

Comment Roquette  
prévient  
**le travail des enfants**  
et protège les **jeunes**  
**travailleurs**

Politique



**ROQUETTE**

*Offering the best of nature™*

Aux fins de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent :

« **Enfant** » désigne toute personne n'ayant pas encore atteint l'âge de seize (16) ans.

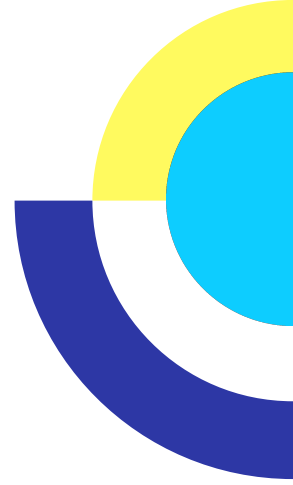
« **Jeunes travailleurs** » désigne les personnes âgées de seize (16) ans ou plus, mais n'ayant pas encore atteint l'âge de dix-huit (18) ans.

« **Travail** » englobe toute forme d'emploi ou d'activité exercée sur les sites de Roquette par Roquette, pour Roquette ou au nom de Roquette, y compris, sans s'y limiter, les apprentissages, les programmes de formation et les dispositifs d'alternance. Cette définition s'étend aux activités contractuelles, temporaires, ainsi qu'aux activités sous-traitées telles que la gestion des déchets, la restauration, le transport et la logistique, le nettoyage, la maintenance, la manutention et les travaux de construction.

« **Travail dangereux** » désigne tout travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est exercé, est susceptible de porter atteinte à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants. La liste des travaux dangereux est annexée à la présente politique.

	Introduction	4
	Règles fondamentales	5
Prévention et lutte contre le travail des enfants		6
	Protection des jeunes travailleurs	11
	Annexes	14

# Introduction



Chez Roquette, nous nous engageons à améliorer la vie des personnes partout dans le monde, et cet engagement commence par la défense des droits de l'homme, de l'intégrité et du bien-être de nos collaborateurs avant tout. C'est ainsi que nous sommes devenus un leader mondial. C'est qui nous sommes.

Nous défendons nos valeurs dans tout ce que nous faisons. Notre culture repose sur les principes suivants :

**Authenticité – Excellence – Anticipation – Bien-être**

Chez Roquette, nous estimons que les talents qui façonnent notre entreprise ne doivent en aucun cas inclure le travail des enfants, et que les jeunes travailleurs ne sont employés chez Roquette que dans des conditions garantissant leur pleine protection et leur développement.

**Les enfants et les jeunes travailleurs constituent un groupe particulièrement vulnérable.** Leur protection est au cœur de notre responsabilité. La confiance de nos parties prenantes repose sur notre engagement sans faille en faveur des plus hauts standards d'intégrité et d'honnêteté.

**Roquette n'emploiera en aucun cas, ni directement ni indirectement, une personne âgée de moins de 16 ans.**

**Le travail des enfants** nuit à leur développement physique et mental. Il peut également porter préjudice aux entreprises (sanctions légales, pertes de productivité, perturbations de la production, atteinte à la réputation).

Le travail des enfants constitue une violation des droits humains fondamentaux et des valeurs de Roquette. Selon l'Organisation Internationale du Travail, qui établit les normes internationales, **aucun travail ne doit être effectué par une personne n'ayant pas atteint l'âge minimum de travail fixé à 15 ans (ou un âge supérieur si la législation nationale le prévoit).**

**Roquette a choisi d'appliquer une règle plus stricte : l'emploi de toute personne âgée de moins de seize (16) ans est strictement interdit pour l'ensemble des activités menées par Roquette, mais également pour les activités et services fournis à Roquette par tout fournisseur tiers sur les sites de Roquette.**

**La mise en œuvre locale de cette politique sur tout site de Roquette donnera la priorité aux réglementations nationales du travail chaque fois que celles-ci imposent des exigences plus strictes en matière de protection des enfants et des conditions de travail des jeunes travailleurs.**

**“Le travail des enfants n'a pas sa place dans une entreprise familiale moderne, compétitive et durable comme Roquette”.**

*Thierry Fournier*  
CEO of the Roquette group

# Règles fondamentales

Ce document établit des **règles fondamentales** à l'intention de tous les sites Roquette afin de prévenir le travail des enfants grâce à une vérification efficace de l'âge, de protéger les jeunes travailleurs et de traiter efficacement toute situation de ce type si elle venait à se produire.

