



Politique de confidentialité globale de P&G applicable aux candidats

Interlocuteur de la Politique de confidentialité :
corporateprivacy.im@pg.com

Dernière révision : 14 octobre 2025

Région : Monde

Champ d'application : Tous les candidats

1.0 Finalité

Le présent document (« Politique ») vous informe de la façon dont la société Procter & Gamble et ses filiales et/ou sociétés affiliées (« P&G » ou la « Société ») recueillent et gèrent vos informations personnelles (les « Informations personnelles des Candidats »). Aux fins de la présente Politique, le terme Candidat comprend toute personne ayant manifesté son intérêt pour un emploi chez P&G et/ou qui a fourni des Informations personnelles à P&G en vue de l'étude de sa candidature pour un emploi chez P&G, y compris les personnes qui étaient précédemment employées par P&G et qui ont de nouveau soumis leurs coordonnées dans le but d'obtenir un nouveau poste.

La Politique est conforme aux [Objectifs, valeurs et principes \(« PVP »\) de P&G](#). En outre, de nombreux pays ont des exigences légales spécifiques régissant l'utilisation des Informations personnelles, y compris les Informations personnelles des Candidats. La Société se pliera à l'ensemble des lois et règlements, y compris la législation locale sur la protection des données et la codétermination, et mettra en œuvre des procédures, des normes et des politiques supplémentaires, partout où cela s'avère nécessaire, pour répondre à ces exigences. En conséquence, les Informations personnelles des Candidats recueillies et/ou consultées par P&G peuvent différer d'un territoire à l'autre, conformément à la législation locale.

La Société s'efforce de veiller à ce que les Informations personnelles des Candidats soient en adéquation avec leur utilisation prévue. Les Candidats sont également responsables de la mise à jour et de la vérification de l'exactitude des informations communiquées à P&G.

2.0 Politique

P&G respecte la confidentialité de vos données. La présente Politique décrit comment nous traitons les Informations personnelles des Candidats, les types d'informations que nous recueillons, les raisons pour lesquelles nous les utilisons, la base juridique ou commerciale pertinente, avec qui nous les partageons, ainsi que les choix que vous pouvez faire au sujet de 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 la façon dont vous pouvez nous contacter au sujet de nos pratiques en matière de confidentialité.

2.1 Quels types d'Informations personnelles des Candidats recueillons-nous ?

Nous réduirons toujours au maximum les types et le nombre d'Informations personnelles des Candidats que la Société peut recueillir auprès de vous ou à votre sujet. Toutefois, 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 si les

Informations personnelles des candidats que nous vous demandons sont facultatives (c.-à-d., non obligatoires) pour poursuivre votre processus de recrutement.

Il existe plusieurs étapes dans la collecte des Informations personnelles des candidats pendant le processus de recrutement :

Étape 1 : Informations personnelles recueillies auprès d'un Candidat qui n'a pas encore commencé notre processus de recrutement, mais qui a montré un intérêt pour postuler à un emploi chez P&G :

Type d'Informations personnelles des candidats recueillies dans l'étape 1	Pourquoi recueillons-nous et traitons-nous ce type d'Informations personnelles des candidats ?
<u>Coordonnées</u> - Nom complet ou autres noms utilisés (tels que le nom de jeune fille) - Distinctions honorifiques et titres, y compris le nom préféré et la salutation - Adresse électronique - Numéro de téléphone portable	Pour vous partager des actualités, des informations et/ou des enquêtes sur les carrières et les postes chez P&G par e-mail et/ou messages textes (notamment via des applications de messagerie texte telles que WhatsApp). Pour permettre à P&G et à ses partenaires publicitaires de diffuser des informations et des mises à jour sur les carrières et les postes de P&G par le biais de sites en ligne (tels que les réseaux sociaux).
<u>Données professionnelles</u> Curriculum vitae ou CV	Pour évaluer vos compétences, qualifications et intérêts par rapport à nos opportunités de carrière.
<u>Données d'identification numérique</u> - Adresse IP - Identifiant de cookie, de balise et/ou de pixel	Pour vous offrir des services numériques par le biais de nos sites Web et applications de recrutement, notamment : pour vous fournir des mises à jour utiles sur les carrières chez P&G et les postes susceptibles de vous intéresser, pour en savoir plus sur vos interactions avec le contenu de P&G, pour aider P&G à améliorer votre expérience lors de vos consultations de nos sites Web, pour mémoriser vos préférences (comme votre langue ou votre région), pour identifier et corriger toute erreur, pour analyser les performances de nos sites Web et pour faciliter le processus de candidature lorsqu'une action du candidat est encore requise.
<u>Informations médicales et relatives à la santé</u> *Ces données sont recueillies uniquement si vous les communiquez à P&G volontairement. Les dossiers peuvent être obtenus auprès de diverses	Pour évaluer et fournir les aménagements nécessaires, si possible, au cours de l'entretien et du processus de recrutement. Veuillez noter que le processus d'aménagement peut varier selon le pays de résidence du candidat et sa situation. Dans certaines juridictions et circonstances, P&G peut uniquement vous demander de fournir les renseignements concernant le ou les aménagements spécifiques nécessaires et ne vous demandera aucune autre information médicale ni aucun autre

