

Avis mondial de confidentialité des candidats

Contact pour l'avis de confidentialité : corporateprivacy.im@pg.com	Dernière révision : 1er juin 2026
--	--

Région :	Global	Portée :	Tous les candidats
-----------------	--------	-----------------	--------------------

1.0 Intention

Cet avis (« Avis ») vous informe de la manière dont The Procter & Gamble Company et ses filiales et/ou affiliés (« P&G » ou « la Société ») collecteront et géreront vos informations personnelles (« Informations personnelles du candidat »). Aux fins de cet Avis, le terme Candidat inclut toute personne ayant manifesté un intérêt pour postuler à un emploi chez P&G et/ou ayant fourni des informations personnelles à P&G afin d'être considérée pour un emploi chez P&G, y compris les personnes qui étaient auparavant employées par P&G et qui ont soumis à nouveau leurs informations pour une nouvelle option.

Cet avis est conforme à [l'objectif, aux valeurs et aux principes](#) (« PVP ») de P&G. De plus, de nombreux pays ont des exigences légales spécifiques régissant l'utilisation des informations personnelles, y compris les informations personnelles des candidats. La société respectera toutes les lois et réglementations, y compris les lois locales sur la protection des données et la co-détermination, et mettra en place des procédures, normes et politiques supplémentaires chaque fois que nécessaire pour répondre à ces exigences. En conséquence, les informations personnelles réelles du candidat collectées et/ou consultées par P&G peuvent varier d'une juridiction à l'autre pour se conformer aux lois locales.

La société fait des efforts raisonnables pour garantir que les informations personnelles du candidat soient fiables pour leur usage prévu. Les candidats sont également responsables de mettre à jour et de vérifier l'exactitude des informations qu'ils fournissent ou d'autres à P&G en leur nom.

2.0 Avis

P&G respecte votre vie privée. Cet avis décrit comment nous traitons les informations personnelles du candidat, les types d'informations que nous collectons ; les usages pour lesquels nous l'utilisons ; la base juridique ou commerciale pertinente ; les parties avec lesquelles nous le partageons ; et les choix que vous pouvez faire concernant notre utilisation des informations personnelles des candidats. Nous décrivons également les mesures que nous prenons pour protéger la sécurité des informations personnelles des candidats et comment vous pouvez nous contacter concernant nos pratiques de confidentialité.

2.1 Quels types d'informations personnelles des candidats collectons-nous ?

Nous minimiserons toujours les types et la quantité d'informations personnelles des candidats que l'entreprise pourrait collecter auprès de vous ou à votre sujet. Cependant, la collecte d'informations et l'accès à ces informations varieront en fonction des exigences juridiques et/ou commerciales spécifiques à chaque pays. Nous vous informerons au moment de la collecte lorsque les informations

personnelles du candidat que nous vous demandons seront volontaires (et non obligatoires) pour poursuivre votre processus de recrutement.

Il existe différentes étapes de collecte des informations personnelles des candidats au cours du processus de recrutement :

Étape 1 : Informations personnelles recueillies auprès d'un candidat qui n'a pas encore entamé notre processus de recrutement, mais qui a manifesté de l'intérêt pour postuler chez P&G :

Type d'informations personnelles sur le candidat recueillies lors de l'étape 1	Pourquoi collectons-nous et traitons-nous ces informations personnelles des candidats ?
<p><u>Informations de contact</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nom complet ou prénoms précédents (comme les prénoms de jeune fille) • Honorifiques et titres, y compris le nom préféré et la salutation • Adresse e-mail • Numéro de mobile 	<p>Pour vous fournir des actualités, des mises à jour et/ou des enquêtes sur les carrières et postes de P&G par e-mail et/ou message texte (y compris des applications de messagerie texte comme WhatsApp).</p> <p>Permettre à P&G et à ses partenaires publicitaires de diffuser des actualités et des mises à jour sur les carrières et rôles de P&G via des canaux en ligne (comme les réseaux sociaux).</p>
<p><u>Données professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • CV ou CV 	<p>Pour évaluer vos compétences, qualifications et centres d'intérêt par rapport à nos opportunités de carrière.</p>
<p><u>Données d'identification numérique</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Adresse IP • Identifiant de cookie, de tag et/ou de pixel 	<p>Fournir des services numériques via nos sites web de recrutement et nos candidatures, notamment : vous fournir des mises à jour pertinentes sur les carrières et postes de P&G qui pourraient vous intéresser, en savoir plus sur votre manière d'interagir avec le contenu de P&G, aider P&G à améliorer votre expérience lors de la visite de nos sites, mémoriser vos préférences (comme une langue ou une région), identifier et résoudre les erreurs, analyser les performances de nos sites web, et faciliter le processus de candidature lorsque le candidat doit agir encore.</p>
<p><u>Informations médicales ou de santé</u></p> <p>*Cette collecte n'est que si vous partagez volontairement ces données avec P&G.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La documentation peut provenir de diverses sources, y compris, mais sans s'y limiter, le candidat, son professionnel de santé, un travailleur social 	<p>Évaluer et fournir des aménagements, si possible et applicable, lors de l'entretien et du processus de candidature.</p> <p>Notez que le processus d'aménagement pour les candidats chez P&G peut varier selon votre lieu de placement et votre situation. Dans certains endroits et circonstances, P&G ne peut demander que vous fournissiez des détails concernant l'aménagement spécifique demandé et ne vous demandera aucune information médicale ni détails sur votre handicap. Dans d'autres lieux et circonstances, des informations ou documents médicaux peuvent être demandés pour évaluer et faciliter votre demande.</p>