Afin de prévenir le travail des enfants et d'assurer une protection particulière aux jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit (18) ans, vous devez respecter l'ensemble des **principes fondamentaux** suivants, qui sont **obligatoires** et universellement applicables, quels que soient les cas :

1. L'accès aux sites de Roquette est interdit aux personnes de moins de 16 ans (sauf exceptions : visites scolaires, journées familles des collaborateurs, etc.)
2. Le recrutement direct chez Roquette est réservée aux personnes âgées de 18 ans ou plus pour les postes permanents et aux personnes âgées de 16 ans ou plus pour les apprentissages, les programmes de formation et les programmes d'alternance (voir la section « Prévention et lutte contre le travail des enfants » de la présente politique pour les modalités d'application).
3. La même obligation s'applique aux tiers fournissant des services externalisés ou du personnel intérimaire sur les sites de Roquette (voir la section « Prévention et lutte contre le travail des enfants » de la présente politique pour les modalités d'application).
4. Bien que les jeunes travailleurs puissent être autorisés à accéder aux sites de Roquette dans certaines circonstances, leurs conditions de travail sont régies par des règles spécifiques (voir la section « Protection des jeunes travailleurs »).
5. En cas d'identification de travail d'enfant, la priorité immédiate est la sécurité : l'enfant doit être évacué du site en toute sécurité. Cependant, dans l'intérêt de l'enfant, des mesures doivent être mises en place pour soustraire l'enfant à la situation de travail des enfants et accompagner sa transition afin de lui permettre d'accéder à un enseignement de qualité et d'y rester jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme un enfant (voir la partie « Protection des jeunes travailleurs » de la présente politique pour la mise en œuvre).
6. Le responsable RH du site et le directeur d'usine sont chargés de superviser, de contrôler et d'assurer la mise en œuvre effective des règles mentionnées ci-dessus et d'agir en tant que point de contact pour toute question ou alerte.



# Prévention et lutte contre le travail des enfants

Faire de la **vérification de l'âge** un élément central de la politique de recrutement de Roquette pour l'emploi direct, ainsi que la **gestion des risques** associés aux agences de recrutement et à la sous-traitance, joue un rôle essentiel dans la prévention du travail des enfants.

## Vérification de l'âge pour l'emploi direct

Chaque site Roquette est responsable de la mise en place d'un système local de vérification de l'âge pour l'emploi direct, comprenant :

- le respect des étapes de contrôle de l'âge dans le processus de recrutement Workday afin de générer un mécanisme de validation obligatoire pour tous les nouveaux embauchés de moins de 18 ans. Dans tous les cas, une copie de la carte d'identité est un prérequis à ce processus.
- la formation des équipes RH locales aux exigences de Roquette en matière de vérification de l'âge, notamment sur la manière d'évaluer l'authenticité des documents d'identité et sur les procédures d'escalade en cas de suspicion de falsification. La formation devra notamment porter sur les vérifications pratiques des cartes d'identité (contrôle de la cohérence des photos, des dates de naissance et des cachets officiels). En cas de suspicion de falsification, les équipes RH locales doivent immédiatement suspendre le processus de recrutement et escalader le cas au Responsable RH du site et au Directeur d'usine pour examen approfondi.
- la tenue de registres précis et sécurisés de l'ensemble des vérifications d'âge effectuées, à des fins de traçabilité.

## Focus

### Renforcement de la vérification de l'âge dans les contextes à risque élevé

Dans les situations où les candidats ne disposent pas d'acte de naissance ou d'autre document d'identité officiel attestant de leur âge — une situation courante dans certains pays — ou lorsqu'il est avéré que des documents falsifiés sont facilement accessibles, les équipes RH locales sont encouragées à adopter des techniques de vérification renforcées, telles que :

- Le recoupement de plusieurs documents et attestations écrites : la comparaison d'informations provenant de différentes sources peut aider à identifier des incohérences et à détecter des documents frauduleux.
- La conduite d'entretiens : échanger avec des candidats qui semblent plus jeunes que l'âge légal minimum de travail peut permettre de recueillir des informations complémentaires et de clarifier les doutes.
- Les certificats scolaires : les relevés académiques peuvent constituer une source d'information fiable pour appuyer la vérification de l'âge.
- En cas de doute persistant et lorsque la législation locale le permet, l'examen médical préalable à l'embauche peut apporter une indication sur l'âge réel d'un candidat, tout en permettant d'évaluer son aptitude physique au travail. Le respect du droit à la vie privée de la personne doit toujours être garanti.

## Gestion des facteurs de risque avec les agences de travail externe/prestataires

Lors des périodes de pointe ou de pénurie de main-d'œuvre, lorsqu'un grand nombre de travailleurs est nécessaire, les processus de recrutement appropriés et la vérification de l'âge peuvent être négligés. Le recours à des agences externes (telles que des agences d'intérim ou de recrutement), à des sous-traitants et à des prestataires de services peut également accroître le risque de travail des enfants.