sources et notamment le Candidat, le prestataire médical du Candidat, l'assistant social d'une école, d'une université ou d'un organisme, un conseiller, un spécialiste en reclassement professionnel ou autre spécialiste/professionnel	renseignement concernant votre handicap. Dans d'autres juridictions et circonstance, des informations/dossiers médicaux peuvent vous être demandés pour évaluer et donner suite à votre demande. Dans tous les cas, les informations médicales et relatives à la santé ne doivent pas être communiquées tant que P&G ne vous en fait pas spécifiquement la demande. Toute information fournie par les Candidats dans le cadre du processus d'aménagement de P&G est communiquée de manière volontaire par le Candidat, cependant, si P&G ne reçoit pas les informations demandées, elle ne sera pas en mesure d'évaluer et donc de fournir les aménagements nécessaires. Pour en savoir plus sur le processus d'aménagement à destination des Candidats de P&G, veuillez consulter cette page.
--	---

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

Type d'Informations personnelles des candidats recueillies à l'étape 2	Pourquoi recueillons-nous et traitons-nous ce type d'Informations personnelles des candidats ?
<u>Coordonnées</u> - Nom complet ou autres noms utilisés (tels que le nom de jeune fille) - Distinctions honorifiques et titres, y compris le nom préféré et la salutation - Adresse postale - Adresse électronique - Numéro de téléphone - Numéro de téléphone portable	Pour lancer le processus de votre candidature à un emploi et vous contacter au sujet des mesures à prendre et des mises à jour. Ces données sont utilisées pendant tout le reste du processus de recrutement pour communiquer avec vous. Avec votre consentement, P&G peut également vous envoyer des mises à jour automatiques par SMS ou via des applications de messagerie textuelle (par ex., un rappel de nous envoyer les documents nécessaires).
<u>Données professionnelles</u> Curriculum vitae ou CV	Pour évaluer vos compétences, qualifications et intérêts par rapport à nos opportunités de carrière.
<u>Données professionnelles supplémentaires</u> - Historique d'emplois, dont références - Données provenant de profils LinkedIn et plateformes similaires - Données académiques telles que les formations et diplômes	Pour nous aider à évaluer votre profil par rapport aux exigences spécifiques d'un ou plusieurs postes pour lesquels vous postulez.

• Licences professionnelles, certifications, adhésions et affiliations • Compétences personnelles et professionnelles (par ex., langues parlées), intérêts et passe-temps • Objectifs et intérêts professionnels	
<u>Identification numérique supplémentaire</u> • Signature numérique	Pour vous permettre d'autoriser et de soumettre de manière vérifiable les formulaires de candidature à un emploi dans un format numérique.
<u>Informations audio-visuelles</u> • Image • Voix	Pour nous permettre d'organiser des entretiens téléphoniques/vidéos.
<u>Informations financières</u> • Informations sur le compte bancaire	Pour faciliter le remboursement des dépenses autorisées pendant le processus d'entretien.
<u>Carte d'identité nationale/Informations sur le droit au travail</u> • Identifiant national • Citoyenneté • Lieu de résidence • Nationalité • Pays de naissance • Permis de travail	Pour déterminer votre admissibilité professionnelle à un ou plusieurs postes spécifiques pour lesquels vous postulez et pour nous assurer qu'il n'y a pas de candidatures en double.
<u>Résultats des tests</u> • Les résultats des tests d'aptitude, de logique ou de personnalité que vous avez passés dans le cadre de la procédure de recrutement.	Pour déterminer vos qualifications et votre aptitude à occuper le poste en question avant de vous embaucher.
<u>Caractéristiques personnelles*</u> • Genre • Handicap • Statut militaire ou d'ancien combattant	Pour évaluer et soutenir nos efforts en matière de diversité lors du recrutement, et à des fins de reporting juridique, selon la loi en vigueur. Avec votre accord, nous pourrions aussi utiliser ces informations pour vous permettre de participer aux groupes d'affinité de P&G.

