

La société Procter & Gamble

Cadre de protection des données : Politique de confidentialité des travailleurs

Dernière mise à jour : 6 juillet 2026

La société Procter & Gamble et ses filiales et affiliées américaines identifiées à l'Annexe 1 (collectivement, « P&G ») respectent vos préoccupations concernant la vie privée.

P&G participe au Cadre de protection des données UE-U.S. (DPF UE-U.S.), l'extension britannique du DPF UE-États-Unis et au cadre suisse-américain. Cadre de protection des données (Suisse-États-Unis, DPF) (collectivement, le « DPF ») administré par le Département du Commerce des États-Unis. Cette politique décrit comment P&G applique les Principes du Cadre de la Confidentialité des Données pour les Données Personnelles des Travailleurs. S'il existe un conflit entre les termes de cette politique et les principes du DPF UE-États-Unis et/ou les Principes Suisse-États-Unis. Les principes du DPF, les Principes du cadre de la protection de la vie privée des données régissent. Les définitions utilisées dans cette politique ne s'appliquent qu'à cette politique et à la certification du Cadre de confidentialité des données de P&G.

« **Contrôleur** » désigne une personne ou une organisation qui, seule ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement des données personnelles.

« **Principes du cadre de la protection de la vie privée des données** » ou « **Principes du DPF** » désignent les Principes et Principes Supplémentaires du DPF.

« **UE** » signifie l'Union européenne ainsi que l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

« **Données personnelles** » désigne toute information, y compris des données sensibles, qui sont (1) concernant une personne identifiée ou identifiable, (2) reçues par P&G aux États-Unis depuis l'UE, le Royaume-Uni ou la Suisse, et (3) enregistrées sous quelque forme que ce soit.

« **Traiteur** » désigne toute personne physique ou morale, autorité publique, agence ou autre organisme qui traite des données personnelles au nom d'un Contrôleur.

« **Données sensibles** » désignent des données personnelles précisant des conditions médicales ou de santé, une origine raciale ou ethnique, des opinions politiques, des croyances religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale (y compris les opinions ou activités liées aux syndicats), la vie sexuelle (y compris la sexualité personnelle), des informations sur les mesures de sécurité sociale, la commission ou la commission présumée de toute infraction, toute procédure pour toute infraction commise ou présumée commise par l'individu ou la disposition de celle-ci ou la peine de tout tribunal dans ce type de procédure (y compris les procédures administratives et les sanctions pénales).

« **UK** » signifie le Royaume-Uni (et Gibraltar).

« **Travailleur** » désigne tout employé, stagiaire, travailleur temporaire ou contractuel actuel, ancien ou potentiel de P&G ou de l'une de ses filiales de l'UE, du Royaume-Uni ou de la Suisse, ou toute

personne liée dont les données personnelles P&G traitent dans le cadre d'une relation de travail, située dans l'UE, le Royaume-Uni ou la Suisse.

La certification du Cadre de protection de la vie privée des données de P&G, ainsi que des informations supplémentaires sur ce cadre, sont disponibles sur <https://www.dataprivacyframework.gov/>.