Les mesures suivantes doivent être appliquées pour gérer cette situation particulière :

### Mettre en place des mesures d'évaluation et de réduction des risques :

- Avant de sélectionner une agence de travail externe ou d'intérim, collaborer avec les équipes achats locales afin d'évaluer les risques potentiels, notamment ceux liés à la réputation de l'agence et à ses pratiques de recrutement, en particulier dans les régions à risque élevé ou au sein des chaînes de sous-traitance.
- S'assurer que l'agence dispose de processus établis pour prévenir les problèmes, notamment en matière de vérification de l'âge, de transparence des pratiques de recrutement et de gestion des travailleurs. Vérifier auprès de chaque agence de travail externe qu'elle tient des registres des travailleurs qu'elle recrute et place au sein de Roquette, ainsi que les documents correspondants.
- S'assurer que la relation avec l'agence de travail externe ou d'intérim est encadrée par un contrat écrit.
- Avant de signer le contrat de prestation avec des agences de travail externe ou d'intérim, demander que la clause de prévention du travail des enfants suivante soit ajoutée au contrat. En cas de refus du prestataire, contacter le Département Juridique pour obtenir de l'aide :

*« L'[agence de travail/prestataire] reconnaît que la Politique de Roquette en matière de travail des enfants lui a été communiquée par écrit et s'engage à la respecter. L'[agence de travail/prestataire] autorisera les audits et inspections menés par Roquette ou par un tiers désigné par Roquette afin de confirmer le respect continu des dispositions de la présente Politique. L'[agence de travail/prestataire] est tenu de signaler à Roquette tout cas suspecté de travail des enfants, y compris les « situations à risque évitées de justesse »*

*« Roquette considérera toute violation de la Politique de Roquette en matière de travail des enfants par l'[agence de travail/prestataire] comme une violation substantielle du contrat et pourra y mettre fin sans préavis. »*



- Si l'agence de travail externe a été identifiée comme un « fournisseur à risque » par la méthodologie d'évaluation des risques retenue par Roquette, le plan d'action correspondant doit être mis en œuvre ; notamment, des audits doivent vérifier l'efficacité des processus de vérification de l'âge et des dossiers de recrutement et, le cas échéant, inclure des examens de documents et des entretiens avec les travailleurs afin de s'assurer qu'aucun mineur n'est employé ou fourni.

### Communication de la Politique de Prévention du Travail des Enfants :

Cette Politique est disponible sur le site internet de Roquette, ainsi que sur l'intranet de Roquette (ONE).

Elle doit également être communiquée clairement à toutes les agences de travail/d'intérim, qui sont tenues de la respecter. Afin de garantir une communication efficace, pour toutes les agences de travail externe, la Politique doit être annexée au contrat, soit lors de sa première conclusion (nouvelles agences), soit lors de son renouvellement (pour les agences existantes qui n'ont pas encore reçu la Politique).

### Recommandation : Renforcer la collaboration locale et la sensibilisation des employés en tant que mesures préventives

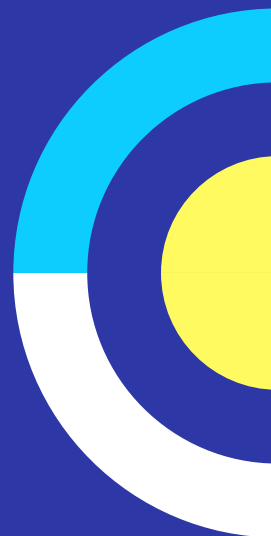
Les sites Roquette sont encouragés à sensibiliser leurs employés adultes à l'importance de l'éducation, avec pour objectif de maintenir les enfants à l'école et à l'écart du marché du travail. Ces initiatives de sensibilisation visent à décourager les parents d'impliquer leurs enfants dans des activités professionnelles et à renforcer les bénéfices à long terme de l'éducation, tant pour les familles que pour les communautés.

### Remédiation au travail des enfants

**La remédiation au travail des enfants** désigne le processus visant à soustraire un enfant d'une situation de travail afin de lui garantir des alternatives sûres et appropriées, telles que sa réintégration dans le système éducatif ou, s'il a atteint l'âge minimum légal pour travailler, la création d'une opportunité lui permettant d'exercer un emploi non dangereux.

### Que faire si un enfant venait à être identifié sur un site Roquette ?

Un enfant peut être repéré par un employé de Roquette ou par d'autres parties prenantes sur un site de production, ou encore accompagner ses parents ou tuteurs dans les installations de production, que ce soit pour jouer ou pour les aider dans certaines tâches afin de s'occuper.





