons de nos fournisseurs qu'ils fassent de même. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils examinent et traitent tous les incidents qui leur sont signalés concernant leurs chaînes logistiques de matériaux. Nous apportons notre soutien aux fournisseurs pour les aider à mener à bien des actions correctives conformément aux Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable.



### Nous renforçons les voix indépendantes et les communautés locales.

Nous soutenons les plateformes industrielles, telles que la plateforme Voix de la RBA, et les organisations locales qui permettent aux personnes vivant et travaillant dans les communautés minières et à proximité de celles-ci d'exprimer leurs préoccupations. Dans le cadre de notre objectif d'utiliser un jour uniquement des matériaux recyclés ou renouvelables dans nos produits, nous travaillons en partenariat avec des organisations de développement internationales pour soutenir les communautés qui font la transition à partir des activités minières.

#### Nous soutenons les communautés dans leur transition hors de l'exploitation minière.

Pendant près d'une décennie, Apple a soutenu l'ONG Pact dans la mise en œuvre d'un programme localisé pour fournir une formation sur la sensibilisation aux droits, une éducation professionnelle et un accès financier et à l'alphabetisation aux communautés minières de la République démocratique du Congo (RDC). Cela comprenait également la prise en charge des communautés lors de leur transition hors des activités minières.

#### Nous venons en aide aux populations vulnérables en RDC.

En 2025, nous avons soutenu l'hôpital et la fondation Panzi, qui fournissent des soins holistiques aux survivants de violences sexuelles en RDC.

#### Nous soutenons les défenseurs des droits de la personne et de l'environnement.

Depuis 2017, nous nous sommes associés au Fonds pour les droits humains mondiaux afin de fournir un financement et une assistance flexibles aux défenseurs des droits de la personne et de l'environnement travaillant dans les communautés minières.

#### Nous investissons dans la restauration de l'environnement et les communautés.

Depuis 2017, nous travaillons avec l'organisation à but non lucratif RESOLVE sur des projets visant à restaurer et à réhabiliter les écosystèmes qui ont été affectés par les opérations minières abandonnées. Cela inclut Regeneration, un projet axé sur la ré-exploitation et le traitement des déchets des anciennes mines pour restaurer davantage les environnements naturels et promouvoir la biodiversité.



# Progrès concernant les 15 matériaux que nous ciblons en priorité

Nous avons privilégié 15 matériaux en vue d'une transition vers des matériaux recyclés et renouvelables, en fonction de leur impact global sur l'environnement, la société et la chaîne d'approvisionnement.

Les informations suivantes mettent en évidence nos progrès concernant ces matériaux, qui comprennent l'aluminium, le cobalt, le cuivre, le verre, l'or, le lithium, le papier, les plastiques, les éléments de terres rares, l'acier, le tantale, l'étain, le titane, le tungstène et le zinc.

Pour en savoir plus, veuillez consulter nos profils d'impact sur les matériaux et notre [Rapport d'évolution sur le plan environnemental 2026](#).

## Défis

- Propriétés techniques
- Disponibilité et accès
- Traçabilité
- Échelle
- Obstacles réglementaires
- Chaînes logistiques



### Aluminium

En 2025, plus de 70 % de l'aluminium que nous avons expédié dans les produits aux clients provenaient de sources recyclées.



### Or

Nous avons atteint notre objectif visant à utiliser un placage en or 100 % recyclé dans les circuits imprimés conçus par Apple.



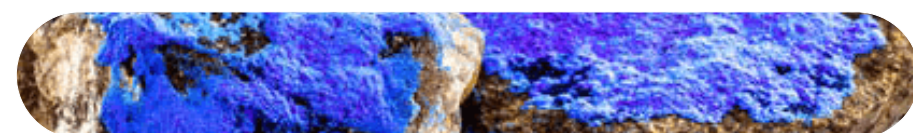
### Éléments de terres rares (REE)

Nous avons atteint notre objectif d'utiliser des éléments de terres rares 100 % recyclés dans tous les aimants, ce qui nous permet d'utiliser un total de 95 % d'éléments de terres rares recyclés dans tous les produits expédiés en 2025.