<p>scolaire, universitaire ou d'agence, un conseiller, un spécialiste professionnel ou tout autre spécialiste/professionnel</p>	<p>En tout cas, les informations médicales ou de santé ne doivent pas être fournies sauf demande expresse de la part de P&G.</p> <p>Toute information fournie par les candidats dans le cadre du processus d'accommodement des candidats de P&G est partagée volontairement par le candidat, bien que le fait de ne pas fournir les informations demandées puisse entraîner l'incapacité de P&G à évaluer et à fournir des aménagements.</p> <p>Découvrez-en plus sur le processus d'aménagement des candidats chez P&G ici.</p>
---	--

Étape 2 : Informations personnelles recueillies auprès des participants actifs à notre processus de recrutement :

Type d'informations personnelles du candidat recueillies lors de l'étape 2	Pourquoi collectons-nous et traitons-nous ces informations personnelles des candidats ?
<p><u>Informations de contact</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nom complet ou prénoms précédents (comme les prénoms de jeune fille) • Honorifiques et titres, y compris le nom préféré et la salutation • Adresse postale • Adresse e-mail • Numéro de téléphone • Numéro de mobile 	<p>Pour initier votre demande d'emploi et vous contacter avec les actions nécessaires et les mises à jour. Ces données sont utilisées tout au long du processus de recrutement pour communiquer avec vous.</p> <p>Si vous consentez, P&G peut également vous envoyer des mises à jour automatisées via des applications SMS ou SMS (par exemple, un rappel pour compléter la documentation nécessaire).</p>
<p><u>Données professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • CV ou CV 	<p>Pour évaluer vos compétences, qualifications et centres d'intérêt par rapport à nos opportunités de carrière.</p>
<p><u>Données professionnelles supplémentaires</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Parcours professionnel antérieur incluant des références • Données issues de profils LinkedIn et de plateformes similaires • Données académiques telles que l'éducation et les informations sur les diplômes • Licences professionnelles, certifications ainsi que les adhésions et affiliations 	<p>Pour nous aider à vous évaluer selon les exigences spécifiques du ou des postes auxquels vous postulez.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Compétences personnelles et professionnelles (par exemple, langues parlées), centres d'intérêt et loisirs • Objectifs et intérêts professionnels 	
<p><u>Identification numérique supplémentaire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Signature numérique 	<p>Pour vous permettre d'autoriser et de soumettre de manière vérifiable les formulaires de candidature au format numérique.</p>
<p><u>Informations audiovisuelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Image • Voix 	<p>Pour nous permettre de mener des entretiens téléphoniques ou vidéo.</p>
<p><u>Informations financières</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Informations bancaires 	<p>Faciliter le remboursement des frais autorisés lors du processus d'entretien.</p>
<p><u>Informations sur les pièces d'identité gouvernementales/Éligibilité au travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification nationale • Citoyenneté • Résidence • Nationalité • Pays de naissance • Permis de travail 	<p>Pour déterminer votre éligibilité professionnelle pour un ou plusieurs postes spécifiques auxquels vous postulez et pour vous assurer qu'il n'y a pas de candidatures en double.</p>
<p><u>Résultats des tests</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les scores de tous les tests d'aptitude, de raisonnement ou de personnalité que vous passez dans le cadre du processus de recrutement. 	<p>Pour déterminer vos qualifications et votre aptitude au poste pertinent avant de conclure un contrat de travail avec vous.</p>
<p><u>Caractéristiques personnelles*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Genre • Handicap • Statut militaire et/ou vétéran • Ethnicité et/ou race <p>*Notez que la collecte de ce type d'informations personnelles peut varier selon la localisation géographique et</p>	<p>Évaluer et soutenir nos efforts de recrutement et de recrutement en matière de diversité et de mise en place à des fins de rapport juridique, sous réserve de la législation applicable.</p> <p>À votre choix, nous pouvons également utiliser ces informations pour faciliter votre participation aux groupes d'affinité P&G.</p>