Types de données personnelles collectées par P&G

P&G collecte des données personnelles sur les travailleurs pour accomplir et soutenir les fonctions et activités des ressources humaines, notamment : (1) le recrutement et l'embauche des candidats ; (2) gestion des communications et des relations avec les travailleurs ; (3) fournir une rémunération et des avantages, y compris la planification salariale ; (4) la gestion de la paie ; (5) fournir des cartes de crédit d'entreprise et traiter les dépenses et remboursements de l'entreprise ; (6) gérer la participation des travailleurs aux plans et programmes de ressources humaines ; (7) remplir des obligations en vertu des contrats de travail ; (8) gérer la performance des employés, le recrutement, le développement de carrière et la reconnaissance (y compris la livraison de cadeaux) ; (9) organiser la formation et le développement des talents ; (10) faciliter les relocalisations de travailleurs et les affectations internationales ; (11) gérer le nombre de salariés, le temps et la présence ainsi que l'allocation des bureaux ; (12) gérer le processus de licenciement des travailleurs ; (13) gérer les systèmes de technologies de l'information et de communication, tels que le système de messagerie électronique de l'entreprise, les dispositifs électroniques et l'annuaire de l'entreprise ; (14) mener des enquêtes éthiques et disciplinaires ; (15) l'administration des griefs et des réclamations des travailleurs ; (16) la gestion des questions d'audit et de conformité ; (17) la gestion des contrôles de sécurité physique et cybernétique, y compris l'accès physique aux sites ; (18) gérer les efforts de diversité, d'égalité et d'inclusion, y compris l'appartenance à des groupes d'affinité ; (19) faciliter les dépistages médicaux et les programmes médicaux (y compris liés au COVID-19) ; (20) se conformer aux obligations légales applicables, y compris les exigences de déclaration gouvernementale, bancaires et de connaissance client, la déclaration fiscale et les exigences spécifiques du droit local ; et (21) d'autres objectifs généraux de sécurité et de ressources humaines, y compris liés à l'adhésion syndicale. P&G peut également obtenir et traiter des données personnelles concernant les contacts d'urgence des Travailleurs et d'autres personnes (tels que conjoint, membres de la famille, personnes à charge et bénéficiaires) dans la mesure où les Travailleurs fournissent ces informations à P&G. P&G traite ces informations pour se conformer à ses obligations légales et pour l'administration des prestations et d'autres fonctions administratives internes.

Les types de données personnelles des travailleurs que P&G collecte dans le cadre de ces activités incluent :

- nom ;
- des informations de contact, telles que l'adresse résidentielle et postale, l'adresse e-mail et le numéro de téléphone ;
- la date et le lieu de naissance ;
- le genre ;
- état civil et composition familiale ou familiale ;
- des informations sur les enfants, les personnes à charge ou d'autres bénéficiaires de Travailleurs ;

- les informations d'identification délivrées par le gouvernement, les informations sur les passeports ou visas, le numéro de sécurité sociale, le permis de conduire, etc. ;
- informations sur la citoyenneté, la résidence et la nationalité ;
- informations démographiques (telles que la race, l'ethnie, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le statut de handicap, les opinions politiques, les croyances religieuses ou philosophiques) ;
- pays de naissance ;
- histoire de l'éducation ;
- l'emploi et l'histoire militaire ;
- statut d'éligibilité légale au travail ;
- antécédents criminels ;
- des informations sur la performance au travail, la rémunération, les dossiers disciplinaires et les plaintes ainsi que la formation ;
- informations sur les licences professionnelles, certifications, adhésions et affiliations ;
- l'adhésion syndicale ;
- informations sur les comptes financiers et les informations sur les cartes de paiement ;
- des informations relatives à des troubles ou examens de santé physique ou mentale ;
- des données génétiques (lorsque l'obligation légale est dans le cadre d'un examen de santé au travail) ;
- des signatures numériques, des données d'identification électronique, des données de cookies, des journaux et des dossiers concernant l'accès et l'utilisation des travailleurs aux appareils P&G et au réseau P&G, ainsi que des informations électroniques similaires ;
- les images de vidéosurveillance et autres informations collectées par les systèmes de sécurité physique de P&G ;
- des données biométriques (comme des empreintes digitales ou des scans faciaux) ;
- photographies, vidéos et enregistrements vocaux ;
- et d'autres informations que les travailleurs peuvent fournir.

P&G peut également obtenir et utiliser les données personnelles des travailleurs d'autres manières, pour lesquelles P&G fournit un avis spécifique au moment de la collecte.

Les pratiques de confidentialité de P&G concernant le traitement des données personnelles des travailleurs sont conformes aux Principes d'Avis du Cadre de la Confidentialité des Données ; Choix ; Responsabilité pour le transfert ultérieur ; Sécurité ; Intégrité des données et limitation de l'objectif ; Accès ; et Recours, Application et Responsabilité.