• Appartenance ethnique et/ou origine * Remarque : la collecte de ces types d'Informations personnelles peut varier en fonction de votre pays et de la loi en vigueur. Ces données ne seront pas nécessairement demandées dans tous les pays et pourraient plutôt être recueillies à l'étape 3 ci-dessous.	
<u>Informations médicales et relatives à la santé</u> *Ces données sont recueillies uniquement si vous les communiquez à P&G volontairement. • Les dossiers peuvent être obtenus auprès de diverses sources et notamment le Candidat, le prestataire médical du Candidat, l'assistant social d'une école, d'une université ou d'un organisme, un conseiller, un spécialiste en reclassement professionnel ou autre spécialiste/professionnel.	Pour évaluer et fournir les aménagements nécessaires, si possible, au cours de l'entretien et du processus de recrutement. Veuillez noter que le processus d'aménagement peut varier selon le pays de résidence du candidat et sa situation. Dans certaines juridictions et circonstances, P&G peut uniquement vous demander de fournir les renseignements concernant le ou les aménagements spécifiques nécessaires et ne vous demandera aucune autre information médicale ni aucun autre renseignement concernant votre handicap. Dans d'autres juridictions et circonstance, des informations/dossiers médicaux peuvent vous être demandés pour évaluer et donner suite à votre demande. Dans tous les cas, les informations médicales et relatives à la santé ne doivent pas être communiquées tant que P&G ne vous en fait pas spécifiquement la demande. Toute information fournie par les Candidats dans le cadre du processus d'aménagement de P&G est communiquée de manière volontaire par le Candidat, cependant, si P&G ne reçoit pas les informations demandées, elle ne sera pas en mesure d'évaluer et donc de fournir les aménagements nécessaires. Pour en savoir plus sur le processus d'aménagement à destination des Candidats de P&G, veuillez consulter cette page.
<i>Relations avec toute personne travaillant pour P&G ou une entreprise fabriquant des produits similaires à P&G, y compris, le cas échéant, les détails d'une telle relation.</i>	Pour vérifier que votre candidature ne pose pas de conflit d'intérêts.
<i>Autres informations recueillies durant la procédure d'entretien</i>	Pour nous aider à évaluer votre profil par rapport aux exigences spécifiques d'un ou plusieurs postes pour lesquels vous postulez.
<i>Toute autre information exigée par la loi aux fins de conformité d'emploi, ou que les Candidats décident de nous communiquer</i>	

Étape 3 : Informations personnelles recueillies après que le Candidat a accepté une offre d'emploi mais avant sa prise de fonctions :

Type d'Informations personnelles des candidats recueillies à l'étape 3	Pourquoi recueillons-nous et traitons-nous ce type d'Informations personnelles des candidats ?
<u>Informations supplémentaires sur les documents d'identité/l'éligibilité au travail</u>	Pour permettre la vérification de l'emploi et la vérification des antécédents, tels que la vérification des références, la vérification des licences et la vérification des casiers judiciaires, conformément à la loi en vigueur. Pour la sécurité et la gestion des risques, comme la collecte des données relatives aux permis de conduire des employés qui utilisent des véhicules de la Société, la vérification des permis professionnels, la prévention de la fraude et à des fins similaires.
<u>Informations médicales et relatives à la santé</u>	Pour déterminer si vous pouvez accomplir en toute sécurité les tâches de votre poste et s'il vous faut un aménagement raisonnable pour le faire, en fonction de la loi en vigueur et uniquement si votre poste l'exige.
<i>Toute autre information exigée par la loi aux fins de conformité d'emploi, ou que les Candidats décident de nous communiquer</i>	

Veuillez noter que les données à caractère personnel supplémentaire recueillies après l'acceptation d'une offre d'emploi, y compris les données à caractère personnel traitées à des fins de gestion de la paie, des avantages sociaux, de délocalisation, d'adhésion à un syndicat, et autres activités d'intégration, sont considérées comme des Données à caractère personnel de l'employé et seront soumises à la [Politique globale de confidentialité applicable aux employés de P&G](#) (et tout addenda local applicable). En outre, une fois qu'un candidat devient un employé, certaines Informations personnelles du candidat seront copiées dans le dossier de l'employé à des fins de gestion des ressources humaines et similaires et seront donc considérées comme des Données à caractère personnel de l'employé soumises à la [Politique globale de confidentialité applicable aux employés de P&G](#) (et tout addenda local applicable).

Les Informations personnelles du candidat qui peuvent être conservées en tant qu'Informations personnelles de l'employé incluent, notamment : les coordonnées, dont le nom, l'adresse e-mail, le numéro de téléphone et l'adresse postale ; les informations professionnelles/informations professionnelles supplémentaires, dont le CV, le parcours scolaire et les expériences professionnelles ; les informations relatives aux documents d'identité émis par le gouvernement/critères d'admissibilité à l'emploi, dont la pièce d'identité nationale, la citoyenneté, la résidence, la nationalité et le pays de naissance ; d'autres informations relatives aux documents d'identité émis par le gouvernement/critères d'admissibilité à l'emploi ; les résultats de tests ; les caractéristiques personnelles, dont le sexe, le handicap, le statut de militaire/vétérant et l'origine ethnique ; les informations médicales ou relatives à la santé ; et des données similaires.