sous réserve de la législation applicable. Ces données ne peuvent pas être demandées dans tous les lieux et peuvent être collectées à l'étape 3 ci-dessous.	
<p><u>Informations médicales ou de santé</u></p> <p>*Cette collecte n'est que si vous partagez volontairement ces données avec P&G.</p> <ul style="list-style-type: none"> La documentation peut provenir de diverses sources, y compris, mais sans s'y limiter, le candidat, son professionnel de santé, un travailleur social scolaire, universitaire ou d'agence, un conseiller, un spécialiste professionnel ou tout autre spécialiste/professionnel. 	<p>Évaluer et fournir des aménagements, si possible et applicable, lors de l'entretien et du processus de candidature.</p> <p>Notez que le processus d'aménagement pour les candidats chez P&G peut varier selon votre lieu de placement et votre situation. Dans certains endroits et circonstances, P&G ne peut demander que vous fournissiez des détails concernant l'aménagement spécifique demandé et ne vous demandera aucune information médicale ni détails sur votre handicap. Dans d'autres lieux et circonstances, des informations ou documents médicaux peuvent être demandés pour évaluer et faciliter votre demande. En tout cas, les informations médicales ou de santé ne doivent pas être fournies sauf demande expresse de la part de P&G.</p> <p>Toute information fournie par les candidats dans le cadre du processus d'accommodement des candidats de P&G est partagée volontairement par le candidat, bien que le fait de ne pas fournir les informations demandées puisse entraîner l'incapacité de P&G à évaluer et à fournir des aménagements.</p> <p>Découvrez-en plus sur le processus d'aménagement des candidats chez P&G ici.</p>
<i>Relation avec toute personne ou personnes travaillant pour P&G ou une entreprise fabriquant des produits similaires à P&G, y compris les détails de cette relation le cas applicable.</i>	Pour filtrer votre candidature contre d'éventuels conflits d'intérêts.
<i>Informations supplémentaires recueillies lors du processus d'entretien</i>	Pour nous aider à vous évaluer selon les exigences spécifiques du ou des postes auxquels vous postulez.
<i>Toute autre information requise par la loi pour la conformité au travail ou fournie volontairement par les candidats</i>	

Étape 3 : Informations personnelles recueillies après qu'un candidat ait accepté une offre d'emploi, mais avant de commencer son emploi :

Type d'informations personnelles du candidat recueillies à l'étape 3	Pourquoi collectons-nous et traitons-nous ces informations personnelles des candidats ?
<u>Informations supplémentaires sur les pièces d'identité gouvernementales/éligibilité au travail</u>	Permettre la vérification de l'emploi et le contrôle des antécédents, tels que les vérifications de références, les vérifications de permis et les vérifications des casiers judiciaires, sous réserve de la législation applicable.

	Pour la sécurité et la gestion des risques, comme la collecte de données sur les permis de conduire des employés qui conduisent des véhicules de la société, la vérification des permis professionnels, la prévention de la fraude et des usages similaires.
<i>Informations médicales ou de santé</i>	Déterminer si vous pouvez exercer en toute sécurité les fonctions de votre rôle et déterminer si vous avez besoin d'un aménagement raisonnable pour cela, sous réserve de la loi applicable et uniquement si cela est requis pour votre rôle.
<i>Toute autre information requise par la loi pour la conformité au travail ou fournie volontairement par les candidats</i>	

Notez que toute donnée personnelle supplémentaire recueillie après l'acceptation d'une offre d'emploi, y compris les données personnelles traitées aux fins de la paie, des avantages, du déménagement, de l'adhésion syndicale et d'autres activités d'intégration, est considérée comme des données personnelles des employés et sera soumise [à la Politique mondiale de confidentialité des employés de P&G](#) (ainsi qu'à tout addenda régional applicable). De plus, une fois qu'un candidat devient un employé, certaines informations personnelles du candidat sont répliquées dans son dossier pour la gestion RH et des fins similaires, et sont alors considérées comme des données personnelles de l'employé sous réserve [de la politique mondiale de confidentialité des employés de P&G](#) (ainsi que de tout addenda régional applicable).

Les informations personnelles des candidats pouvant être conservées comme informations personnelles de l'employé incluent, sans s'y limiter : Informations de contact telles que nom, e-mail, téléphone et adresse ; Informations professionnelles / Informations professionnelles supplémentaires incluant CV/CV, données de formation et données d'expérience ; Informations sur les pièces d'identité gouvernementales/éligibilité au travail, incluant la carte d'identité nationale, la citoyenneté, la résidence, la nationalité et le pays de naissance ; Informations supplémentaires sur les pièces d'identité gouvernementales / l'éligibilité au travail ; Résultats des tests ; Caractéristiques personnelles incluant le genre, le handicap, le statut militaire/vétérane, et la race/ethnie ; Informations médicales ou de santé ; et des données similaires.

Analyse de données : En plus des objectifs définis pour les informations personnelles des candidats aux étapes ci-dessus, P&G peut également utiliser les informations personnelles des candidats pour effectuer des analyses de données. Ces analyses sont réalisées dans le but d'améliorer l'expérience des candidats chez P&G, d'améliorer nos processus de recrutement, de planifier les stratégies d'acquisition de talents de P&G, d'évaluer l'efficacité des offres d'emploi ou des campagnes P&G, d'améliorer l'expérience des employés, et d'autres objectifs similaires. Si un candidat devient un employé, les informations personnelles du candidat peuvent également être associées aux données personnelles de l'employé dans le but d'analyser les données. Les analyses sont réalisées uniquement par du personnel autorisé en suivant des garanties spécifiques en matière de confidentialité afin de préserver la confidentialité et la confidentialité de vos données. P&G agrège vos données avant de partager ces analyses et analyses avec d'autres collaborateurs, et les analyses ne sont pas utilisées pour le profilage individuel ou la prise de décision.

2.2 Bases juridiques pour le traitement

Les lois applicables dans certains endroits peuvent exiger que P&G établisse une base légale pour traiter les informations personnelles du candidat. Ces bases juridiques sont énoncées dans l'annexe 1 de cet Avis.