Avis

P&G informe Workers de ses pratiques de confidentialité, notamment les finalités pour lesquelles elle collecte et utilise ses données personnelles, les types de données personnelles que P&G collecte, les types de tiers à qui P&G divulgue les données personnelles et les finalités de ce processus, les droits et choix dont dispose Workers pour limiter l'utilisation et la divulgation de leurs données personnelles et la manière de contacter P&G concernant ses pratiques concernant les données personnelles. Les informations concernant les pratiques de données personnelles des travailleurs de P&G se trouvent dans cette politique et dans la politique mondiale de confidentialité des employés de P&G, disponible [ici](#).

Des informations pertinentes peuvent également être trouvées dans les avis relatifs à des activités spécifiques de traitement des données.

Choix

P&G offre généralement aux Travaillleurs la possibilité de choisir si leurs données personnelles peuvent (1) être divulguées à des Responsables tiers ou (2) utilisées à des fins substantiellement différentes de celles pour lesquelles les informations ont été initialement collectées ou autorisées par le Travaillleur concerné. Dans la mesure requise par les Principes du Cadre de la protection de la vie privée des données, P&G obtient un consentement volontaire pour certaines utilisations et divulgations de données sensibles. À moins que P&G ne propose à Workers un choix approprié, l'entreprise utilise les données personnelles uniquement pour des fins matériellement identiques à celles indiquées dans cette Politique. Pour exercer leurs choix, les travailleurs peuvent contacter P&G comme indiqué dans cette politique. Dans la mesure et la durée nécessaires pour éviter de nuire à la capacité de l'entreprise à faire des promotions, des nominations ou d'autres décisions similaires en matière d'emploi, P&G n'est pas tenue de donner un préavis ou un choix aux Travaillleurs.

Partage des données personnelles des travailleurs

P&G partage les données personnelles des travailleurs avec ses affiliés et filiales, qui peuvent inclure toute entité au sein du réseau P&G de sociétés, dans le but de gérer les activités de P&G et de fournir des produits et services P&G, ainsi que pour assurer et soutenir les fonctions et activités des ressources humaines. P&G peut également partager les données personnelles des travailleurs avec des Processeurs tiers que l'entreprise conserve pour effectuer des services en son nom, tels que la sécurité, les déplacements, la paie, les avantages sociaux et d'autres activités liées aux ressources humaines. Ces Traiteurs tiers peuvent utiliser les données personnelles des travailleurs P&G uniquement au nom de P&G et conformément aux instructions de P&G, dans le but de fournir des services à P&G tels que ceux décrits ci-dessus. P&G peut divulguer les données personnelles des travailleurs sans offrir la possibilité de se désinscrire, et peut être tenu de divulguer ces données, (1) aux traités tiers que l'entreprise a mandatés pour fournir des services en son nom et conformément à ses instructions, (2) si elle est tenue de le faire par la loi ou un processus légal, ou (3) en réponse à des demandes légales des autorités publiques, notamment pour répondre aux exigences de sécurité nationale, d'intérêt public ou d'application de la loi. P&G se réserve également le droit de transférer des données personnelles en cas d'audit ou si la société vend ou transfère tout ou partie de son activité ou de ses actifs (y compris en cas de fusion, acquisition, coentreprise, réorganisation, dissolution ou liquidation).

Responsabilité pour le transfert ultérieur des données personnelles

Cette politique décrit le partage de données personnelles par P&G.

Sauf autorisation ou exigence de la loi applicable, P&G offre aux travailleurs la possibilité de refuser de partager leurs données personnelles avec des responsables tiers de leur mandat. P&G exige que les responsables tiers à qui elle divulgue les données personnelles des travailleurs acceptent contractuellement (1) de traiter les données personnelles uniquement à des fins limitées et spécifiées, conformément au consentement fourni par le travailleur concerné, (2) d'assurer le même niveau de protection des données personnelles que les principes du cadre de protection de la protection des données, et (3) notifier P&G et cesser le traitement des données personnelles (ou prendre d'autres mesures correctives raisonnables et appropriées) si le responsable tiers estime qu'il ne peut pas remplir son obligation d'assurer le même niveau de protection que celui requis par les Principes du cadre de la protection de la vie privée des données. P&G n'est pas obligé de conclure un contrat de transfert de données personnelles à certains responsables tiers pour des besoins

opérationnels occasionnels liés à l'emploi de l'entreprise, tels que la réservation de vols ou de chambres d'hôtel ou la gestion d'une couverture d'assurance.