### Titane

En 2025, nous avons lancé Apple Watch Series 11 et Apple Watch Ultra 3, dont le boîtier est composé de titane 100 % recyclé.



### Cobalt

Nous avons atteint notre objectif d'utiliser du cobalt 100 % recyclé dans les batteries conçues par Apple, ce qui nous permet d'utiliser un total de 95 % de cobalt recyclé dans tous les produits expédiés en 2025.



### Lithium

En 2025, plus de 90 % du lithium que nous avons expédié dans des produits aux clients provenaient de sources recyclées.



### Acier

En 2025, plus de 20 % de l'acier que nous avons expédié dans les produits aux clients provenaient de sources recyclées.



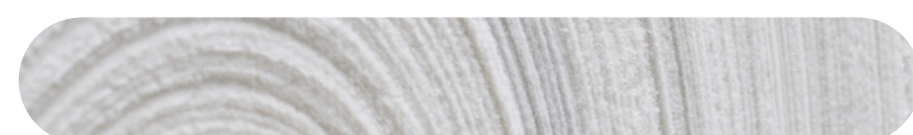
### Tungstène

En 2025, plus de 95 % du tungstène que nous avons expédié dans des produits aux clients provenaient de sources recyclées.



### Cuivre

En 2025, plus de 20 % du cuivre que nous avons expédié dans des produits aux clients provenaient de sources recyclées.



### Papier

Nous avons atteint notre objectif de retirer les plastiques de nos emballages d'ici la fin de 2025 et nous expédions désormais tous les nouveaux produits dans des emballages 100 % à base de fibres.



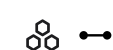
### Tantale

Nous poursuivons nos efforts pour nous approvisionner en tantale 100 % recyclé et étudions activement des méthodes de récupération des produits électroniques en fin de vie pour accroître la disponibilité du tantale recyclé.



### Zinc

Mac Studio contient du zinc 100 % recyclé dans les broches du cordon d'alimentation et les broches d'entrée CA.



### Verre

Nous avons utilisé 40 % de verre recyclé dans le verre de l'écran de l'Apple Watch Series 11 et de l'Apple Watch SE 3, récupéré à partir de matériaux post-industriels, y compris les rebuts d'iPhone.



### Plastiques

Nous avons utilisé 65 % de plastique recyclé dans l'étui de recharge MagSafe des AirPods Pro 3.



### Étain

Nous avons atteint notre objectif visant à utiliser de la soudure à base d'étain 100 % recyclé dans les circuits imprimés conçus par Apple.





# Liste des fonderies et des raffineries

Cette liste contient les fonderies et les raffineries identifiées dans la chaîne logistique d'Apple en date du 31 décembre 2025 pour l'étain, le tantale, le tungstène et l'or (3TG), le cobalt et le lithium.

Pour plus de détails, ainsi que pour connaître la situation actuelle de chaque fonderie ou raffinerie de 3TG et de cobalt, veuillez vous reporter aux informations fournies par le Processus d'assurance des minerais responsables de la RMI et à la Liste des produits admis à la livraison de la LBMA.

## Cobalt

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
Ganzhou Highpower Technology Co., Ltd.	Chine continentale
Ganzhou Tengyuan Cobalt New Material Co., Ltd.	Chine continentale
Ganzhou Yi Hao Umicore Industry Co., Ltd.	Chine continentale
Gem (Jiangsu) Cobalt Industry Co., Ltd.	Chine continentale
Hunan CNGR New Energy Science & Technology Co., Ltd.	Chine continentale
Jingmen GEM Co., Ltd.	Chine continentale
Quzhou Huayou Cobalt New Material Co., Ltd.	Chine continentale
Umicore Finland Oy	Finlande
Umicore Olen	Belgique
XTC New Energy Material (Xiamen) Co., Ltd.	Chine continentale
Zhejiang Huayou Cobalt Co., Ltd.	Chine continentale
Zhejiang New Era Zhongneng Technology Co., Ltd.	Chine continentale