2.3 Évaluations des candidats

Dans le cadre de notre processus de recrutement, nous pouvons exiger que les candidats passent des évaluations. Ces évaluations mesurent des compétences et aptitudes qui ne ressortent généralement pas des entretiens, et nous aident à déterminer si les candidats sont suffisamment qualifiés pour les postes auxquels ils ont postulé et s'ils présentent des caractéristiques qui les rendraient performants chez P&G. Ces évaluations sont nécessaires pour nous aider à identifier une liste restreinte de candidats appropriés avant de conclure un contrat de travail.

Par exemple, l'un de nos tests exige que les candidats répondent à des situations de travail hypothétiques, et vise à évaluer leurs expériences, leurs centres d'intérêt et leurs attitudes liées au travail. Cela permet à P&G de mesurer votre score en ce qui concerne les traits de personnalité qui mèneront à une performance professionnelle réussie et à une intégration d'équipe chez P&G. Une autre évaluation mesure vos compétences de raisonnement, ce qui nous aide à déterminer si vos compétences répondent aux critères spécifiques requis pour réussir le poste pour lequel vous avez postulé. Un autre type d'évaluation (spécifique aux techniciens d'usine ou aux postes de vente expérimentés) nous aide à évaluer vos chances de réussite professionnelle en fonction de votre réponse à des scénarios simulés. Ces évaluations sont essentielles car elles aident à déterminer si vous possédez les compétences et caractéristiques de base nécessaires pour réussir chez P&G.

Pour la plupart des postes, les résultats des évaluations déterminent automatiquement si la candidature d'un candidat peut aller de l'avant, sans prendre en compte d'autres parties de votre candidature. Le score de réussite à ces évaluations est déterminé manuellement par l'équipe P&G concernée. Lorsque vous terminez l'évaluation, nous utilisons une technologie automatisée pour scanner vos réponses, les enregistrer, puis calculer votre score à l'aide d'un système de notation prédéterminé. La technologie automatisée ne détermine pas quelles questions poser, si elle correspond à votre réponse, ni comment les scores doivent être pondérés.

Dans la mesure où ces évaluations peuvent être considérées comme une prise de décision automatisée selon les lois applicables, P&G se conforme aux lois applicables lors de la réalisation de telles évaluations, y compris en offrant aux candidats refusés sur la base de résultats automatisés la possibilité de demander un examen humain. Dans la mesure où cette option est disponible, vous serez informé par e-mail avec des instructions supplémentaires sur la manière de demander une telle révision.

Pour plus d'informations sur le fonctionnement de ces tests, ou pour savoir comment demander un aménagement pour handicap lié au processus d'évaluation de P&G, veuillez consulter <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 Comment nous traitons vos données personnelles pour fournir des actualités et mises à jour par email, SMS et/ou canaux en ligne

Si vous soumettez votre adresse e-mail ou votre numéro de téléphone sur notre site web ou lors d'un événement de recrutement et que vous consentez à recevoir des communications marketing, P&G

peut vous envoyer des actualités, mises à jour et/ou des sondages sur les carrières et postes de P&G par email ou SMS.

Si vous visitez ou partagez vos informations personnelles sur le(s) site web des candidats de P&G ou lors d'événements de recrutement, inscrivez-vous aux alertes d'emploi (par exemple via nos sites web de candidats), et/ou postulez à un emploi chez P&G, P&G peut également partager vos informations personnelles de candidat, y compris les données d'identification numériques, l'adresse e-mail (sous forme hachée), et/ou numéro de téléphone (sous forme de hachage) avec ses partenaires publicitaires. Les partenaires publicitaires de P&G peuvent alors vous montrer des actualités et des mises à jour sur les carrières et les postes professionnels de P&G qui pourraient vous concerner, ainsi que d'autres comme vous, via des canaux en ligne (y compris, mais sans s'y limiter, des chaînes telles que LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok et YouTube). Lorsque la loi l'exige, P&G obtiendra votre consentement et/ou vous permettra de vous retirer de l'utilisation de vos données à ces fins.

Pour adapter les activités ci-dessus et lorsque cela est légalement autorisé, P&G peut utiliser des caractéristiques supplémentaires telles que votre localisation générale (code e.g. zip), votre sexe, vos données professionnelles (par exemple, l'école fréquentée) et les données relatives à votre interaction avec nos processus et systèmes de recrutement (par exemple, résultats d'évaluation, impressions d'entretien et/ou votre étape de complétion dans le processus de candidature de P&G).

Lorsque nous comptons sur votre consentement pour les activités ci-dessus et que vous souhaitez retirer ce consentement, vous pouvez nous contacter en visitant ce [site](#) et en sélectionnant « J'ai besoin de plus d'aide ». Vous pouvez également nous demander d'arrêter de vous envoyer des e-mails et/ou des SMS en suivant les instructions de désinscription fournies avec ces communications. Votre retrait de consentement pour ces activités spécifiques n'affectera pas la légalité de notre traitement avant ce retrait et ne vous disqualifiera pas de participer au processus de recrutement de P&G.

Si vous avez vu une annonce sur n'importe quel canal en ligne concernant des carrières ou des postes P&G sans avoir interagi auparavant avec P&G ou notre ou nos sites web de candidats, cela peut être dû au fait que nous avons demandé à nos partenaires publicitaires d'identifier des personnes potentiellement adaptées à des postes chez P&G (par exemple, en fonction de leur localisation et de leurs intérêts) en notre nom, et de leur présenter des actualités et mises à jour concernant les carrières P&G et des rôles. P&G s'appuie sur ses intérêts légitimes dans l'identification et l'attraction de candidats qualifiés comme base légale pour ces activités.