En ce qui concerne les transferts de données personnelles des travailleurs vers des traitants tiers, P&G (1) conclut un contrat avec chaque Traiteur concerné, (2) transfère des Données personnelles à chacun de ces Traiteurs uniquement pour des fins limitées et spécifiées, (3) s'assure que le Traiteur est tenu de fournir aux Données personnelles au moins le même niveau de protection de la vie privée exigé par les Principes du Cadre de la Protection de la Vie Privée, (4) prend des mesures raisonnables et appropriées pour s'assurer que le Traiteur traite efficacement les données personnelles conformément aux obligations de P&G en vertu des Principes du Cadre de la protection de la vie privée, (5) exige que le Prestataire informe P&G si le Prestataire détermine qu'il ne peut plus remplir son obligation d'assurer le même niveau de protection que celui requis par les Principes du Cadre de la protection des données, (6) sur notification, y compris en vertu de (5) ci-dessus, prend des mesures raisonnables et appropriées pour stopper et remédie au traitement non autorisé des données personnelles par le Traiteur, et (7) fournit un résumé ou une copie représentative des dispositions pertinentes sur la confidentialité du contrat avec le Traiteur au Département du Commerce, sur demande. P&G reste responsable en vertu des Principes du cadre de la protection des données si les bénéficiaires tiers des transferts traitent les données personnelles pertinentes de manière incohérente avec les principes du cadre de la protection de la vie privée des données, sauf si P&G prouve qu'elle n'est pas responsable de l'événement ayant causé les dommages.

Sécurité

P&G prend des mesures raisonnables et appropriées pour protéger les données personnelles des travailleurs contre la perte, la mauvaise utilisation et l'accès, la divulgation, la modification et la destruction non autorisés, en tenant compte des risques liés au traitement et de la nature des données personnelles.

Intégrité des données et limitation de l'objectif

P&G limite les données personnelles du travailleur traitées à ce qui est pertinent pour les besoins du traitement particulier. P&G ne traite pas les données personnelles des travailleurs de manière incompatible avec les objectifs pour lesquels les informations ont été collectées ou autorisées par la suite par le travailleur concerné. De plus, dans la mesure nécessaire à ces fins, P&G prend des mesures raisonnables pour garantir que les données personnelles traitées par l'entreprise sont (1) fiables pour leur usage prévu, et (2) exactes, complètes et à jour. À cet égard, P&G s'appuie sur ses Travailleurs pour mettre à jour et corriger les Données Personnelles dans la mesure nécessaire aux fins pour lesquelles les informations ont été collectées ou ensuite autorisées par les Travailleurs. Les travailleurs peuvent contacter P&G comme indiqué dans cette politique pour demander à P&G de mettre à jour ou corriger les données personnelles pertinentes.

Sous réserve de la loi applicable, P&G conserve les données personnelles du travailleur sous une forme qui identifie ou rend identifiable le travailleur concerné uniquement tant qu'elles servent un objectif compatible avec les objectifs pour lesquels les données personnelles ont été collectées ou autorisées par la suite par le travailleur.

Accès

Les travailleurs ont généralement le droit d'accéder à leurs données personnelles. En conséquence, lorsque cela est approprié, P&G offre aux Travailleurs un accès raisonnable aux données personnelles que P&G conserve à leur sujet. P&G offre également une opportunité raisonnable aux travailleurs de corriger, modifier ou supprimer les informations lorsqu'elles sont inexactes ou ont été traitées en violation des Principes du cadre de la protection de la vie privée, selon le cas. P&G peut limiter ou refuser l'accès aux données personnelles lorsque la charge ou le coût de l'accès serait disproportionné par rapport aux risques pour la vie privée du Travailleur dans le cas concerné, ou lorsque les droits de personnes autres que le Travailleur seraient violés.

Les travailleurs peuvent demander l'accès à leurs données personnelles en contactant P&G comme indiqué dans cette politique.

