



POLITIQUE RELATIVE AUX DROITS DE LA PERSONNE

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	3
Portée.....	3
Gouvernance et responsabilités.....	3
Nos domaines d'intervention prioritaires.....	4
Nos engagements	
Questions d'ordre général.....	4
Travail forcé, esclavage moderne et traite des personnes	4
Travail des enfants et travailleurs mineurs.....	4
Santé et sécurité au travail.....	5
Conditions de travail.....	5
Discrimination et harcèlement	5
Engagement communautaire	6
Protection de l'environnement.....	6
Protection de la vie privée pour les employés et les parties prenantes.....	6
Notre approche	
Diligence raisonnable.....	6
Réparation.....	7
Renforcement des capacités.....	7
Signaler des préoccupations.....	7
Communication de rapports.....	7
Références.....	7
Définitions.....	8

INTRODUCTION

Owens Corning s'engage à respecter l'ensemble des droits de la personne, partout où l'entreprise exerce ses activités et tout au long de sa chaîne de valeur, afin de veiller à ce que toutes et tous soient traités avec dignité et respect. Nous estimons que pour bâtir une entreprise durable et inclusive, il est essentiel de traiter les gens avec dignité et respect.

Notre engagement envers les droits de la personne est guidé par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PNUD) et repose sur des cadres reconnus à l'échelle internationale, notamment :

- [La Déclaration universelle des droits de l'homme](#), y compris :
 - Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques
 - Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- [Déclaration de l'Organisation internationale du travail \(OIT\) relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#)
- [Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#)

Dans le cadre de son engagement continu en faveur de pratiques commerciales responsables, Owens Corning est fière d'être signataire du [Pacte mondial des Nations Unies](#). Nous nous efforçons d'intégrer ces principes dans notre culture, nos politiques et nos activités quotidiennes afin de garantir le respect et la promotion des droits de la personne partout où nous exerçons nos activités.

PORTÉE

La Politique relative aux droits de la personne d'Owens Corning s'applique aux entités que l'entreprise détient, aux entités dans lesquelles elle détient une participation majoritaire (y compris les coentreprises), aux installations que l'entreprise gère et aux franchises ou aux activités de marque, ainsi qu'à tous les employés (temps plein, temps partiel, intérimaires ou entrepreneurs). Nous nous attendons également à ce que nos partenaires commerciaux respectent les droits de la personne et agissent conformément aux cadres mondiaux en matière de droits de la personne.

Nous prenons des mesures pour intégrer activement nos engagements et principes en matière de droits de la personne dans les politiques et les processus de l'ensemble de notre entreprise. Des éléments relatifs aux droits de la personne existent également dans le Code de conduite d'Owens Corning. Le Code de conduite des fournisseurs d'Owens Corning représente les attentes et les engagements de la présente Politique relative aux droits de la personne et sert de point de référence dans le processus de sélection des fournisseurs. Nos partenaires commerciaux reçoivent notre politique relative aux droits de la personne dans le cadre de leur intégration et les exigences sont intégrées dans les contrats des fournisseurs.

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité, Owens Corning respecte les droits des groupes vulnérables qui peuvent être exposés à des risques plus importants de préjudice ou qui ont un accès limité à l'aide et aux recours, notamment, mais sans s'y limiter, les travailleurs migrants, les femmes, les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées. Quand Owens Corning met en œuvre sa politique, et lorsque la législation nationale diffère des normes internationales en matière de droits de la personne, elle suivra la norme la plus élevée; en cas d'exigences contradictoires, elle respectera la législation nationale tout en cherchant des moyens d'honorer les principes des droits de la personne reconnus à l'échelle internationale. Cette politique fournit un cadre d'exigences minimales visant à responsabiliser notre entreprise et nos partenaires commerciaux.