Analyse de données : Outre les finalités indiquées concernant les Informations personnelles des candidats dans les étapes ci-dessus, P&G peut également utiliser les Informations personnelles des candidats pour réaliser des analyses de données. Lesdites analyses sont réalisées dans le but d'améliorer l'expérience des candidats et le processus de recrutement de P&G, de planifier ses stratégies d'acquisition des talents, d'évaluer l'efficacité de ses offres d'emploi ou campagnes d'embauches, d'améliorer l'expérience des employés et à des fins similaires. Si un candidat devient employé, ses Informations personnelles de candidat seront ajoutées à son dossier d'employé en tant qu'Informations personnelles des employés à des fins d'analyse de données. Les analyses sont

réalisées uniquement par du personnel autorisé qui respecte des garanties spécifiques en matière de protection des données. P&G agrège vos données avant de partager lesdites analyses et observations avec d'autres membres du personnel, et les analyses ne sont jamais à des fins de profilage ou de prise de décision.

2.2 Bases juridiques du traitement

La loi en vigueur dans certains pays impose à P&G d'avoir une base juridique pour traiter les Informations personnelles des candidats. Ces bases juridiques sont définies à l'annexe 1 de la présente Politique.

2.3 Évaluations des candidats

Dans le cadre de notre procédure de recrutement, nous pouvons demander aux candidats de passer des évaluations. Ces évaluations mesurent les compétences et les aptitudes que les entretiens ne révèlent en général pas et nous aident à déterminer si les candidats sont qualifiés pour les postes qui les intéressent et s'ils présentent les qualités qui leur permettraient de réussir chez P&G. Ces évaluations sont nécessaires pour faciliter la présélection des Candidats adéquats avant de les embaucher.

Par exemple, l'un de nos tests demande aux Candidats de répondre à des questions de mise en situation et a été conçu pour mesurer leur expérience, leurs intérêts et leurs comportements professionnels. Cela permet à P&G d'évaluer votre score par rapport aux caractéristiques de votre personnalité qui vous permettront de réussir votre carrière professionnelle et d'intégrer l'équipe de P&G. Une autre évaluation mesure votre capacité de réflexion, ce qui nous permet de déterminer si vos aptitudes répondent aux critères spécifiques requis pour exercer vos fonctions avec brio. Un autre type d'évaluation (spécifique aux techniciens en usine ou aux commerciaux expérimentés) nous permet d'évaluer vos capacités à réussir dans votre travail sur la base de vos réponses à des mises en situation. Ces évaluations sont essentielles, car elles contribuent à déterminer si vous possédez les compétences et les caractéristiques fondamentales nécessaires à la réussite au sein de P&G.

Pour la plupart des postes, les résultats de l'évaluation déterminent automatiquement si le dossier du Candidat peut être retenu, sans tenir compte des autres éléments de votre candidature. Le score de passage de ces évaluations est déterminé manuellement par l'équipe P&G concernée. Lorsque vous terminez cette évaluation, nous utilisons un système automatisé pour analyser vos réponses et les enregistrer avant de calculer votre score à l'aide d'un système de notation préétabli. Ce système automatisé ne détermine pas les questions à poser, si votre réponse est juste ou comment le score doit être pondéré.

Dans la mesure où ces évaluations peuvent être assimilées à une prise de décision automatisée en vertu de la loi en vigueur, P&G se conforme à la loi en vigueur pour mener ces évaluations, y compris en offrant aux Candidats rejetés sur la base des résultats de l'évaluation automatisée la possibilité de demander une vérification par un être humain. Si cette option vous est proposée, vous en serez informé par e-mail et recevrez d'autres instructions sur la manière de demander cette révision.

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

2.4 Comment nous traitons vos données personnelles pour vous fournir des informations et des mises à jour par e-mail, SMS et/ou sur Internet

Si vous soumettez votre adresse e-mail ou votre numéro de téléphone sur nos sites Internet de candidats ou lors d'un événement de recrutement et consentez à recevoir des communications marketing, P&G peut vous envoyer des informations, des mises à jour et/ou des enquêtes sur les carrières et les postes de P&G par e-mail ou par SMS.

Si vous consultez les sites de recrutement de P&G ou si vous partagez vos Informations personnelles sur ces sites ou lors d'événements de recrutement, si vous vous inscrivez à des alertes emploi (par ex., via nos sites de recrutement) et/ou si vous postulez à un emploi chez P&G, cette dernière pourra également partager les informations personnelles des candidats, y compris les Données d'identification numériques, l'adresse e-mail (sous forme hachée) et/ou le numéro de téléphone (sous forme hachée) avec ses partenaires publicitaires. Les partenaires publicitaires de P&G pourront alors vous proposer des informations et des mises à jour sur les carrières et les postes de P&G susceptibles de vous intéresser, ainsi que d'autres personnes comme vous, par le biais de sites Internet (y compris, mais sans s'y limiter, des sites tels que LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok et YouTube). Lorsque la loi l'exige, P&G devra se procurer votre consentement et/ou vous permettra de refuser l'utilisation de vos données à ces fins.