## Lithium

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
Albemarle (Salar de Atacama)	Chili
General Lithium Corporation	Chine continentale
Huizhou Hengchuang Ruineng Environmental Protection Technology Co., Ltd.	Chine continentale
Hunan Yongshan Lithium Co., Ltd.	Chine continentale
Ningdu Ganfeng Lithium Co., Ltd.	Chine continentale
Qinghai Dongtai Jinear Lithium Resources Co., Ltd.	Chine continentale
Quzhou Huayou Resource Recycling Technology Company Limited.	Chine continentale
SQM Salar S.A. (usine de Atacama)	Chili
Tianqi Lithium (Shehong) Co., Ltd.	Chine continentale



## Or

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
Abington Reldan Metals, LLC	États-Unis
Advanced Chemical Company	États-Unis
Agosi AG	Allemagne
Aida Chemical Industries Co., Ltd.	Japon
Almalyk Mining and Metallurgical Complex (AMMC)	Ouzbékistan
AngloGold Ashanti Corrego do Sitio Mineracao	Brésil
Argor-Heraeus S.A.	Suisse
ASAHI METALFINE, Inc.	Japon
Asahi Refining Canada Ltd.	Canada
Asahi Refining USA Inc.	États-Unis
Asaka Riken Co., Ltd.	Japon
Aurubis AG, Hambourg	Allemagne
Raffinerie de Bangalore	Inde
Bangko Sentral ng Pilipinas (Banque centrale des Philippines)	Philippines
Boliden Mineral AB (Ronnskar)	Suède
C. Hafner GmbH + Co. KG	Allemagne
Chimet S.p.A.	Italie
Chugai Mining	Japon
Coimpa Industrial LTDA	Brésil
Dowa	Japon

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
DSC (Do Sung Corporation)	Corée du Sud
Eco-System Recycling Co., Ltd. Usine de l'Est	Japon
Eco-System Recycling Co., Ltd. Usine du Nord	Japon
Eco-System Recycling Co., Ltd. Usine de l'Ouest	Japon
Elite Industech Co., Ltd.	Taiwan
GG Refinery Itée	Tanzanie
Glencore Canada Corporation – Raffinerie de la CCR	Canada
Gold by Gold Colombia	Colombie
Gold Corporation - The Perth Mint	Australie
Heimerle + Meule GmbH	Allemagne
Heraeus Germany GmbH Co. KG	Allemagne
Heraeus Metals Hong Kong Ltd.	Chine continentale
Impala Platinum - Platinum Metals Refinery (PMR)	Afrique du Sud
Inner Mongolia Qiankun Gold and Silver Refinery Share Co., Ltd.	Chine continentale
Ishifuku Metal Industry Co., Ltd.	Japon
Istanbul Gold Refinery	Turquie
Italpreziosi	Italie
Japan Mint	Japon
Jiangxi Copper Co., Ltd.	Chine continentale
JX Advanced Metals Corporation	Japon



## Or (suite)

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
Kazzinc Ltd	Kazakhstan
Kennecott Utah Copper LLC	États-Unis
KGHM Polska Miedz Spolka Akcyjna	Pologne
Kojima Chemicals Co., Ltd.	Japon
Korea Zinc Co., Ltd.	Corée du Sud
LS MnM Inc.	Corée du Sud
LT Metal Ltd.	Corée du Sud
Materion	États-Unis
Matsuda Sangyo Co., Ltd.	Japon
Metal Concentrators SA (Pty) Ltd.	Afrique du Sud
Metalor Technologies (Hong Kong) Ltd.	Chine continentale
Metalor Technologies (Singapour) Pte., Ltd.	Singapour
Metalor Technologies (Suzhou) Ltd.	Chine continentale
Metalor Technologies S.A.	Suisse
Metalor USA Refining Corporation	États-Unis
Metalurgica Met-Mex Penoles S.A. De C.V.	Mexique
Mitsubishi Materials Corporation	Japon
Mitsui Mining and Smelting Co., Ltd.	Japon
MKS PAMP SA	Suisse
MMTC-PAMP India Pvt., Ltd.	Inde