Comme toujours, des tarifs de messages et de données peuvent s'appliquer à tout message envoyé par nous et à nous par vous. La fréquence des messages peut varier. Si vous avez des questions concernant votre forfait texte ou votre forfait de données mobiles, il est préférable de contacter votre opérateur sans fil.

Veuillez noter que si vous choisissez de vous inscrire à recevoir des messages texte, les opérateurs ne sont pas responsables des messages retardés ou non distribués.

2.5 Comment utilisons-nous les cookies ?

Les cookies sont de petits fichiers envoyés à votre ordinateur pendant que vous naviguez sur le web. Ils stockent des informations utiles sur la façon dont vous interagissez avec les sites web que vous visitez. P&G utilise des cookies sur nos sites web liés à la carrière.

Vous pouvez configurer votre navigateur pour refuser tous les cookies ou indiquer quand un cookie est envoyé à votre ordinateur. Cependant, cela peut empêcher nos sites ou services de fonctionner correctement. Vous pouvez aussi configurer votre navigateur pour supprimer les cookies à chaque fois que vous terminez de naviguer.

P&G respecte les lois applicables relatives aux cookies. Dans certains endroits, nous proposons une plateforme de gestion du consentement aux cookies qui vous permet d'exercer votre choix concernant certaines catégories de cookies. Si cela est disponible, cela peut apparaître sous forme de bannière de cookies et/ou comme une icône visible sur les sites concernés.

2.6 Comment partager-nous les informations personnelles des candidats ?

P&G peut partager vos informations personnelles sur les candidats avec des parties externes qui soutiennent notre processus de recrutement et nos communications avec vous. La Société exige que des parties externes fournissent des niveaux de protection équivalents à ceux appliqués par la Société lors de la manipulation des informations personnelles des candidats.

Il existe certaines situations où vous devrez partager directement des informations personnelles avec des tiers liés aux efforts de recrutement ou d'intégration de P&G, et dans ces cas, P&G ne contrôle pas la manière dont vos données sont traitées. Dans ces cas, vous devez vous assurer de lire et de bien comprendre les avis et pratiques de confidentialité des tiers avant de partager vos informations personnelles.

Les informations personnelles des candidats peuvent être partagées avec notre siège social et affiliés de P&G à l'échelle mondiale selon les besoins afin de faciliter votre emploi potentiel et/ou réel chez P&G. Vous pouvez trouver des informations sur la manière dont nous protégeons les informations personnelles des candidats dans une telle situation à la section 2.8 de cet Avis.

Nous pouvons également divulguer des informations personnelles du candidat si la loi ou la procédure légale nous y est tenu ; faire respecter ou protéger les droits et politiques de P&G ; pour aider à l'enquête sur des inconduites ou activités illégales suspectées ou réelles ; et/ou dans le cadre d'une vente d'une entreprise P&G à une autre société.

Toutes les catégories ci-dessus excluent les données d'adhésion de l'initiateur par messagerie texte et le consentement ; si vous choisissez de vous inscrire à recevoir des messages texte aux fins décrites à la Section 2.4, ces informations ne seront partagées avec aucun tiers en dehors des fournisseurs de services P&G.

2.7 Quels sont vos droits à la vie privée ?

Sous réserve de la législation applicable, vous pouvez avoir le droit de :

- Demandez des informations sur les données personnelles P&G traitées à votre sujet, y compris des informations personnelles sensibles du candidat
- Demandez l'accès aux informations personnelles du candidat que nous traitons à votre sujet,
- Je demande que les informations personnelles inexacts soient corrigées,
- Demandez que vos informations personnelles soient effacées,

- Demandez à P&G de restreindre le traitement de vos informations personnelles ou de s'opposer au traitement de P&G pour des motifs liés à votre situation particulière,
- Demandez à P&G de fournir vos données dans un format permettant leur transfert à une autre partie,
- Soyez informé et/ou ne soyez pas soumis à une décision basée uniquement sur un traitement automatisé, y compris le profilage, et/ou
- Lorsque le traitement de vos données personnelles repose sur votre consentement, le droit de retirer votre consentement.

Selon votre localisation géographique, vous pouvez bénéficier d'autres droits à la vie privée ou supplémentaires. Veuillez consulter les annexes spécifiques au pays/État [ici](#). Si vous résidez dans l'Espace économique européen, vous pouvez y trouver un aperçu de vos droits à la vie privée.

Le cas échéant, vous pouvez exercer ces droits en supprimant/corrigeant vos informations personnelles de candidat dans Workday (guide [ici](#)) ou en visitant ce [site](#). Si vous avez une plainte concernant le traitement de vos informations personnelles par P&G, vous pouvez également déposer ces plaintes auprès de l'autorité de protection des données de votre pays.

Lorsque P&G s'appuie sur votre consentement pour le traitement des informations personnelles du candidat, vous pouvez retirer votre consentement à tout moment pendant le processus de recrutement en visitant ce site et en sélectionnant « J'ai besoin de plus d'aide ». Cela n'affectera pas la légalité du traitement par P&G avant ce retrait. Les informations personnelles sur les candidats que nous avons recueillies lors de votre processus de recrutement seront conservées et supprimées conformément à la section 2.10 ci-dessous.