Pour adapter les activités susmentionnées, et lorsque la loi le permet, P&G pourra utiliser d'autres caractéristiques telles que votre localisation générale (par ex., votre code postal), votre sexe, vos données professionnelles (par ex., l'école que vous avez fréquentée) et les données liées à vos interactions avec nos processus et systèmes de recrutement (par ex., les résultats de votre évaluation et les commentaires issus de vos entretiens et/ou votre stade d'avancement dans le processus de candidature de P&G).

Lorsque nous nous basons sur votre consentement pour les activités susmentionnées et que vous souhaitez revenir sur ce consentement, vous pouvez nous contacter en consultant ce [site](#) et en sélectionnant « J'ai besoin d'aide ». Vous pouvez aussi nous demander d'arrêter de vous envoyer des e-mails et/ou des SMS en suivant les instructions d'opposition envoyées avec ces messages. Le retrait de votre consentement pour ces activités spécifiques n'affectera pas la légitimité de notre traitement avant ce retrait et ne vous empêchera pas de participer au processus de recrutement de P&G.

Si vous avez vu une annonce sur un site Web concernant des carrières ou des postes chez P&G et n'avez jamais contacté P&G ou consulté nos sites Internet de recrutement, il est possible que nous ayons demandé à nos partenaires publicitaires d'identifier en notre nom des personnes susceptibles de correspondre à des postes chez P&G (par ex., en fonction de leur emplacement et de leurs intérêts) et de leur envoyer des informations et des mises à jour concernant les carrières et les postes chez P&G. P&G s'appuie sur ses intérêts légitimes pour identifier des Candidats qualifiés et les recruter, comme base juridique pour ces activités.

2.5 Comment utilisons-nous les cookies ?

Les cookies sont de petits fichiers envoyés à votre ordinateur lorsque vous naviguez sur le Web. Ils stockent des informations utiles sur la façon dont vous utilisez les sites Web que vous consultez. P&G utilise des cookies sur ses sites Internet de recrutement.

Vous pouvez configurer votre navigateur pour refuser tous les cookies ou pour vous indiquer quand un cookie est envoyé à votre ordinateur. Toutefois, nos sites ou services pourraient ne pas fonctionner

correctement. Vous pouvez également configurer votre navigateur pour supprimer les cookies chaque fois que vous terminez votre navigation.

P&G respecte la loi en vigueur concernant les cookies. Dans certains pays, nous proposons une plateforme de gestion du consentement aux cookies qui vous permet de choisir certaines catégories de cookies. Dans ce cas, cette option peut apparaître sous forme de bannière de cookies et/ou d'icône visible sur les sites Internet concernés.

2.6 Comment partageons-nous les Informations personnelles des Candidats ?

P&G peut partager les Informations personnelles des candidats avec des tiers externes qui nous assistent dans notre processus de recrutement et dans nos communications avec les Candidats. La Société exige que les tiers externes offrent des niveaux de protection équivalents à ceux appliqués par la Société lors de la gestion des Informations personnelles des Candidats.

Parfois, vous transmettez vos Informations personnelles directement aux prestataires de services associés aux initiatives de recrutement et d'intégration de P&G. P&G ne contrôle alors pas la façon dont vos données sont traitées. Dans ce cas, vous devez vous assurer de prendre connaissance des politiques de confidentialité des tiers et de leurs pratiques avant de partager vos Informations personnelles.

Les Informations personnelles des candidats peuvent être partagées avec le siège de P&G et ses filiales dans le monde entier si cela s'avère nécessaire pour permettre votre embauche potentielle et/ou effective au sein de P&G. Vous trouverez des informations sur la manière dont nous protégeons les Informations personnelles des candidats dans ce cas à la section 2.8 de la présente Politique. Nous pouvons également divulguer des Informations personnelles des Candidats si nous sommes tenus de le faire par voie législative ou juridique ; pour faire respecter ou protéger les droits et les politiques de P&G ; pour contribuer à une enquête sur des activités illégales suspectées ou avérées ; et/ou dans le cadre de la cession de tout ou partie d'une entreprise de P&G à une autre société.

2.7 Quels sont vos droits vis-à-vis de vos Informations à caractère personnel ?

En fonction de la loi en vigueur, vous pouvez avoir les droits suivants :

- demander des informations sur les données à caractère personnel que P&G traite à votre sujet, y compris les Informations personnelles sensibles des candidats
- demander l'accès aux Informations personnelles des candidats que nous traitons à votre sujet ;
- demander la rectification d'Informations personnelles erronées ;
- demander l'effacement de vos Informations personnelles ;
- demander la limitation du traitement de vos Informations personnelles par P&G ou vous opposer au traitement de vos Informations personnelles en raison de votre situation personnelle,
- demander que P&G vous fournisse vos données dans un format qui vous permet de les transférer à un autre tiers,
- être informé en cas de décision entièrement automatisée, y compris le profilage, et/ou ne pas en faire l'objet, et/ou
- lorsque le traitement de vos données à caractère personnel est basé sur votre consentement, retirer votre consentement à tout moment.

