



# L'engagement de Nielsen vis-à-vis des droits humains



# L'engagement de Nielsen vis-à-vis des droits humains

Depuis la création de la société Nielsen, il y a plus de quatre-vingt-dix ans, nous sommes au plus haut point attachés aux valeurs humaines, et agissons toujours, partout dans le monde, de façon responsable et durable. Pour toute entreprise, où qu'elle se trouve, le respect et la promotion de ces valeurs est essentiel. Nielsen est une société internationale de mesure et d'analyse des données qui fournit une vision complète des consommateurs et marchés à travers le monde. Par conséquent, nous endossons la pleine et entière responsabilité des données et des informations des consommateurs que nous exploitons dans le cadre de nos activités.

Notre engagement pour les libertés civiles s'étend aux clients que nous servons fièrement, aux communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, aux employés dévoués à nos clients, aux consommateurs qui partagent avec nous leurs informations, et à la chaîne d'approvisionnement qui soutient notre travail. Nous prôtons l'intégration et l'équité, tout en respectant les lois en vigueur dans les pays dans lesquels nous opérons, et nous attendons un respect similaire de la part de nos partenaires, filiales, joint ventures, fournisseurs et employés.

Nous sommes conscients que la vitalité d'une entreprise est étroitement liée à la santé des marchés dans lesquels elle opère, et nous sommes toujours persuadés de la nécessité de nous soucier des communautés sur lesquelles nous nous appuyons pour mener à bien nos missions. Cet état d'esprit guide notre engagement pour les droits humains, ainsi que l'engagement plus général de Nielsen envers le principe de responsabilité sociale et environnementale. Nous travaillons ensemble, à notre niveau de responsabilité et au sein de nos équipes, afin de respecter au mieux nos engagements vis-à-vis des différentes parties prenantes, par une gestion et une supervision rigoureuses de notre organisation, de nos opérations et de nos relations avec des intervenants extérieurs tels que nos fournisseurs, nos clients et nos partenaires commerciaux. D'une façon générale, Nielsen identifie les différentes parties prenantes comme suit: nos employés, clients, investisseurs, fournisseurs, partenaires commerciaux, les environnements physiques et les communautés au sein desquels nous vivons et travaillons, ainsi que les consommateurs qui partagent avec nous leurs informations.

Pour mettre en pratique cet engagement en interne, Nielsen s'appuie sur les avis et recommandations de ses employés à travers le monde. En interne, nous élaborons notre stratégie d'action concernant les questions relatives aux risques, aux défis et aux opportunités dans les domaines de l'environnement, du développement social et de la gouvernance, lors de réunions de concertation entre responsables des différentes unités opérationnelles. La supervision de toutes les questions relatives au développement durable et à la responsabilité revient à notre Conseil d'administration, tel que prévu par la [charte du comité de gouvernance d'entreprise et des mises en candidature](#).



Cet engagement vis-à-vis des droits humains s'applique à tous les collaborateurs de Nielsen, et englobe notre société mère Nielsen Holdings PLC, ainsi que ses filiales. Il s'applique également aux membres de notre Conseil d'administration, nos cadres supérieurs, nos employés (à temps partiel ou complet), et aux sous-traitants indépendants engagés directement par Nielsen pour fournir des services pour la société.

Sur ces questions liées aux droits humains, nous nous engageons à maintenir ouvertes les lignes de communication avec toutes les parties prenantes. Nous invitons toutes les parties prenantes préoccupées par des dangers ou des risques liés aux droits humains de nous contacter et de nous faire part de tout problème ou préoccupation. À cet effet, la Nielsen Integrity Helpline est ouverte à tous, pour gérer toute question ou préoccupation en lien avec les droits humains. Les parties prenantes peuvent se rendre sur [www.nielsenintegrity.ethicspoint.com](http://www.nielsenintegrity.ethicspoint.com) pour effectuer un signalement en ligne, ou obtenir les coordonnées téléphoniques correspondant à leur pays. D'autres informations sur la procédure pour soumettre une réclamation via la Helpline et sur d'autres moyens pour signaler un problème sont aussi fournies dans le [Code de conduite de Nielsen](#).

Nous avons à cœur de partager avec les parties prenantes et le public des mises à jour sur notre façon d'aborder les risques et les possibilités d'atteinte aux droits humains à tous les niveaux de notre activité et de la chaîne d'approvisionnement, par le biais de ressources telles que notre Rapport sur la [responsabilité globale de Nielsen](#) et la publication d'informations sur notre [site web](#).