GOUVERNANCE ET RESPONSABILITÉS

L'intégration du respect des droits de la personne au sein de notre entreprise commence au sommet et nécessite la collaboration de plusieurs groupes pour être une réussite. Plusieurs fonctions se partagent l'appropriation et l'imputabilité de la politique, des ressources humaines aux affaires juridiques, à l'approvisionnement et à la durabilité. Le pouvoir de décision appartient à la haute direction, y compris des rôles tels que le chef de la durabilité et le chef de l'administration et l'avocat général pour la mise en œuvre des processus de gestion des droits de la personne, y compris les évaluations des risques, les vérifications et la formation. Ces postes relèvent directement du PDG (CEO) et sont chargés d'assurer le respect des exigences légales et internes, notamment en matière d'environnement, de sécurité, de santé et de durabilité.





NOS DOMAINES D'INTERVENTION PRIORITAIRES

Nous nous engageons à respecter les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale dans l'ensemble de nos activités, conformément aux PNUD. Nous accordons une attention particulière aux droits qui risquent d'être les plus gravement affectés par nos activités et nos relations commerciales. Nous procédons dans l'ensemble de l'entreprise à des évaluations et à une hiérarchisation des risques relatifs aux droits de la personne, nous mobilisons les parties prenantes internes et externes et nous effectuons les vérifications d'usage périodiques pour identifier les domaines prioritaires en matière de droits de la personne. Nos priorités absolues (les sujets les plus importants) sont les suivantes :

- Travail forcé, esclavage moderne et traite des personnes
- Droits des enfants, travail des enfants et travail des mineurs
- Santé et sécurité au travail
- Conditions de travail
- Discrimination et harcèlement
- Droits et engagement communautaires
- Droits des peuples autochtones et droits fonciers
- Environnement propre, sain et durable
- Protection de la vie privée pour les employés et les parties prenantes
- Corruption et pots-de-vin
- Liberté d'association et négociation collective
- Accès aux mécanismes de règlement des griefs et aux voies de recours

NOS ENGAGEMENTS

Owens Corning s'engage à respecter les droits de la personne comme suit. Les engagements suivants reposent sur les principaux enjeux liés aux droits de la personne que nous avons repérés dans nos activités et tout au long de notre chaîne de valeur. Notre respect des droits de la personne ne se limite pas à ces questions.

Questions d'ordre général

- Les employés d'Owens Corning et de ses partenaires commerciaux sont tenus de partager notre engagement en faveur du respect des droits de la personne et de se conformer aux lois applicables et aux politiques de l'entreprise.
- Owens Corning ne tolère aucune menace, intimidation ou attaque à l'encontre des défenseurs des droits de la personne dans le cadre de ses opérations et de ses relations commerciales.

Travail forcé, esclavage moderne et traite des personnes

- Owens Corning n'emploie pas et n'emploiera pas de main-d'œuvre forcée, esclave, pénitentiaire ou servile. Par ailleurs, Owens Corning ne s'engagera pas sciemment auprès d'un fournisseur ou d'un distributeur, et ne conclura pas d'entente de coentreprise avec une entreprise, qui, directement ou indirectement, a recours au travail forcé ou emploie des personnes victimes de traite à des fins d'emploi.

Travail des enfants et travailleurs mineurs

- Owens Corning n'emploie pas et n'emploiera pas de main-d'œuvre infantile. Par ailleurs, Owens Corning ne fera pas appel sciemment à un fournisseur ou un distributeur, et ne conclura pas d'entente de coentreprise avec une entreprise, qui, directement ou indirectement, ou par l'entremise d'une tierce partie, emploie des enfants.
- Owens Corning soutient l'emploi de jeunes travailleurs (âgés de 16 à 17 ans) s'ils font partie d'un programme d'apprentissage en milieu de travail approuvé et respectent toutes les lois applicables. Les jeunes travailleurs sont autorisés à effectuer uniquement des tâches supervisées à faible risque pendant la journée qui n'affectent pas leur capacité à fréquenter l'école et ne constituent pas des heures supplémentaires. Tous les jeunes travailleurs recevront des contrats de travail officiels et seront rémunérés équitablement pour leur travail.