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
Nadir Metal Rafineri San. Ve Tic. A.S.	Turquie
Navoi Mining and Metallurgical Combinat	Ouzbékistan
NH Recytech Company	Corée du Sud
Nihon Material Co., Ltd.	Japon
Oegussa Oesterreichische Gold- und Silber-Scheideanstalt Gesm.b.H.	Autriche
Ohura Precious Metal Industry Co., Ltd.	Japon
Planta Recuperadora de Metales SpA	Chili
PT Aneka Tambang (Persero) Tbk	Indonésie
PX Precinox S.A.	Suisse
Rand Refinery (Pty) Ltd.	Afrique du Sud
REMONDIS PMR B.V.	Pays-Bas
La Monnaie royale canadienne	Canada
SAFINA A.S.	Tchéquie
SEMPA Joyeria Plateria S.A.	Espagne
Shandong Gold Smelting Co., Ltd.	Chine continentale
Shandong Zhaojin Gold & Silver Refinery Co., Ltd.	Chine continentale
Sichuan Tianze Precious Metals Co., Ltd.	Chine continentale
Solar Applied Materials Technology Corp.	Taiwan
Sumitomo Metal Mining Co., Ltd.	Japon



## Or (suite)

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
SungEel HiMetal Co., Ltd.	Corée du Sud
T.C.A S.p.A	Italie
Tanaka Kikinzoku Kogyo K.K.	Japon
Tokuriki Honten Co., Ltd.	Japon
TOO Tau-Ken-Altyn	Kazakhstan
Umicore S.A. Business Unit Precious Metals Refining	Belgique
United Precious Metal Refining, Inc.	États-Unis
Valcambi S.A.	Suisse
WIELAND Edelmetalle GmbH	Allemagne
Yamakin Co., Ltd.	Japon
Yokohama Metal Co., Ltd.	Japon
Zhongyuan Gold Smelter of Zhongjin Gold Corporation	Chine continentale
Zijin Mining Group Gold Smelting Co. Ltd.	Chine continentale

## Tantale

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
AMG Brasil	Brésil
D Block Metals, LLC	États-Unis
F&X Electro-Materials Ltd.	Chine continentale
FIR Metals & Resource Ltd.	Chine continentale
Global Advanced Metals Aizu	Japon
Global Advanced Metals Boyertown	États-Unis
Guangdong Rising Rare Metals-EO Materials Ltd.	Chine continentale
Hengyang King Xing Lifeng New Materials Co., Ltd.	Chine continentale
Jiangxi Dinghai Tantalum & Niobium Co., Ltd.	Chine continentale
Jiangxi Tuohong New Raw Material	Chine continentale
JiuJiang JinXin Nonferrous Metals Co., Ltd.	Chine continentale
Jiujiang Tanbre Co., Ltd.	Chine continentale
Jiujiang Zhongao Tantalum & Niobium Co., Ltd.	Chine continentale
KEMET de Mexico	Mexique
Materion Newton Inc.	États-Unis
Metallurgical Products India Pvt., Ltd.	Inde
Mineracao Taboca S.A.	Brésil
Mitsui Kinzoku Company, Limited	Japon
Ningxia Orient Tantalum Industry Co., Ltd.	Chine continentale
NPM Silmet AS	Estonie



## Tantale (suite)

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
PowerX Ltd.	Rwanda
Resind Industria e Comercio Ltda.	Brésil
Taki Chemical Co., Ltd.	Japon
TANIOBIS Co., Ltd.	Thaïlande
TANIOBIS GmbH	Allemagne
TANIOBIS Japan Co., Ltd.	Japon
TANIOBIS Smelting GmbH & Co. KG	Allemagne
Telex Metals	États-Unis
Ulba Metallurgical Plant JSC	Kazakhstan
XIMEI RESOURCES (GUANGDONG) LIMITED	Chine continentale
XinXing HaoRong Electronic Material Co., Ltd.	Chine continentale
Yanling Jincheng Tantalum & Niobium Co., Ltd.	Chine continentale