# Notre approche

La société Nielsen est fondée sur les principes d'intégrité, d'honnêteté, d'équité, de respect et de confiance. Ces principes fondateurs s'accordent avec l'engagement envers les droits humains tels que définis dans le Guide d'utilisation des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, fondés sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations-Unies, par l'Organisation internationale du travail (OIT), et par les recommandations relatives aux droits humains établies dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La définition générale des droits humains établie dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies reconnaît que les droits humains sont fondamentaux et universels et sont à la base de la liberté, de la justice et de la paix et s'appliquent uniformément dans tous les pays du monde. L'alignement de Nielsen avec ces principes couvre les risques de violation des droits humains, dans les domaines suivants (liste non exhaustive) : la discrimination, le harcèlement, le travail excessif ou forcé, le travail des enfants, une rémunération appropriée et le salaire minimum vital dans le respect des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), des conditions de travail sûres, l'esclavage, le travail pénitentiaire et la traite des êtres humains.

Nous demeurons conscients que notre approche de la question s'appuie sur de nombreux facteurs dynamiques, tels que les exigences des parties prenantes, les bonnes pratiques de l'industrie, la conquête de nouveaux marchés et l'évolution des contextes sociaux, économiques et politiques au sein des marchés dans lesquels nous opérons. En conséquence, nous nous engageons à réviser régulièrement la présente charte ainsi que nos autres engagements afin d'adapter notre approche à l'évolution des besoins. Au-delà de l'impact positif souhaité, nous recherchons continuellement des manières d'éviter de contribuer, de manière directe ou indirecte, à des violations des droits humains.

Tous les dirigeants de Nielsen ont la responsabilité de s'assurer que nos pratiques font preuve d'un engagement envers les droits humains. La responsabilité opérationnelle de la gestion, du contrôle et du suivi des risques et impacts humains potentiels de notre activité, concerne différents services et départements, tels que (liste non exhaustive): sourcing, exploitation, audit d'entreprise, ressources humaines, services juridiques et financiers, développement durable et diversité, équité et intégration. Chaque groupe opérationnel apporte son expertise et ses compétences uniques afin de s'assurer que les risques relatifs aux droits humains sont pris en compte ou inclus et mis en œuvre dans les chartes et les pratiques, s'ils s'appliquent et en fonction des besoins.

À titre d'exemple, notre programme Integrity Leader est encadré par le conseil de conformité et d'intégrité au sein des affaires juridiques et corporatives. Entre autres attributions, les Responsables de l'intégrité aident les employés et collaborateurs à signaler de façon anonyme tout écart de conduite ou préoccupation en lien avec le fonctionnement de l'entreprise, y compris toute question concernant les droits humains. Dans le cadre ordinaire de leurs attributions, les Responsables du programme Compliance & Integrity peuvent exploiter toute information concernant des problèmes relatifs aux droits humains, afin de sensibiliser l'ensemble de l'organisation, et de contribuer à notre approche globale de la gestion des risques dans ce domaine.

Les droits humains sont également pris en compte dans notre [approche globale de la gestion des risques](#), dans le cadre de notre politique ERM (Enterprise Risk Management). Cette collaboration multicanal nous permet d'adopter une approche plus globale et plus réactive en termes de gestion des risques spécifiques aux droits humains. Notre politique ERM consiste à nous assurer que les risques sont évalués en continu et en profondeur, via nos processus de diligence raisonnable existants, que le monitoring et le reporting de ces risques sont effectifs, que, le cas échéant, les actions de remédiation appropriées sont entreprises, et que toute initiative pertinente en ce domaine est intégrée à nos processus et procédures organisationnels. Nous contrôlons également les risques associés aux droits humains par le biais d'une série de processus d'audit interne, menés dans différentes implantations géographiques et dans différents domaines d'activité.

Nous reconnaissons que le monitoring des risques associés aux droits humains est essentiel pour tous les groupes de parties prenantes, mais nous estimons, par ailleurs, que tous les groupes ne requièrent pas le même type ou niveau de monitoring, de ressources ou de support. Dans cette optique, nous avons identifié les parties prenantes vulnérables principales requérant un monitoring plus rigoureux, comprenant les fabricants/fournisseurs, les panélistes et les employés sur le terrain (qui ne travaillent pas dans un bureau Nielsen ou à domicile). Comme avec toute partie prenante, nous actualisons continuellement notre approche afin d'offrir à nos collaborateurs les ressources et les informations nécessaires pour identifier et prendre en compte tout risque ou opportunité potentiel pouvant se présenter à eux dans le cadre de leurs attributions ou de leurs interactions avec Nielsen.