En fonction de votre emplacement, vous pouvez avoir d'autres droits à la vie privée. Veuillez consulter les addenda relatifs à votre pays ou État [ici](#). Si vous résidez au sein de l'Espace économique européen, veuillez consulter [la page suivante](#) pour obtenir un aperçu des droits dont vous disposez en matière de protection des données.

Le cas échéant, vous pouvez exercer ces droits en supprimant ou rectifiant les informations personnelles des candidats dans Workday (guide disponible [ici](#)) ou en consultant ce [site](#). Si vous souhaitez déposer plainte concernant le traitement de vos Informations personnelles par P&G, vous pouvez également le faire auprès de l'autorité de protection des données de votre pays.

Lorsque P&G se base sur votre consentement pour traiter vos Informations personnelles de candidat, vous pouvez retirer votre consentement à tout moment au cours de la procédure de recrutement en consultant ce site et en sélectionnant « J'ai besoin d'aide ». Cela n'affectera pas la légitimité du traitement des données par P&G avant le retrait de votre consentement. Les Informations personnelles de candidat que nous avons recueillies au cours de votre procédure de recrutement seront conservées et supprimées conformément à la section 2.10 ci-dessous.

2.8 Est-ce que nous transférons les Informations personnelles des candidats ?

Si la loi en vigueur le permet, les Informations personnelles des candidats peuvent être transférées dans des pays autres que celui où vous les avez fournies. Par exemple, les Informations personnelles des candidats peuvent être conservées dans des systèmes aux États-Unis ou consultées depuis d'autres filiales de P&G dans le monde. Ces pays peuvent ne pas présenter les mêmes lois en matière de protection des données que votre pays de résidence. Lorsque vos informations sont transférées vers ou consultées depuis des pays situés à l'extérieur de votre pays d'origine, nous prenons les précautions appropriées et respectons toutes les exigences contractuelles administratives, techniques et/ou contractuelles légalement requises pour protéger vos Informations personnelles de Candidat. Nous effectuons des transferts en dehors de l'Union européenne et du Royaume-Uni en utilisant des protections contractuelles (par ex., les clauses contractuelles types). Contactez corporateprivacy.im@pg.com si vous souhaitez obtenir copie de l'accord de transfert qui vous concerne. P&G se conformera également aux exigences spécifiques du pays qui limitent les transferts de données en dehors du pays de collecte et/ou qui nécessitent 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 en vertu du Cadre de protection des données UE-États-Unis (CPD UE-États-Unis), de l'extension du Royaume-Uni au CPD UE-États-Unis et du Cadre de protection des données Suisse-États-Unis (CPD Suisse-États-Unis) (collectivement, le « Cadre de protection des données ») développé par le Ministère du Commerce des États-Unis, la Commission européenne et le Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence suisse, respectivement, concernant le transfert d'informations personnelles depuis l'EEE, le Royaume-Uni (et Gibraltar) ou la Suisse vers les États-Unis, [Cliquez ici](#) pour afficher notre *Cadre de protection des données : Politique de confidentialité du salarié*.

2.9 Comment sécurisons-nous les Informations personnelles des Candidats ?

Nous prenons les mesures physiques, administratives, contractuelles et techniques appropriées, telles que le cryptage et des contrôles d'accès conçus pour protéger les Informations personnelles des candidats contre la destruction, la perte, la modification, la divulgation, l'accès ou l'utilisation accidentelle, illégale ou non autorisée, ainsi que contre toutes autres formes illégales de traitement.

2.10 Combien de temps conservez-vous mes Informations personnelles ?

Nous conservons les Informations personnelles des candidats pendant une période de trois (3) ans, sauf si une période de rétention des données différente est requise par la loi en vigueur. P&G a adopté cette norme mondiale de trois (3) ans pour permettre à un Candidat de se présenter à plusieurs postes dans de multiples pays sans avoir à créer un nouveau profil. Les Candidats peuvent demander que les Informations personnelles des candidats les concernant soient supprimées à tout moment au cours de la période de trois ans (remarque : cette action peut interrompre ou mettre fin à la procédure de recrutement en cours). La demande d'effacement avant la fin de la période de trois ans sera généralement acceptée, à moins que la durée de conservation ne soit imposée par la loi en vigueur ; et/ou pour satisfaire aux intérêts commerciaux légitimes de P&G, y compris, sans s'y limiter, pour faire valoir nos droits et nous défendre en cas de procédures en justice.