Recours, application et responsabilité

P&G dispose de mécanismes conçus pour assurer la conformité aux Principes du Cadre de la Confidentialité des Données. P&G réalise une auto-évaluation annuelle de ses pratiques relatives aux données personnelles des travailleurs afin de vérifier que les attestations et affirmations faites par P&G concernant ses pratiques de confidentialité du Cadre de protection de la Confidentialité des Données sont vraies et que les pratiques de confidentialité de P&G ont été mises en œuvre telles qu'elles sont représentées et conformes aux Principes du Cadre de la Confidentialité des Données.

Conformément au Cadre de protection de la vie privée des données, P&G s'engage à résoudre les plaintes relatives aux Principes du Cadre de la Confidentialité des Données concernant la collecte et l'utilisation par P&G des données personnelles des employés. Les travailleurs ayant des questions ou des plaintes concernant la gestion par P&G des données personnelles reçues en se basant sur les Principes du Cadre de la Confidentialité des Données doivent d'abord contacter P&G comme spécifié ci-dessous.

Si une plainte d'un travailleur ne peut être tranchée par les processus internes de P&G, P&G s'engage à coopérer et à se conformer respectivement aux conseils du comité établi par les autorités européennes de protection des données (DPA), le Bureau du Commissaire à l'information britannique (ICO), l'Autorité de régulation de Gibraltar (GRA) et le Commissaire fédéral suisse à la protection des données et à l'information (FDPIC). selon le cas, traiter les plaintes pertinentes des travailleurs et leur fournir des recours appropriés gratuitement. Dans certaines circonstances, les individus peuvent également être en mesure d'invoquer un arbitrage contraignant pour traiter les plaintes concernant la conformité de P&G aux Principes du Cadre de la protection de la vie privée des données. P&G est également soumis aux pouvoirs d'enquête et d'application de la Federal Trade Commission des États-Unis.

Comment contacter P&G

Pour contacter P&G pour toute question ou préoccupation concernant cette politique ou les pratiques de données personnelles des travailleurs de P&G, écrivez ou appelez :

Responsable mondial de la protection des données

1 Procter & Gamble Plaza

Cincinnati, OH 45202

(513) 622-0103

pgprivacyofficer.im@pg.com

Exemple 1**Liste des entités américaines de P&G certifiant le cadre de protection de la vie privée des données**

La société Procter & Gamble
1837, LLC
Agile Pursuits Franchising, Inc.
Agile Pursuits, Inc.
Celtic Insurance Company, Inc.
Farmacy Beauty, LLC
First Aid Beauty Limited
Fountain Square Music Publishing Co., Inc.
Gillette Opérations commerciales Amérique du Nord
Gillette Holding Company LLC
Société de santé ginger
Grooming Ventures - FL LLC
Grooming Ventures LLC
Liberty Street Music Publishing Company, Inc.
Mielle Organics, LLC
Mielle, Inc.
Nouveau chapitre
Laboratoires Oral-B
P&G Baby Care Digital LLC
P&G Hair Care Holding, Inc.
Procter & Gamble Commercial LLC
Procter & Gamble do Brazil, LLC
Procter & Gamble Europe de l'Est, LLC
Procter & Gamble Energy Company LLC
Procter & Gamble Far East, Inc.
Procter & Gamble Hair Care, LLC
Procter & Gamble Holding LLC
Procter & Gamble India Holdings, Inc.
Procter & Gamble Leasing LLC
Procter & Gamble Productions, Inc.
Procter & Gamble RHD, Inc.
Société de preuves, LLC
Redmond Products, Inc.
Richardson-Vicks Real Estate Inc.
Riverfront Music Publishing Co., Inc.
Rosemount LLC
Shulton, Inc.
Sunflower Distributing LLC
Tambrands Inc.
TAOS - FL, LLC
La Compagnie des lingettes de Douvres
The Gillette Company LLC
La société Procter & Gamble Distributing LLC
La société financière mondiale Procter & Gamble, LLC
La société de fabrication Procter & Gamble
La société de produits papier Procter & Gamble
La société américaine de services aux entreprises Procter & Gamble
Ici L. Inc.
Tula Life, Inc.
United Beauty Brands, LLC
US CD LLC
Walker & Co. Brands, Inc.
Zenlen, Inc.