Pour concrétiser notre engagement envers les droits humains, nous encourageons les parties prenantes, tant internes qu'externes, à s'imprégner de ces considérations et recommandations afin d'intégrer de façon éclairée le respect des droits humains dans tous les aspects des activités de Nielsen. Notre approche se conforme aux standards de l'industrie sur plusieurs plans spécifiques, notamment:

## Respect des personnes

- Que ce soient les panélistes Nielsen dont nous collectons les données, les employés dont le travail nous fait progresser, ou toute autre partie prenante avec lesquelles nous sommes quotidiennement en contact, nous nous engageons à faire en sorte que Nielsen reste une entreprise dans laquelle les individus se sentent en sécurité, pris en compte, respectés et libres d'être eux-mêmes.

## S'impliquer aux côtés des communautés

- Partout dans le monde, nous nous efforçons d'apporter une plus-value dans chacune des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, à la fois par notre travail auprès des clients et des fournisseurs, ainsi que par des dons en nature, des projets communautaires de terrain et la distribution désintéressée de données et d'informations destinées à servir à tous.

## Favoriser un environnement diversifié et accueillant

- Notre engagement global pour [la diversité](#), [l'équité](#) et [l'inclusion](#) représente un impératif pour notre entreprise et nous incluons dans nos rapports d'évaluation globale de leadership les données de comparaison des performances en terme de diversité. Nielsen s'engage à pratiquer et à encourager à travers le monde la non-discrimination et l'inclusion de personnes de tous milieux, expériences et perspectives. Nous nous opposons à toute forme de discrimination fondée sur (liste non exhaustive) : la nationalité, l'appartenance ethnique, la citoyenneté, l'opinion politique, l'appartenance syndicale ou les activités s'y afférant, la religion, la race, la couleur de peau, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, l'incapacité physique ou mentale, la classe sociale, la caste, le statut d'aidant ou les responsabilités familiales (y compris la grossesse), le statut de vétéran protégé, l'état civil ou l'orientation sexuelle. La diversité renforce notre entreprise et nos activités, et nous poursuivrons nos efforts en vue de recruter, de retenir et de contribuer au développement d'une main-d'œuvre qui est le reflet des communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons.

## Préserver notre principe de méritocratie

- Nous nous engageons à faire en sorte que Nielsen reste une entreprise dans laquelle tous les collaborateurs et employés peuvent s'épanouir, et se réaliser pleinement, uniquement par leur travail. Nielsen est attaché à offrir les mêmes opportunités à tous. Dans cette optique, nous nous engageons à favoriser le développement à la fois professionnel et personnel de nos collaborateurs, de façon équitable et impartiale, et à des perspectives variées par l'apprentissage et la formation.

## Soutien à la liberté d'expression

- Nous reconnaissons à chacun le droit à la libre association et à la négociation collective. Nous nous engageons à offrir un environnement dans lequel tous les points de vue sont respectés, et où le dialogue au sujet de nos activités est encouragé.

## Créer des conditions de travail favorables

- Nielsen reste attaché à la création d'environnements de travail à la fois sûrs et productifs pour tous, en parfaite conformité avec les lois et réglementations applicables, respectueux des coutumes locales et pourvus des commodités nécessaires. Cela inclut notamment des aménagements pour les employés affectés d'un handicap, le maintien d'un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination ainsi que des protocoles clairs et des ressources que les employés pourraient utiliser en cas de besoin concernant des questions liées au lieu de travail.

## Garantir la sécurité et la protection de nos employés et de nos bureaux

- Notre équipe de sécurité globale est également résolue à garantir la sécurité et la protection de nos employés dans nos bureaux, sur le terrain ou à distance dans les plus de 55 pays dans lesquels Nielsen opère. Notre approche est alignée avec les Principes Volontaires sur la Sécurité et les Droits de l'Homme, y compris le recours à l'analyse de risque qui incorpore une compréhension locale ou régionale des risques potentiels relatifs aux droits humains, ainsi que les mesures de prévention pertinentes. L'équipe de sécurité globale est en relation avec les entités du secteur privé et public ainsi que les parties prenantes externes pour obtenir des analyses décisionnelles dans le cadre de nouveaux risques politiques, économiques et sanitaires en constante évolution. Nielsen développe et maintient des processus pour résoudre tout éventuel problème de sécurité et de protection relatif au lieu de travail pour les employés.