2.8 Transférons-nous les informations personnelles du candidat ?

Si cela est permis par la loi, les informations personnelles du candidat peuvent être transférées à des pays en dehors de la juridiction où vous les avez fournies. Par exemple, les informations personnelles des candidats peuvent être stockées dans des systèmes aux États-Unis ou consultées depuis d'autres affiliés mondiaux P&G. Ces pays n'ont peut-être pas les mêmes lois sur la protection des données que votre pays de résidence. Lorsque vos informations sont transférées ou consultées depuis des pays extérieurs à votre pays d'origine, nous mettons en place les garanties appropriées ainsi que toute exigence administrative, technique et/ou contractuelle légale pour protéger vos informations personnelles de candidat. Nous effectuons des transferts hors de l'Union européenne et du Royaume-Uni en utilisant des protections contractuelles (telles que les clauses contractuelles types). Si vous souhaitez obtenir une copie du mécanisme de transfert pertinent, contactez corporateprivacy.im@pg.com. P&G respectera également des exigences spécifiques par pays qui restreignent les transferts de données hors du pays de collecte et/ou qui exigent la localisation des données.

Si vous êtes situé dans l'Espace économique européen (EEE), au Royaume-Uni (et à Gibraltar) ou en Suisse, veuillez noter que P&G est certifié selon le Cadre de confidentialité des données UE-U.S. (EU-U.S. DPF), l'extension britannique du DPF UE-U.S. et le cadre suisse-américain. Cadre de protection des données (Suisse-États-Unis, DPF) [collectivement, le « Cadre de protection des données »] développé respectivement par le Département du Commerce des États-Unis, la Commission européenne et le Commissaire à l'information et la Protection fédérale des données suisses, concernant le transfert d'informations personnelles de l'EEE, du Royaume-Uni (et de Gibraltar) ou de la Suisse vers les États-Unis. [Cliquez ici](#) pour consulter notre *Cadre de protection de la vie privée des données : Politique de confidentialité des travailleurs*.

2.9 Comment sécuriser les informations personnelles des candidats ?

Nous mettons en œuvre des mesures physiques, administratives, contractuelles et techniques appropriées, telles que le chiffrement et les contrôles d'accès, conçus pour protéger les informations personnelles des candidats contre la destruction, la perte, la modification, la divulgation ou l'accès ou l'utilisation accidentelle, illégale ou non autorisée, ainsi que contre toute autre forme illégale de traitement.

2.10 Combien de temps gardez-vous mes informations personnelles ?

Nous conservons les informations personnelles du candidat pendant une période de trois (3) ans, sauf si une période de conservation des données différente est exigée par la loi applicable. P&G a adopté cette norme mondiale de trois (3) ans afin de faciliter la possibilité pour un candidat de postuler à différents postes dans plusieurs pays sans avoir à créer un nouveau profil. Les candidats peuvent demander la suppression de leurs informations personnelles de candidat à tout moment dans la période de trois ans (notez que si cette action est réalisée, cela pourrait perturber ou mettre fin à tout processus de recrutement en cours). La demande de suppression avant la fin de la période de trois ans sera généralement acceptée, sauf si la période de conservation des données de trois ans plus longue est exigée par la loi applicable ; et/ou pour remplir les intérêts commerciaux légitimes de P&G, y compris, mais sans s'y limiter, notre droit d'exercer ou de défendre des réclamations juridiques.

Comme indiqué dans la section 2.1 ci-dessus, si un candidat devient un employé, certaines informations personnelles du candidat seront ajoutées à son dossier d'employé en tant qu'informations personnelles d'employé. Les informations personnelles des employés sont soumises à [la Politique mondiale de confidentialité des employés de P&G](#) (ainsi qu'à tout addenda régional applicable), y compris les périodes de conservation pertinentes qui y sont incluses.

2.11 P&G utilise-t-il des outils d'intelligence artificielle (« IA ») ?

Chez P&G, nous nous engageons à un processus de recrutement efficace, équitable et innovant. Dans le cadre de cet engagement, les informations personnelles des candidats peuvent être traitées par des outils d'IA à des fins de recrutement de P&G. P&G peut utiliser des outils d'IA pour aider à mettre en relation des personnes talentueuses avec les bonnes opportunités, simplifier nos processus de recrutement, recueillir des informations, offrir des expériences améliorées aux candidats, et d'autres manières pour contribuer à la réalisation des objectifs énoncés dans la Section 2.1 ci-dessus. Par exemple, les recruteurs P&G peuvent utiliser des outils d'IA pour évaluer la compatibilité des candidats potentiels afin d'inviter des candidats mieux adaptés à postuler à des postes ouverts. P&G utilise également des outils d'IA pour aider à évaluer à quel point les candidatures soumises correspondent aux exigences du poste, afin d'évaluer les candidatures plus rapidement et de garantir que toutes les candidatures soient traitées équitablement.