## Étain

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
Alpha Assembly Solutions Inc	États-Unis
Aurubis Beerse	Belgique
Aurubis Berango	Espagne
Chenzhou Yunxiang Mining and Metallurgy Co., Ltd.	Chine continentale
Chifeng Dajingzi Tin Industry Co., Ltd.	Chine continentale
China mainland Tin Group Co., Ltd.	Chine continentale
CRM Synergies EMEA, S.L.U.	Espagne
CV Ayi Jaya	Indonésie
Dongguan Best Alloys Co., Ltd.	Chine continentale
Dowa	Japon
EM Vinto	Bolivie
Estanho de Rondonia S.A.	Brésil
Fabrica Auricchio Industria e Comercio Ltda.	Brésil
Fenix Metals	Pologne
Gejiu Non-Ferrous Metal Processing Co., Ltd.	Chine continentale
Global Advanced Metals Greenbushes Pty Ltd.	Australie
Guangdong Hanhe Non-Ferrous Metal Co., Ltd.	Chine continentale
HuiChang Hill Tin Industry Co., Ltd.	Chine continentale
Luna Smelter, Ltd.	Rwanda
Magnu's Minerais Metais e Ligas Ltda.	Brésil



## Étain (suite)

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
Malaysia Smelting Corporation (MSC)	Malaisie
Malaysia Smelting Corporation Berhad (Port Klang)	Malaisie
Metallic Resources, Inc.	États-Unis
Mineracao Taboca S.A.	Brésil
Mining Minerals Resources SARL	République démocratique du Congo
Minsur	Pérou
Mitsubishi Materials Corporation	Japon
O.M. Manufacturing (Thaïlande) Co., Ltd.	Thaïlande
O.M. Manufacturing Philippines, Inc.	Philippines
Operaciones Metalurgicas S.A.	Bolivie
PT Arsed Indonesia	Indonésie
PT ATD Makmur Mandiri Jaya	Indonésie
PT Bangka Prima Tin	Indonésie
PT Cipta Persada Mulia	Indonésie
PT Mitra Stania Prima	Indonésie
PT Mitra Sukses Globalindo	Indonésie
PT Premium Tin Indonesia	Indonésie
PT Prima Timah Utama	Indonésie
PT Putera Sarana Shakti (PT PSS)	Indonésie
PT Rajehan Ariq	Indonésie

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
PT Timah Tbk Kundur	Indonésie
PT Timah Tbk Mentok	Indonésie
Resind Industria e Comercio Ltda.	Brésil
Rui Da Hung	Taïwan
Super Ligas	Brésil
Takehara PVD Materials Plant / PVD Materials Division of MITSUI MINING & SMELTING CO., LTD.	Japon
Thaisarco	Thaïlande
Tin Smelting Branch of Yunnan Tin Co., Ltd.	Chine continentale
Tin Technology & Refining	États-Unis
White Solder Metalurgia e Mineracao Ltda.	Brésil
Woodcross Smelting Company Limited	Ouganda
Yunnan Yunfan Non-ferrous Metals Co., Ltd.	Chine continentale



## Tungstène

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
A.L.M.T. Corp.	Japon
Asia Tungsten Products Vietnam Ltd.	Vietnam
China mainland Molybdenum Tungsten Co., Ltd.	Chine continentale
Chongyi Zhangyuan Tungsten Co., Ltd.	Chine continentale
Cronimet Brasil Ltda	Brésil
Fujian Xinlu Tungsten Co., Ltd.	Chine continentale
Ganzhou Jiangwu Ferrotungsten Co., Ltd.	Chine continentale
Ganzhou Seadragon W & Mo Co., Ltd.	Chine continentale
Global Tungsten & Powders LLC	États-Unis
Guangdong Xianglu Tungsten Co., Ltd.	Chine continentale
H.C. Starck Tungsten GmbH	Allemagne
Hubei Green Tungsten Co., Ltd.	Chine continentale
Japan New Metals Co., Ltd.	Japon
Jiangwu H.C. Starck Tungsten Products Co., Ltd.	Chine continentale
Jiangxi Gan Bei Tungsten Co., Ltd.	Chine continentale
Jiangxi Xinsheng Tungsten Industry Co., Ltd.	Chine continentale
Jiangxi Yaosheng Tungsten Co., Ltd.	Chine continentale
Jing Yuan Tungsten Technology Co., Ltd.	Taiwan
KENEE MINING VIETNAM COMPANY LIMITED	Vietnam
Kennametal Fallon	États-Unis