Santé et sécurité au travail

- Owens Corning s'engage à fournir des conditions de travail et des lieux de travail sécuritaires et sécurisés qui favorisent la santé et le bien-être de ses employés, de ses partenaires commerciaux et des communautés où l'entreprise exerce ses activités. Notre engagement est décrit dans notre Politique relative à l'environnement, à la santé, à la sécurité et à la gestion responsable des produits.

Conditions de travail

- Owens Corning offre à ses employés une rémunération, des avantages sociaux et des horaires de travail conformément à toutes les lois et conventions collectives applicables. Owens Corning fournit régulièrement des préavis et des horaires de travail équilibrés.
- Owens Corning s'engage à rémunérer équitablement ses employés à la hauteur ou au-delà de toutes les exigences établies en matière de salaire minimum. Owens Corning offrira un salaire égal pour un travail de valeur égale et corrigera tous les écarts salariaux identifiés et justifiés par des augmentations salariales.
- Owens Corning rémunérera les heures supplémentaires au taux approprié requis par la législation locale, et tous les salaires seront payés à temps et en entier. Tous les employés recevront un relevé de paie pour chaque période de paie qui décrit clairement les éléments de leur rémunération, y compris les heures travaillées, les prestations reçues et les retenues. L'entreprise interdit toute retenue sur le salaire à titre de mesure disciplinaire et exige que toutes les retenues soient effectuées conformément à la loi locale.
- Owens Corning mettra en place des mécanismes permettant aux employés de signaler leurs griefs et garantira le règlement des litiges de manière à protéger la vie privée des employés, à permettre les signalements anonymes et à protéger les employés contre les représailles.
- Owens Corning respectera le droit de ses employés de se joindre ou non à des organisations syndicales, ainsi que leur liberté de négocier collectivement, comme ils le souhaitent, sans contrainte, ingérence, représailles ou harcèlement, conformément à toutes les lois applicables et en favorisant le droit à la liberté d'association. Owens Corning s'est engagée à établir un dialogue constructif et à négocier de bonne foi avec ces représentants. Owens Corning autorise également d'autres moyens de représentation des travailleurs, d'organisation, de traitement des griefs et de résolution des conflits, si les employés le souhaitent.

Discrimination et harcèlement

- Owens Corning s'engage à offrir des occasions d'emploi et d'avancement égales à tous, les décisions en matière d'emploi étant fondées sur le mérite, les qualifications et les compétences. Owens Corning n'exerce aucune discrimination en matière d'emploi ou de pratiques professionnelles et veille à ce que les occasions d'emploi et d'avancement soient évaluées sans égard à la race, à la couleur, à la religion, à l'origine nationale, à l'âge, au handicap, au statut d'ancien combattant ou de militaire, au statut de grossesse, au sexe, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à l'état matrimonial, aux informations génétiques ou à toute autre caractéristique protégée par la loi applicable.
- Owens Corning ne tolérera aucun acte de discrimination (y compris le harcèlement) et offrira un environnement de travail exempt de harcèlement de toute nature. Aucune sanction, perte d'avantages sociaux ou pénalité ne peut être imposée à un employé à titre de punition pour avoir déposé une plainte de bonne foi pour discrimination ou pour avoir répondu à une plainte pour discrimination, pour avoir témoigné dans le cadre d'une enquête liée à une plainte, pour avoir agi à titre d'enquêteur ou pour avoir coopéré d'une autre manière à une enquête sur le lieu de travail. Les représailles ou les tentatives de représailles constituent une violation de la présente politique et toute personne qui se livre à des actes de représailles peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Pour des renseignements supplémentaires, consultez le [Code de conduite d'Owens Corning](#).