Bien que les outils d'IA améliorent l'efficacité du processus d'embauche de P&G, nous privilégions une approche globale dans nos décisions d'embauche. Voici quelques bonnes pratiques clés que nous suivons :

- **Jugement humain** : Les outils d'IA sont utilisés sous supervision humaine pour soutenir la prise de décision humaine. P&G n'utilise pas d'outils d'IA pour prendre ou remplacer automatiquement le jugement humain lors des décisions liées au recrutement.

- **Évaluation complète** : Les résultats des outils d'IA ne sont qu'un facteur pris en compte pour déterminer dans quelle mesure les candidats ou candidats potentiels peuvent correspondre aux exigences du poste. Les résultats des évaluations, les entretiens de sélection, les entretiens avec les responsables du recrutement et d'autres données pertinentes sont utilisés pour prendre les décisions finales d'embauche.
- **Amélioration continue** : Nous encourageons les candidats à tenir leur profil à jour, car des informations complètes peuvent conduire à des recommandations plus précises pour de futures opportunités professionnelles.

P&G met en place des mesures pour atténuer les biais dans notre processus d'embauche, y compris les biais potentiels liés à l'utilisation d'outils d'IA. Lorsque des outils d'IA sont fournis par des parties externes, P&G met en œuvre les mesures de protection prévues à la Section 2.6 pour protéger les informations personnelles des candidats.

3.0 Modifications futures

P&G peut modifier cet Avis, par exemple, pour se conformer aux modifications des lois, règlements, pratiques et procédures de la société, ou pour répondre à de nouvelles menaces ou exigences imposées par les autorités de protection des données. Lorsque de tels changements affectent de manière significative notre traitement de vos informations personnelles de candidat, nous vous en informerons en conséquence.

4.0 Informations de contact

Le responsable de vos informations personnelles sur les candidats est The Procter & Gamble Company, y compris les filiales et affiliées concernées. Si vous avez des questions concernant vos informations personnelles de candidat ou des filiales et affiliés spécifiques qui pourraient avoir accès à vos informations personnelles, veuillez nous envoyer un e-mail à corporateprivacy.im@pg.com. Si vous avez ces questions ou d'autres concernant notre traitement de vos données personnelles/informations personnelles du candidat, vous pouvez également contacter notre responsable mondial de la protection des données à – Email : pgprivacyofficer.im@pg.com, Téléphone : +1 (513) 622-0103, Adresse postale : 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, États-Unis.

Pièce jointe 1 : Bases juridiques pour le traitement

Il existe différentes étapes de collecte des informations personnelles des candidats au cours du processus de recrutement :

Étape 1 : Informations personnelles recueillies auprès d'un candidat qui n'a pas encore entamé notre processus de recrutement, mais qui a manifesté de l'intérêt pour postuler chez P&G :

Type d'informations personnelles du candidat recueillies lors de l'étape 1	Base juridique fondée pour le traitement (Espace économique européen/Royaume-Uni/Suisse)	Fondement juridique invoqué pour le traitement (Grande Chine ; Asie, Moyen-Orient et Afrique)
<p><u>Informations de contact</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Nom complet ou prénoms précédents (comme les prénoms de jeune fille) Honorifiques et titres, y compris le nom préféré et la salutation Adresse e-mail Numéro de téléphone Numéro de mobile 	Consentement	Consentement
<p><u>Données professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> CV ou CV 	Consentement	Consentement
<p><u>Données d'identification numérique</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Adresse IP Identifiant de cookie, de tag et/ou de pixel 	Consentement. Vous remarquerez une bannière de cookies sur le site web de P&G concernée qui vous permettra de gérer vos préférences en matière de cookies.	Consentement, si la loi l'exige
<p><u>Informations médicales ou de santé</u></p>	Pour les données médicales/santé partagées dans le cadre du processus d'accommodement des candidats de P&G, la base légale est notre intérêt légitime à garantir que les aménagements appropriés soient pris pour les candidats. P&G peut également invoquer une obligation	Consentement (Un consentement distinct est requis en Chine continentale – Grande Chine pour traiter des informations personnelles sensibles)

	légale en vertu des lois du travail applicables.	
--	--	--

Étape 2 : Informations personnelles recueillies auprès des participants actifs à notre processus de recrutement :

Type d'informations personnelles du candidat recueillies lors de l'étape 2	Base juridique fondée pour le traitement (Espace économique européen/Royaume-Uni/Suisse)	Fondement juridique invoqué pour le traitement (Grande Chine ; Asie, Moyen-Orient et Afrique)
<u>Informations de contact</u> <ul style="list-style-type: none"> • Nom complet ou prénoms précédents (comme les prénoms de jeune fille) • Honorifiques et titres, y compris le nom préféré et la salutation • Adresse postale • Adresse e-mail • Numéro de téléphone • Numéro de mobile 	<p>Intérêt légitime dans la communication avec les candidats.</p> <p>Consentement pour les rappels automatisés par texto.</p>	Consentement
<u>Données professionnelles</u> CV ou CV	Intérêt légitime dans l'évaluation de l'aptitude des candidats à un poste chez P&G.	Consentement
<u>Données professionnelles supplémentaires</u> <ul style="list-style-type: none"> • Parcours professionnel antérieur incluant des références • Données issues de profils LinkedIn et de plateformes similaires • Données académiques telles que l'éducation et les informations sur les diplômes • Licences professionnelles, certifications ainsi que les adhésions et affiliations 	Intérêt légitime dans l'évaluation de l'aptitude des candidats à un poste chez P&G.	Consentement