## Garantir le niveau approprié de rémunération et d'avantages

- Nielsen s'engage à offrir à tous ses collaborateurs des rémunérations et des avantages à la mesure du travail fourni, et conformes aux lois et réglementations applicables. L'équité salariale entre les genres est un pilier de notre politique et philosophie en matière de rémunération. Nous avons des données fiables sur l'égalité des sexes de nos employés à travers le monde et nous menons régulièrement des audits pour nous assurer que notre rémunération reflète notre engagement à rémunérer équitablement, notre impartialité et en harmonie avec notre culture de la méritocratie. Nous tenons à nous assurer que tous les employés aient, au minimum, droit à un salaire décent et que nous pratiquons une politique de rémunération non discriminatoire. Par ailleurs, conformément aux lois et réglementations locales et dans le respect des normes de l'OIT, afin de maintenir une culture de travail positive, nous nous engageons à garantir qu'aucun de nos employés ne soit forcé de travailler un nombre excessif d'heures supplémentaires de travail dépassant les normes locales.



## Maintenir les plus hauts standards en matière d'éthique

- Via des initiatives menées par notre programme Compliance & Integrity et nos programmes de partenariats clients, Nielsen s'engage à maintenir les plus hauts standards en matière d'éthique, et à instaurer un climat de confiance permettant à tous, collaborateurs et parties prenantes, de faire part de leurs préoccupations dans ce domaine, sans crainte de représailles ou de vengeance.

## Préserver une chaîne d'approvisionnement durable et solidaire

- Nielsen est attaché aux meilleures pratiques en termes d'intégrité et de responsabilité sociale. Afin de favoriser l'adoption de ces meilleures pratiques par les tierces parties avec lesquelles nous traitons, nous avons élaboré un [Code de conduite à l'intention de nos fournisseurs](#), définissant nos exigences générales en ce domaine. Les détails concernant notre approche de la gestion des risques et des opportunités associés aux droits humains dans notre chaîne d'approvisionnement se trouvent dans le Code de conduite pour les fournisseurs. À titre d'exemple, afin de constituer et maintenir des effectifs inclusifs, Nielsen accorde une attention particulière aux opportunités de recrutement à l'impact social favorable; nous encourageons nos fournisseurs à adopter une approche similaire. Nielsen est membre du Sustainable Purchasing Leadership Council (SPLC), de la Responsible Business Alliance (RBA), de la Global Impact Sourcing Coalition (GISC), du National Minority Supplier Development Council (NMSDC), du Women's Business Enterprise National Council et d'autres groupes de réflexion soucieux de questions relatives, entre autre, aux droits humains dans le contexte du développement durable de la chaîne d'approvisionnement.

# Collaboration

Nous savons que la réussite de notre entreprise repose sur nos investissements, tant sur le plan humain que sur celui des ressources et des communautés. Afin d'assurer notre développement durable, à la fois en tant qu'entreprise et organisation citoyenne responsable, nous cherchons à collaborer avec nos principaux groupes de parties prenantes, internes comme externes, afin d'étendre la portée de notre engagement vis-à-vis des droits humains à l'ensemble de nos implantations à travers le monde. Ces principaux groupes de parties prenantes sont:

## Nos employés

- Nos clients, de même que tous ceux avec lesquels nous traitons, attendent de nous que nous restions attachés à nos principes fondateurs : intégrité, honnêteté, équité, respect et confiance. Nos clients nous demandent de valoriser leurs produits et services ; c'est à la fois un grand honneur et une lourde responsabilité pour chacun d'entre nous. Nielsen s'engage à ce que ses employés adhèrent aux plus hauts standards éthiques dans tout ce qu'ils font au nom de l'entreprise, à commencer par le respect des droits humains partout dans le monde. Chez Nielsen, nous croyons fermement que nos employés peuvent se réaliser, faire la différence et se développer en harmonie dans notre entreprise. Plus d'informations sont disponibles dans le [Code de conduite de Nielsen](#).

## Les clients

- Nielsen est honoré de servir une multitude de clients dans le monde entier dont nombre d'entre eux sont des leaders locaux et mondiaux dans le cadre des affaires et des bonnes pratiques. Nous nous engageons à nous assurer que les droits humains sont toujours respectés, et ce dans tous les aspects des relations d'affaires avec nos clients.