Dans ce cas de figure, **vous devez** :

- La première chose à faire est de vous assurer que l'enfant est en sécurité et ne se sent en aucune façon menacé ou effrayé par la situation.
- Parlez à l'enfant de manière calme, présentez-vous et posez-lui des questions ouvertes et générales afin d'établir un lien de confiance. Écoutez l'enfant pour comprendre ses besoins. Assurez-lui qu'il n'a rien fait de mal et qu'il n'est pas « en faute ». Expliquez-lui avec bienveillance pourquoi il ne peut pas travailler.
- Accompagnez l'enfant en toute sécurité hors de la zone de production et veillez à lui trouver un endroit sûr, par exemple une salle de bureau.

**Contactez votre représentant RH local ainsi que le responsable du site !**

- Si les parents ou tuteurs de l'enfant sont présents sur le site, expliquez-leur clairement que les enfants ne doivent pas être amenés ou laissés dans les installations de production ou sur les lieux de travail, car cela les expose à des risques significatifs en matière de santé et de sécurité.
- Si les parents ou tuteurs de l'enfant sont présents sur le site, contactez-les et expliquez-leur la situation.
- Veillez à ce que l'enfant quitte le site sans être exposé à d'autres risques.
- Le représentant RH du site ou le responsable du site doit documenter et conserver une trace de chaque cas de travail des enfants et en **informer immédiatement la Direction Conformité de Roquette (compliance@roquette.com)**.

**Toutes les interventions visent à avoir un impact positif sur l'enfant et sa famille** : la préoccupation première de Roquette doit être d'agir dans l'intérêt supérieur des enfants, au-dessus des intérêts de toutes les autres parties prenantes, y compris les parents, les institutions et les responsables communautaires.



Les sites Roquette sont encouragés, dans la mesure du possible et dans le cadre du temps alloué à leurs employés, à participer — dans leur sphère d'influence et en collaboration avec d'autres entreprises du secteur — à des programmes visant la réintégration des anciens enfants travailleurs. Ces programmes peuvent notamment inclure la mise à disposition d'opportunités en matière d'éducation ou de développement des compétences.

L'objectif de développer, de participer et de contribuer à des politiques et programmes plaçant l'intérêt supérieur de l'enfant au premier plan est d'accompagner la transition de tout enfant concerné afin de lui permettre d'accéder à une éducation de qualité et d'y rester jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme un enfant. Ces efforts contribuent à traiter la problématique de la remédiation au travail des enfants sur le long terme, de manière plus globale et systémique.

À cette fin, le responsable RH du site et le responsable du site sont encouragés à porter à l'attention de l'équipe Relations Publiques toute opportunité de collaboration avec les autorités locales, les organisations de défense des droits de l'enfant, les syndicats, les autres entreprises opérant dans la même zone, les associations professionnelles ou les organisations patronales, afin de développer une approche collective visant à traiter les causes profondes du travail des enfants et à identifier des solutions durables.

# Protection des jeunes travailleurs

L'emploi de jeunes travailleurs sur les sites Roquette est limité à des circonstances spécifiques (apprentissage, programmes de formation et contrats en alternance) et doit respecter les règles suivantes :

## Interdiction des travaux dangereux

**Sur les sites Roquette, les jeunes travailleurs ne doivent pas être sollicités pour effectuer des travaux dangereux. Afin de faire respecter cette interdiction, le Groupe s'engage à maintenir une liste des travaux dangereux (voir ci-dessous en Annexe) et à effectuer des contrôles sur site pour s'assurer qu'aucun jeune travailleur n'est affecté à de telles activités.**

## Heures de travail

De nombreux pays disposent de réglementations spécifiques sur le temps de travail des jeunes travailleurs, et Roquette a choisi d'appliquer une approche stricte. Sauf si la réglementation du pays est plus stricte, les sites Roquette doivent respecter les points suivants :

- Pas de travail de nuit pour les jeunes travailleurs.
- Pas d'heures supplémentaires, afin de laisser suffisamment de temps pour l'éducation et la formation (y compris le temps nécessaire aux devoirs), le repos quotidien et les activités de loisirs.
- Les jeunes travailleurs ne doivent pas être retenus dans les locaux de l'employeur après la journée de travail.
- Au moins 12 heures de repos nocturne consécutives par jour.
- Respect des jours de repos hebdomadaires habituels.
- Si le jeune travailleur est encore en scolarité obligatoire, son travail ne doit pas interférer avec sa fréquentation scolaire, ni avec sa capacité à étudier.