Comme indiqué dans la section 2.1 ci-dessus, si un candidat devient employé, certaines de ses Informations personnelles de candidat seront ajoutées à son dossier d'employé en tant qu'Informations personnelles des employés. Les Informations personnelles des employés sont soumises à la [Politique globale de confidentialité applicable aux employés de P&G](#) (et tout addenda local applicable) et notamment à toute période de conservation qu'elle prévoit.

3.0 Modifications futures

P&G peut modifier la présente Politique, par exemple pour se conformer aux modifications apportées aux lois, aux règlements, aux pratiques et aux procédures de la Société, ou pour répondre aux nouvelles menaces ou à de nouvelles exigences imposées par les autorités de protection des données. Si ces modifications devaient affecter substantiellement notre traitement des Informations personnelles des candidats vous concernant, nous vous en informerons.

4.0 Coordonnées

Le responsable du traitement des Informations personnelles des candidats est The Procter & Gamble Company, y compris les filiales et sociétés affiliées concernées. Si vous avez des questions concernant vos Informations personnelles des candidats ou les filiales et sociétés affiliées spécifiques qui peuvent avoir accès à vos Informations personnelles, veuillez nous envoyer un e-mail à l'adresse corporateprivacy.im@pg.com. Pour toute autre question ou préoccupation concernant le traitement de vos données personnelles/des informations personnelles des candidats, vous pouvez également contacter notre délégué général à la protection des données aux coordonnées suivantes : E-mail : pgprivacyofficer.im@pg.com, Téléphone : +1 (513) 622-0103, Adresse postale : 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, États-Unis.

Annexe 1 : Bases juridiques du traitement

Il existe plusieurs étapes dans la collecte des Informations personnelles des candidats pendant le processus de recrutement :

Étape 1 : Informations personnelles recueillies auprès d'un Candidat qui n'a pas encore commencé notre processus de recrutement, mais qui a montré un intérêt pour postuler à un emploi chez P&G :

Types d'Informations personnelles des candidats recueillies durant l'étape 1	Base juridique invoquée pour le traitement (Espace économique européen/Royaume-Uni/Suisse)	Base juridique invoquée pour le traitement (Grande Chine, Asie, Moyen-Orient et Afrique)
<u>Coordonnées</u> - Nom complet ou autres noms utilisés (tels que le nom de jeune fille) - Distinctions honorifiques et titres, y compris le nom préféré et la salutation - Adresse électronique - Numéro de téléphone - Numéro de téléphone portable	CONSENTEMENT	CONSENTEMENT
<u>Données professionnelles</u> Curriculum vitae ou CV	CONSENTEMENT	CONSENTEMENT
<u>Données d'identification numérique</u> - Adresse IP - Identifiant de cookie, de balise et/ou de pixel	Consentement. Vous remarquerez une bannière de cookies sur les sites Internet concernés de P&G qui vous permettra de gérer vos préférences en matière de cookies.	Consentement, si requis par la loi
<u>Informations médicales et relatives à la santé</u>	En ce qui concerne les données médicales partagées en rapport avec le processus	CONSENTEMENT (Un consentement distinct est obligatoire en Chine continentale et

	d'aménagement à l'attention des Candidats des P&G, la base juridique est notre intérêt légitime à veiller à ce que les aménagements nécessaires soient proposés au Candidat. P&G pourra aussi se baser sur son obligation légale en vertu du droit du travail en vigueur.	en Grande Chine pour traiter des informations personnelles sensibles)
--	---	---

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

Types d'Informations personnelles des candidats recueillies durant l'étape 2	Base juridique invoquée pour le traitement (Espace économique européen/Royaume-Uni/Suisse)	Base juridique invoquée pour le traitement (Grande Chine, Asie, Moyen-Orient et Afrique)
<u>Coordonnées</u> - Nom complet ou autres noms utilisés (tels que le nom de jeune fille) - Distinctions honorifiques et titres, y compris le nom préféré et la salutation - Adresse postale - Adresse électronique - Numéro de téléphone - Numéro de téléphone portable	Intérêt légitime à communiquer avec les Candidats. Consentement pour les rappels automatiques par SMS.	CONSENTEMENT
<u>Données professionnelles</u> Curriculum vitae ou CV	Intérêt légitime à évaluer l'adéquation des Candidats avec un poste chez P&G.	CONSENTEMENT
<u>Données professionnelles supplémentaires</u>	Intérêt légitime à évaluer l'adéquation des	CONSENTEMENT