## Les communautés

- Nielsen s'engage à travailler avec les organisations locales, gouvernementales, non-gouvernementales et autres, afin de nous assurer que nous continuons à agir de façon responsable, à la fois en tant qu'organisation citoyenne et par nos mesures des consommations dans de nombreuses communautés à travers le monde. Nous nous efforçons d'avoir un impact positif sur les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, et de mettre nos ressources et nos compétences au service de causes bénévoles prioritaires, par notre engagement volontaire et le don en nature d'informations et de données.

## Les responsables gouvernementaux

- Nous sommes en relation avec les pouvoirs publics pour exprimer notre engagement envers les droits humains et défendre les questions liées à la sécurité et au bien-être de nos employés, nos communautés, nos actionnaires et nos activités commerciales.

## Notre chaîne d'approvisionnement

- Nielsen attend de ses fournisseurs qu'ils respectent et soutiennent le libre exercice des droits humains, notamment en se conformant aux réglementations en vigueur relatives aux droits humains, conditions et aux environnements de travail et la mise à disposition d'un environnement de travail sain et sûr. Nous sélectionnons soigneusement tous nos fournisseurs avant de les inscrire dans le système comptable principal pour nous assurer qu'ils n'ont commis aucune fraude et irrégularité en la matière. Le travail forcé et celui des enfants sont strictement proscrits, cela inclut le recours au travail pénitentiaire. En se conformant à toutes réglementations applicables en ce domaine, nos fournisseurs soutiennent nos valeurs dans leur offre de services et pour se conformer aux attentes précisées dans notre [Code de conduite pour les fournisseurs](#). Nos services Global Procurement œuvrent dans le but d'assurer que nos fournisseurs respectent notre politique en matière de droits humains en assurant la supervision des plannings, du monitoring, des évaluations, des mesures correctives, des audits, des révisions et des comptes-rendus. Nous sommes résolus à traiter le non-respect des droits humains et des normes de sécurité des travailleurs, entre autres, au travers de collaborations et de mesures correctives avec les fournisseurs et une collaboration multipartite globale. Afin d'évaluer les performances de nos fournisseurs en termes de respect des droits humains, nous avons mis en place un processus en trois étapes:
  - Évaluation par des tiers des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) réalisant une analyse des politiques et des pratiques du fournisseur en matière de droits humains et droits du travail, notamment;
  - Questionnaire d'audit spécifique à la Responsible Business Alliance (autrefois connue sous le nom de Coalition pour la citoyenneté de l'industrie électronique ou EICC) qui comprend des questions sur le travail de migrants, les pratiques de recrutement, utilisation de mandataires; les frais de recrutement, l'identification et la documentation des travailleurs et la liberté de mouvement;
  - Révision de la base de données de la Responsible Business Alliance pour évaluer les conclusions de l'audit disponibles pour chaque fournisseur.



## Les consommateurs

- Nous veillons à préserver la confidentialité des consommateurs qui partagent leurs données et informations avec nous, et sommes au plus haut point attachés à conserver la confiance des consommateurs. Dans le cadre de cet engagement, nous nous assurons que les données relatives aux enfants qui sont incluses dans nos panels de consommateurs ne sont utilisées qu'en cas de consentement des parents, notamment pour les questions liées à la confidentialité et sécurité des informations. Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez vous reporter à la [Politique de confidentialité de Nielsen](#).

La transparence vis-à-vis de nos actions est une autre façon pour nous de démontrer notre volonté d'implication des parties prenantes. Ces actions comprennent notre évaluation de matérialité [non financière](#). Nous publions également régulièrement un [rapport public sur nos progrès en termes de responsabilité et de développement durable](#), en lien avec notre stratégie globale d'entreprise, couvrant tous les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance qui s'y rattachent.

Par ces efforts et d'autres initiatives de même nature, nous continuerons d'explorer de nouvelles façons de poursuivre notre engagement vis-à-vis des droits humains à travers le monde. Nous continuerons également à susciter l'implication des parties prenantes internes et externes, et à intégrer leurs points de vue et leurs recommandations à nos politiques et pratiques globales.



---

## About Nielsen

Nielsen shapes the world's media and content as a global leader in audience measurement, data and analytics. Through our understanding of people and their behaviors across all channels and platforms, we empower our clients with independent and actionable intelligence so they can connect and engage with their audiences—now and into the future.

An S&P 500 company, Nielsen (NYSE: NLSN) operates around the world in more than 55 countries. Learn more at [www.nielsen.com](http://www.nielsen.com) or [www.nielsen.com/investors](http://www.nielsen.com/investors) and connect with us on social media.

**Audience Is Everything®**