## Conditions de travail globales

Les personnes employées par Roquette ou en prestation de service pour Roquette ne doivent jamais être placées dans des conditions qui :

- compromettent leur santé, leur sécurité ou leur intégrité morale,
- nuisent à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social, ou interfèrent avec leur scolarité ou
- les privent de la possibilité de fréquenter l'école.

**Aucun travail sans supervision par une personne expérimentée.**



## Le premier jour de travail des jeunes travailleurs

Pour les jeunes travailleurs sur les sites de production, une session d'orientation et de formation HSE sera organisée avant qu'ils ne commencent à travailler. Cette session comprend une revue de tous les termes clés de l'emploi, tels que les détails du contrat, les horaires de travail et le règlement de l'usine.

À travers des sessions interactives et des exercices pratiques, veiller à ce que les jeunes travailleurs acquièrent une compréhension approfondie des politiques et règles HSE de votre usine. La formation doit inclure :

- **Un message clair pour s'assurer que les jeunes travailleurs comprennent l'importance de la sécurité au travail.**
- Une visite sécurité « Gamba Walk » pour les jeunes travailleurs, mettant en évidence les risques spécifiques.
- Rappel des exigences légales relatives à la protection des jeunes travailleurs, par exemple : examens médicaux réguliers, durée et types de travaux autorisés, procédés ou postes qu'ils PEUVENT et NE PEUVENT PAS occuper.
- Présentation et explication de la liste des activités interdites / activités devant être strictement encadrées.
- Explication des mesures de prévention et de maîtrise des risques HSE existantes, par exemple : signalisation des dangers, protections collectives, EPI, ressources en matière de sécurité au travail disponibles pour soutenir la santé et la sécurité des jeunes travailleurs.
- Explication des procédures d'évacuation en cas d'urgence (emplacement du point de rassemblement le plus proche, numéro d'urgence, emplacement de l'infirmerie, etc.)
- **Prévention continue et points réguliers tout au long de l'emploi**, afin de s'assurer que les jeunes travailleurs ont bien compris les procédures et les mesures de protection, et qu'ils sont progressivement intégrés dans l'équipe.



Recueillir les retours, préoccupations, suggestions, questions et même les réclamations des jeunes travailleurs est un bon moyen d'identifier les dangers, de prévenir les risques réels ou potentiels et de garantir la sécurité des travailleurs. **Pour ce faire, les équipes RH doivent informer les jeunes travailleurs du système d'alerte SpeakUp de Roquette, qui leur permet de signaler des préoccupations de manière sûre et confidentielle.** Ce système doit être présenté comme un canal disponible en toutes circonstances — par exemple, pour signaler des situations de harcèlement moral (compte tenu de leur plus grande vulnérabilité) ou pour signaler des tâches particulièrement dangereuses, pénibles ou à risque qui n'auraient pas encore été identifiées.

## ANNEXES \_ Liste des travaux dangereux (juillet 2025)

Les activités strictement interdites aux jeunes travailleurs sur l'ensemble des sites du groupe Roquette sont les suivantes :

- Travailler à proximité ou utiliser des machines en fonctionnement dont les pièces mobiles ne sont pas protégées,
- Conduire des véhicules motorisés (par exemple, des chariots élévateurs)
- Utiliser des outils électriques à haute énergie (par exemple, meuleuses d'angle, postes de soudure à l'arc, perceuses, etc.),
- Manipuler des produits chimiques dangereux (notamment les CMR — substances cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques —, les perturbateurs endocriniens, les nanomatériaux, ainsi que les matières corrosives, toxiques ou sensibilisantes),
- Travailler dans des conditions de température extrême (en dessous de 4°C ou au-dessus de 30°C),
- Manipuler des liquides chauds,
- Travailler à proximité de surfaces chaudes non protégées (>60°C),
- Accéder aux cabines électriques, quelle que soit la tension,
- Soulever des charges lourdes (>15 kg) sans aide mécanique,
- Travailler en hauteur (>1,5 m),
- Travailler dans des espaces confinés (cuves, silos, etc.),
- Travailler dans des conditions hyperbares,
- Travailler dans un environnement bruyant,
- Effectuer des tâches nécessitant l'utilisation de rayonnements électromagnétiques,
- Réaliser des tâches impliquant des mouvements répétitifs,
- Exercer des activités présentant des risques de lacérations ou de piqûres,
- Travailler avec des vibrations à haute fréquence,
- Exercer des activités à cadence élevée,
- Travailler dans des zones ATEX (Atmosphères Explosibles).





**ROQUETTE**

*Offering the best of nature™*