Engagement communautaire

- Owens Corning s'engage à respecter les droits, les intérêts, les préoccupations et les aspirations relatives au développement des communautés où nous exerçons nos activités. Nous respectons toutes les exigences réglementaires en matière de consultation et d'évaluation des impacts sociaux, et nous nous engageons à écouter et à répondre aux préoccupations soulevées par les membres de la communauté. Nous nous engageons également à fournir des canaux appropriés pour recueillir les commentaires.
- Owens Corning s'engage à jouer un rôle proactif dans les communautés où elle est présente en soutenant les initiatives communautaires et en mobilisant la main-d'œuvre et les entreprises locales.
- Owens Corning continuera de soutenir et de participer à des initiatives collaboratives multipartites qui s'attaquent aux causes profondes des problèmes liés aux droits de la personne et qui sont susceptibles d'influencer un changement systémique positif et durable.
- Owens Corning s'engage à mener ses activités en accordant une attention particulière aux droits des peuples autochtones conformément à la Convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux et à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, et à travailler pour minimiser les répercussions négatives dans la mesure du possible. Owens Corning s'engage à mettre en place des processus de consultation gratuits, préalables et éclairés dans toutes ses activités susceptibles d'avoir un impact sur les peuples autochtones.
- Owens Corning ne participera pas à l'accaparement des terres et évaluera les impacts environnementaux et sociaux avant d'apporter des changements opérationnels importants.

Protection de l'environnement

- Owens Corning s'engage à minimiser l'impact environnemental de ses activités et de ses produits tout au long de leur cycle de vie et à favoriser un environnement propre, sain et durable. Owens Corning applique des mesures dans ses propres activités et attend de ses partenaires commerciaux qu'ils fassent de même, conformément à son Code de conduite des fournisseurs, afin de protéger la nature (y compris l'eau), protéger les communautés, lutter contre les changements climatiques et réduire les déchets. Owens Corning effectue une vérification préalable avant de lancer un nouveau produit ou de modifier tout processus de fabrication et s'engage à fournir des produits qui peuvent être fabriqués, utilisés et éliminés de façon sécuritaire et respectueuse de l'environnement et qui fonctionnent comme indiqué. Consultez la [Politique relative à l'environnement, la santé, la sécurité et la gestion des produits](#).

Protection de la vie privée pour les employés et les parties prenantes

- Owens Corning respecte pleinement toutes les lois applicables en matière de confidentialité des données auxquelles elle est assujettie dans les pays où elle exerce ses activités et elle s'engage à recueillir, traiter et transférer les données personnelles de manière responsable et conformément aux principes et obligations énoncés dans la Politique de confidentialité des données, à moins que cela ne soit en conflit avec des exigences plus strictes de la législation locale, auquel cas la législation locale prévaudra. En raison des différences entre les lois applicables, Owens Corning a mis en œuvre la présente Politique qui adopte des principes fondamentaux et s'applique dans le monde entier.

NOTRE APPROCHE

Diligence raisonnable

Owens Corning fait preuve d'une diligence raisonnable continue pour identifier, prévenir, atténuer et rendre compte des impacts négatifs réels ou potentiels sur les droits de la personne dans la cadre de ses activités et de l'ensemble de ses relations commerciales. Le Code de conduite des fournisseurs d'Owens Corning exige également que les fournisseurs fassent preuve de diligence raisonnable en matière d'environnement et de droits de la personne. Lorsque des impacts sont identifiés, Owens Corning prendra les mesures nécessaires ou coopérera à la remise en état si nécessaire. Owens Corning utilise plusieurs mécanismes pour évaluer les impacts potentiels et réels sur l'environnement et la société, notamment les audits, les évaluations de risques, les sondages et les évaluations d'impacts.



Réparation

Owens Corning s'engage à fournir une solution efficace lorsqu'elle a causé ou contribué à des effets négatifs sur les droits de la personne. Si Owens Corning constate des effets négatifs sur les droits de la personne directement liés à ses relations commerciales, l'entreprise utilise son influence pour encourager ses fournisseurs ou partenaires commerciaux à prévenir, atténuer et remédier à ces préjudices. Owens Corning exige de ses fournisseurs qu'ils fournissent des mécanismes de grief transparents, équitables et confidentiels à leurs travailleurs et elle les encourage à fournir un recours lorsqu'ils ont causé ou contribué à un impact.