Nom de la fonderie ou de la raffinerie	Pays ou région
Kennametal Huntsville	États-Unis
Lianyou Metals Co., Ltd.	Taiwan
Lianyou Resources Co., Ltd.	Taiwan
Malipo Haiyu Tungsten Co., Ltd.	Chine continentale
Masan High-Tech Materials	Vietnam
Niagara Refining LLC	États-Unis
Philippine Bonway Manufacturing Industrial Corporation	Philippines
Shinwon Tungsten (Fujian Shanghang) Co., Ltd.	Chine continentale
TANIOBIS Smelting GmbH & Co. KG	Allemagne
Tungsten Vietnam Joint Stock Company	Vietnam
Wolfram Bergbau und Hutten AG	Autriche
Xiamen Tungsten (H.C.) Co., Ltd.	Chine continentale
Xiamen Tungsten Co., Ltd.	Chine continentale



# Origine des matières premières : 3TG, cobalt et lithium

La liste ci-dessous représente les pays d'origine des matériaux traités par les fonderies et les raffineries identifiées dans la chaîne logistique d'Apple, tels que nous les ont communiqués par l'intermédiaire d'informations d'audit tierces obtenues auprès d'associations du secteur comme la Responsible Minerals Initiative (RMI) et la London Bullion Market Association (LBMA). Apple effectue des recherches approfondies supplémentaires sur les pays signalés pour identifier et atténuer les risques liés à l'approvisionnement. Étant donné que les fonderies et les raffineries déclarent les informations relatives au pays d'origine à un niveau agrégé pour toutes les matières premières traitées par elles pour le compte de tous leurs clients, et non spécifiquement pour les matières premières utilisées ou traitées pour la chaîne logistique d'Apple, Apple n'est pas toujours en mesure de déterminer les pays d'origine des matériaux contenus dans nos pièces et produits spécifiques.

Afrique du Sud	Eswatini	Mauritanie	Russie **
Arabie saoudite	États-Unis	Mexique	Rwanda *
Argentine	Éthiopie	Mongolie	Sénégal
Australie	Fidji	Mozambique	Sierra Leone
Autriche	Finlande	Myanmar	Slovaquie
Azerbaïdjan	France	Namibie	Suède
Bolivie	Géorgie	Nicaragua	Surinam
Brésil	Ghana	Nigeria	Tadjikistan
Bulgarie	Guatemala	Norvège	Tanzanie
Burkina Faso	Guinée	Nouvelle-Zélande	Thaïlande
Burundi	Guyane	Ouganda	Turquie
Canada	Guyane française	Ouzbékistan	Ukraine
Chili	Honduras	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Vietnam
Chine	Indonésie	Pérou	Zambie
Colombie	Japon	Philippines	
Congo, République démocratique du *	Kazakhstan	Pologne	
Costa Rica	Kenya	Portugal	
Côte d'Ivoire	Libéria	République démocratique populaire du Laos	
Égypte	Malaisie	République dominicaine	
Équateur	Mali	Royaume-Uni	
Espagne	Maroc		

\* Depuis juin 2024, Apple a envoyé une notification à ses fournisseurs pour cesser l'approvisionnement, directement ou indirectement, de 3TG pour les pièces et les produits Apple à partir de la RDC et du Rwanda.

\*\* Tous les minéraux intégrés à la chaîne logistique mondiale sont conformes à la législation en vigueur en matière de sanctions, comme l'attestent des audits réalisés par des tiers.