<ul style="list-style-type: none"> • Compétences personnelles et professionnelles (par exemple, langues parlées), centres d'intérêt et loisirs • Objectifs et intérêts professionnels 		
<u>Identification numérique supplémentaire</u> <ul style="list-style-type: none"> • Signature numérique 	Obligation légale de se conformer aux exigences applicables en matière de signature numérique.	Consentement
<u>Informations audiovisuelles</u> <ul style="list-style-type: none"> • Image • Voix 	Un intérêt légitime pour mener des entretiens dans le cadre de notre processus de recrutement.	Consentement (Un consentement distinct est requis en Chine continentale – Grande Chine pour traiter des informations personnelles sensibles)
<u>Informations financières</u> <ul style="list-style-type: none"> • Informations bancaires 	Des intérêts légitimes à garantir que les frais engagés lors du processus d'entretien soient remboursés.	Consentement (Un consentement distinct est requis en Chine continentale – Grande Chine pour traiter des informations personnelles sensibles)
<u>Informations sur les pièces d'identité gouvernementales/Éligibilité au travail</u> <ul style="list-style-type: none"> • Identification nationale • Citoyenneté • Résidence • Nationalité • Pays de naissance • Statut militaire et/ou vétéran 	Des intérêts légitimes à assurer le bon déroulement de notre processus de recrutement. Obligation légale de garantir que les candidats sont éligibles au travail.	Consentement (Un consentement distinct est requis en Chine continentale – Grande Chine pour traiter des informations personnelles sensibles)
<u>Résultats des tests</u> <ul style="list-style-type: none"> • Les scores de tous les tests d'aptitude, de raisonnement ou de personnalité que vous passez dans le cadre 	Nécessité contractuelle	Consentement

du processus de recrutement.		
<p><u>Caractéristiques personnelles</u> (notez que la collecte des types suivants d'informations personnelles peut varier selon la localisation géographique, sous réserve de la législation applicable, et peut ne pas être demandée dans tous les endroits, ou bien être rassemblée à l'étape 3 ci-dessous)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genre • Handicap • Statut militaire et/ou vétéran • Ethnicité et/ou race 	<p>Lorsque les informations doivent être partagées par le candidat, et sauf indication ci-dessous, la base juridique est l'intérêt légitime de P&G à garantir que P&G recrute une main-d'œuvre diversifiée.</p> <p>Lorsque les informations sont fournies volontairement et n'ont pas à être partagées par le candidat, la base légale est le consentement.</p> <p>Pour les données sur l'ethnicité et/ou la race collectées au Royaume-Uni, P&G s'appuie sur l'intérêt public important pour recruter une main-d'œuvre diversifiée.</p>	Consentement
<u>Informations médicales ou de santé</u>	Pour les données médicales/santé partagées dans le cadre du processus d'accommodement des candidats de P&G, la base légale est notre intérêt légitime à garantir que les aménagements appropriés soient pris pour les candidats. P&G peut également invoquer une obligation légale en vertu des lois du travail applicables.	Consentement (Un consentement distinct est requis en Chine continentale – Grande Chine pour traiter des informations personnelles sensibles)
<i>Informations supplémentaires recueillies lors du processus d'entretien</i>	Intérêt légitime dans l'évaluation de l'aptitude des candidats à un poste chez P&G.	Consentement
<i>Toute autre information requise par la loi pour la conformité au travail ou fournie volontairement par les candidats</i>		

Étape 3 : Informations personnelles recueillies après qu'un candidat ait accepté une offre d'emploi, mais avant de commencer son emploi :

Type d'informations personnelles du candidat recueillies lors de l'étape 3	Base juridique fondée pour le traitement (Espace économique européen/Royaume-Uni/Suisse)	Fondement juridique invoqué pour le traitement (Grande Chine ; Asie, Moyen-Orient et Afrique)
---	---	--

<p><u>Informations supplémentaires sur les pièces d'identité gouvernementales/éligibilité au travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Date de naissance • Numéro de sécurité sociale • Numéro de permis de conduire • Numéro de passeport • D'autres identifiants officiels émises par le gouvernement peuvent être nécessaires pour la conformité (par exemple, visas de travail ou d'immigration, ou numéros de licence si vous êtes un professionnel agréé) 	<p>Obligation légale de garantir que les individus sont éligibles à l'emploi.</p> <p>Des intérêts légitimes à assurer la sécurité de nos main-d'œuvre, et que les individus soient suffisamment qualifiés pour exercer leurs fonctions.</p>	<p>Consentement</p>
<p><u>Informations médicales ou de santé</u></p>	<p>Des intérêts légitimes à garantir que des aménagements appropriés soient accordés aux candidats et à évaluer leur adéquation à un poste.</p> <p>Obligation légale en vertu des lois du travail applicables.</p>	<p>Consentement</p>
<p><i>Toute autre information requise par la loi pour la conformité au travail ou fournie volontairement par les candidats</i></p>		

Analyse de données : Dans l'Espace économique européen/Royaume-Uni/Suisse, P&G s'appuie sur notre intérêt légitime pour ce traitement, sauf si le consentement est légalement requis. Pour la Grande Chine, l'Asie, le Moyen-Orient et l'Afrique, la base légale est le consentement.