• Historique d'emplois, dont références • Données provenant de profils LinkedIn et plateformes similaires • Données académiques telles que les formations et diplômes • Licences professionnelles, certifications, adhésions et affiliations • Compétences personnelles et professionnelles (par ex., langues parlées), intérêts et passe-temps • Objectifs et intérêts professionnels	Candidats avec un poste chez P&G.	
<u>Identification numérique supplémentaire</u> • Signature numérique	Obligation légale de respecter les exigences applicables en matière de signature électronique.	CONSENTEMENT
<u>Informations audio-visuelles</u> • Image • Voix	Intérêt légitime à mener des entretiens dans le cadre du processus de recrutement.	CONSENTEMENT (Un consentement distinct est obligatoire en Chine continentale et en Grande Chine pour traiter des informations personnelles sensibles)
<u>Informations financières</u> • Informations sur le compte bancaire	Intérêt légitime à vérifier que les dépenses encourues pendant le processus de recrutement sont remboursées.	CONSENTEMENT (Un consentement distinct est obligatoire en Chine continentale et en Grande Chine pour traiter des informations personnelles sensibles)
<u>Carte d'identité nationale/Informations sur le droit au travail</u> • Identifiant national • Citoyenneté • Lieu de résidence • Nationalité • Pays de naissance	Intérêts légitimes à assurer le bon déroulement du processus de recrutement. Obligation légale de vérifier que les	CONSENTEMENT (Un consentement distinct est obligatoire en Chine continentale et en Grande Chine pour traiter des informations personnelles sensibles)

Statut militaire ou d'ancien combattant	Candidats sont éligibles à l'emploi.	
<u>Résultats des tests</u> Les résultats des tests d'aptitude, de logique ou de personnalité que vous avez passés dans le cadre de la procédure de recrutement.	Nécessité contractuelle	CONSENTEMENT
<u>Caractéristiques personnelles</u> (remarque : la collecte des types d'Informations personnelles suivants peut varier en fonction du pays, sous réserve de la loi en vigueur, et peut ne pas être demandée dans tous les pays. Les Informations personnelles peuvent au contraire être recueillies à l'étape 3 ci-dessous) - Genre - Handicap - Statut militaire ou d'ancien combattant - Appartenance ethnique et/ou origine	Lorsque des informations doivent être partagées par le Candidat, et sauf dans les cas mentionnés ci-dessous, la base juridique est l'intérêt légitime de P&G à s'assurer de recruter une main-d'œuvre diversifiée. Si les informations sont communiquées volontairement et que leur partage n'est pas exigé du Candidat, la base juridique est le Consentement. En ce qui concerne les données relatives à l'origine ethnique et/ou raciale recueillies au Royaume-Uni, P&G se base sur l'intérêt public considérable que représente le recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée.	CONSENTEMENT
<u>Informations médicales et relatives à la santé</u>	En ce qui concerne les données médicales partagées en rapport avec le processus d'aménagement à l'attention des Candidats des P&G, la base juridique est notre	CONSENTEMENT (Un consentement distinct est obligatoire en Chine continentale et en Grande Chine pour traiter des informations personnelles sensibles)

	intérêt légitime à veiller à ce que les aménagements nécessaires soient proposés au Candidat. P&G pourra aussi se baser sur son obligation légale en vertu du droit du travail en vigueur.	
<i>Autres informations recueillies durant la procédure d'entretien</i>	Intérêt légitime à évaluer l'adéquation des Candidats avec un poste chez P&G.	CONSENTEMENT
<i>Toute autre information exigée par la loi aux fins de conformité d'emploi, ou que les Candidats décident de nous communiquer</i>		

Étape 3 : Informations personnelles recueillies une fois que le Candidat a accepté une offre d'emploi, mais avant son arrivée dans l'entreprise :

Types d'Informations personnelles des candidats recueillies durant l'étape 3	Base juridique invoquée pour le traitement (Espace économique européen/Royaume-Uni/Suisse)	Base juridique invoquée pour le traitement (Grande Chine, Asie, Moyen-Orient et Afrique)
<u>Informations supplémentaires sur les documents d'identité/l'éligibilité au travail</u> • Date de naissance • Numéro de sécurité sociale • Numéro de permis de conduire • Numéro de passeport • Autres documents d'identité émis par le gouvernement nécessaires pour la conformité (par ex., visa de travail ou d'immigration,	Obligation légale de vérifier que le Candidat est éligible à l'emploi. Intérêts légitimes de veiller à la sécurité de notre main d'œuvre, et que les collaborateurs sont dûment qualifiés pour occuper leur poste.	CONSENTEMENT

numéro de licence si vous êtes un professionnel agréé)		
<u>Informations médicales et relatives à la santé</u>	Intérêts légitimes à veiller à ce que les aménagements nécessaires soient faits pour les Candidats et à évaluer l'adéquation au poste. Obligation légale en vertu du droit du travail en vigueur.	CONSENTEMENT
<i>Toute autre information exigée par la loi aux fins de conformité d'emploi, ou que les Candidats décident de nous communiquer</i>		

Analyse de données :Au sein de l'Espace économique européen, du Royaume-Uni et de la Suisse, P&G s'appuie sur ses intérêts légitimes aux fins du traitement, à moins que le consentement ne soit requis par la loi. Concernant la Grande Chine, l'Asie, le Moyen-Orient et l'Afrique, la base juridique est le consentement.