# VI. Notes de fin

## Énoncés prévisionnels

Les renseignements contenus dans le rapport contiennent des énoncés prévisionnels au sens de la loi américaine Private Securities Litigation Reform Act de 1995, y compris des énoncés concernant nos objectifs, nos cibles, nos engagements et nos stratégies, ainsi que l'impact sur l'activité et les parties prenantes qui en découle. Ces affirmations comportent des risques et des incertitudes, et les résultats réels peuvent différer sensiblement des résultats futurs exprimés ou sous-entendus dans les affirmations prospectives, y compris l'incapacité à atteindre les objectifs et les engagements déclarés et à mettre en œuvre nos stratégies dans les délais prévus ou pas du tout, en raison de nombreux facteurs, y compris l'évolution des réglementations gouvernementales ou des attentes des parties prenantes, et notre expansion dans de nouveaux produits, services, technologies et régions géographiques. Les affirmations prévisionnelles se caractérisent également par des mots tels que « futur », « anticiper », « croire », « estimer », « attendre », « avoir l'intention de », « planifier », « prédire », « sera », « serait », « pourrait », « peut » et autres termes similaires. De plus amples renseignements sur les risques, les incertitudes et d'autres facteurs potentiels susceptibles d'affecter nos activités et nos performances figurent dans les documents que nous avons déposés auprès de la SEC, notamment dans les sections « Facteurs de risque » et « Analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation » des derniers rapports périodiques déposés par la société sur les formulaires 10-K et 10-Q, ainsi que dans les documents déposés ultérieurement. Nous n'assumons aucune obligation de mise à jour des énoncés, qui ne s'expriment qu'à la date à laquelle ils ont été faits.

## Renseignements contenus dans le présent rapport

Le présent rapport ne comprend pas tous les renseignements sur notre entreprise. Les références à des informations contenues dans ce rapport ne doivent pas être interprétées comme une indication de l'importance de ces informations pour les résultats financiers d'Apple ou aux fins des lois sur les valeurs mobilières des États-Unis ou de toute autre loi ou exigence. De plus, certaines terminologies utilisées dans ce rapport, telles que « chaîne de valeur », « impacts », « risques », « occasions » et « cibles » peuvent différer de la terminologie utilisée dans les cadres de rapports juridiques. En outre, toute référence aux activités durables figurant dans le présent rapport ne doit pas être interprétée comme indiquant que ces activités relèvent d'un cadre juridique particulier, susceptible d'être soumis à des critères et des exigences spécifiques pouvant différer des références générales contenues dans le présent rapport.

## Année du rapport

Nous faisons le suivi de nos progrès en fonction de l'exercice financier d'Apple. Toutes les références à une année dans le rapport concernent les exercices financiers d'Apple, à moins que la mention « année civile » ne soit indiquée. L'exercice financier d'Apple englobe la période de 52 ou 53 semaines qui se termine le dernier samedi de septembre.

- 1 Les infractions majeures sont les plus graves entorses à notre Code et à nos Normes. Plus d'informations sur les infractions majeures à la [page 9](#).
- 2 Apple publie les informations relatives à l'audit des fonderies et raffineries de 3TG sur une base annuelle.
- 3 Le nombre total de fonderies et de raffineries de 3TG devant être exclues de la chaîne logistique d'Apple depuis 2009 représente un décompte cumulatif, les fonderies et les raffineries n'étant comptabilisées qu'une seule fois, lors de leur première exclusion de la chaîne logistique d'Apple. Les fonderies et les raffineries 3TG peuvent ensuite réintégrer la chaîne logistique si elles respectent le Code d'Apple et la Norme d'approvisionnement responsable des matériaux primaires, recyclés et renouvelables ainsi que les autres exigences minérales 3TG.
- 4 Nous avons atteint notre objectif visant à utiliser du cobalt 100 % recyclé dans toutes les batteries conçues par Apple, de la soudure à l'étain 100 % recyclée et du placage en or 100 % recyclé dans toutes les cartes de circuits imprimés rigides et flexibles conçues par Apple, et des éléments de terres rares 100 % recyclés dans tous les aimants. Ce calcul exclut l'inventaire destiné au remplacement et à la réparation, ainsi que l'excédent d'inventaire acheté avant la fin de l'année qui est en cours de consommation et représente moins de 0,1 % de l'utilisation totale des matériaux.
- 5 Depuis la publication de la présentation technique « Profils d'impact des matériaux », nous avons élargi notre analyse pour inclure des facteurs de biodiversité.