Renforcement des capacités

Chaque employé d'Owens Corning a un rôle à jouer pour que l'entreprise puisse réaliser son engagement de respecter les droits de la personne. Tous les nouveaux employés et les employés actuels sont tenus de suivre la formation relative au Code de conduite, qui aborde les thèmes des droits de la personne. De plus, les employés ayant des rôles et des responsabilités pertinents à certains aspects des droits de la personne dans nos opérations ou dans notre chaîne d'approvisionnement reçoivent des formations générales de sensibilisation relatives aux droits de la personne.

Signaler des préoccupations

Nous invitons les parties prenantes à nous contacter à propos de tout sujet économique, environnemental ou social lié à nos activités. Owens Corning utilise divers canaux pour recueillir les commentaires des parties prenantes, notamment plusieurs options disponibles sur notre site Web pour soumettre des questions ou signaler des préoccupations liées aux produits et aux activités de l'entreprise. Les parties prenantes peuvent signaler leurs préoccupations concernant d'éventuels comportements répréhensibles (de manière anonyme, si désiré) au Comité d'éthique et de conformité d'Owens Corning par l'entremise d'une ligne d'assistance confidentielle (1 800 461-9330) ou d'un portail Web qui sont exploités par un fournisseur de services tiers.

Communication de rapports

Cette politique sera mise en œuvre dans le cadre d'un programme de conformité qui comprend la formation, les processus d'amélioration continue, le suivi et les rapports annuels. Cette politique sera révisée chaque année pour déterminer si des mises à jour sont requises en fonction des résultats des évaluations continues relatives aux droits de la personne, de la diligence raisonnable et de la réglementation.

Dans le cadre de ses responsabilités en matière de respect des droits de la personne, Owens Corning s'engage à mettre en œuvre la présente Politique dans l'ensemble de ses activités conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à présenter régulièrement des rapports sur ses progrès conformément au Cadre de déclaration des Principes directeurs des Nations Unies.

RÉFÉRENCES

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne

- http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Outil d'apprentissage des entreprises et des droits de la personne du Pacte mondial des Nations Unies

- <http://human-rights-and-business-learning-tool.unglobalcompact.org/site/>

Pacte mondial des Nations Unies

- www.unglobalcompact.org

Code de conduite d'Owens Corning

- <http://www.owenscorning.com/acquainted/governance/ethics.asp>

Programme des Nations Unies pour l'environnement

- <http://www.unep.org/>

Déclaration universelle des droits de l'homme

- <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

- https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_E_web.pdf

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

- www.unglobalcompact.org/library/2

Conventions de base de l'Organisation internationale du travail (OIT) (n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) et Normes du travail et Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail

- <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage

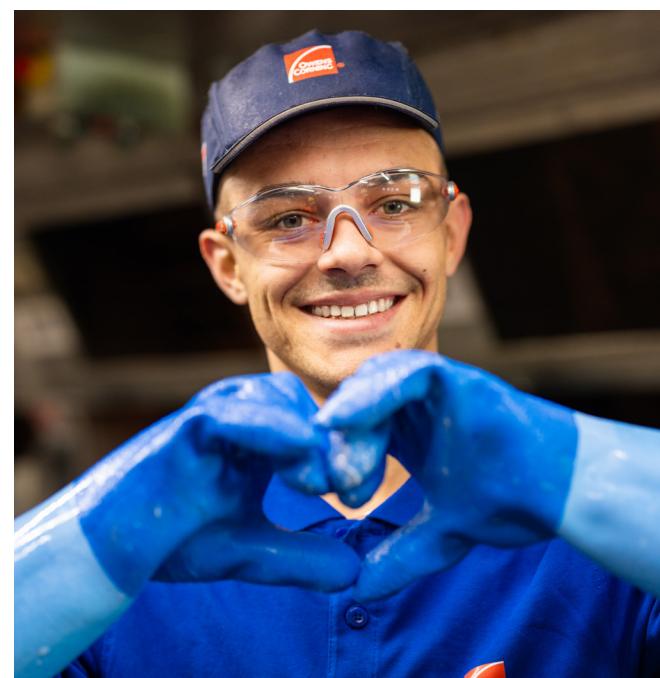
- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>

Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants

- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>

DÉFINITIONS

- **Travail des enfants** : Le travail ou les services exigés de quiconque de moins de seize (16) ans, l'âge minimum d'emploi dans ce pays, ou l'âge pour terminer la scolarité obligatoire dans ce pays, selon le plus élevé.
- **Main-d'œuvre pénale** : Tout travail effectué par une personne légalement déclarée coupable sur ou en dehors de l'enceinte de la prison. Les définitions d'esclave et de travail servile telles qu'élaborées par Owens Corning sont indiquées dans la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage en vertu des articles 1 et 7.
- **Travail forcé** : Conformément à l'article 2 de la Convention 29 sur le travail forcé de l'OIT, Owens Corning définit le « travail forcé » comme tout travail ou service effectué non volontairement et imposé à une personne sous la menace d'une sanction et/ou sous réserve de conditions extrêmement contraignantes telles que, sans s'y limiter, la remise d'une pièce d'identité, d'un passeport ou d'un permis de travail délivré par le gouvernement, ou de toute autre restriction inhibant le plein gré des employés en ce qui concerne le travail.
- **Droits de la personne** : Les droits de l'homme sont les droits fondamentaux, les libertés et les normes de traitement qui sont reconnus à l'échelle internationale comme appartenant à tous les êtres humains en vertu de leur condition humaine. Les droits humains fondamentaux se trouvent dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les huit conventions fondamentales de l'OIT ainsi que divers pactes et traités qui mettent en œuvre ces principes.
- **Conventions de l'OIT** : La Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948; la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949; la Convention sur le travail forcé de 1930; la Convention sur l'abolition du travail forcé de 1957; la Convention sur l'âge minimum de 1973; la Convention sur les pires formes de travail des enfants de 1999; la Convention sur l'égalité de rémunération de 1951; et la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958.
- **Organisation internationale du Travail (OIT)** : L'Organisation internationale du travail est l'organisation internationale relevant des Nations Unies chargée de l'élaboration et de la supervision des normes internationales du travail. Il s'agit de la seule agence des Nations Unies qui rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs afin d'élaborer conjointement des politiques et des programmes visant à promouvoir un travail décent pour tous.
- **Partenaire commercial** : Toute entreprise ou entité qui fournit directement des biens et/ou des services à Owens Corning, notamment les sous-fournisseurs, les sous-traitants et les fournisseurs de matières premières.
- **Pacte mondial des Nations Unies** : Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative stratégique destinée aux entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement reconnus dans les domaines des droits de la personne, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Le Pacte mondial a pour objectif d'aider le secteur privé à gérer des risques et des occasions de plus en plus complexes dans les domaines de l'environnement, de la société et de la gouvernance, cherchant à intégrer dans les marchés et les sociétés des principes et des valeurs universels pour le bien de tous.
- **Déclaration universelle des droits de l'homme** : La Déclaration universelle des droits de l'homme a été proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1948. Elle contient 30 droits de la personne qui doivent être respectés et protégés universellement.
- **Travailleur** : Tout travailleur permanent, temporaire et intérimaire, ainsi que les travailleurs à la pièce, les salariés, les travailleurs rémunérés à l'heure, les jeunes travailleurs légaux, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs de nuit et les travailleurs migrants.
- **Jeune travailleur** : Travail ou service exigé de toute personne âgée de seize (16) à dix-sept (17) ans et assujetti aux articles 6 et 7 de la Convention no 138 de l'OIT relative à l'âge minimum.



HISTORIQUE DU DOCUMENT

Version 1.0 : Publié le 16 décembre 2015
Version 2.0 : Publié le 9 décembre 2016
Version 3.0 : Publié le octobre 2025

Pub. No. 10028229. October 2025. THE PINK PANTHER™ & © 1964–2025 Metro-Goldwyn-Mayer Studios Inc. All Rights Reserved. The color PINK is a registered trademark of Owens Corning. © 2025 Owens Corning. All Rights Reserved.