

respect
Communication
Droits
confiance
Dignité
communauté

The Coca-Cola Company et les droits de la personne

*Ce que tous les dirigeants
doivent savoir et faire*

The Coca-Cola Company

Notre engagement à respecter les droits de la personne

The Coca-Cola Company prend les droits de la personne au sérieux. Le succès de notre entreprise a été bâti grâce à nos normes élevées de qualité, d'intégrité et d'excellence. L'entreprise s'attend à ce que ces normes soient appliquées avec diligence en matière de respect des droits de la personne.

Comme l'a dit Muhtar Kent à la fin de son message du 10 décembre 2014, « chez The Coca-Cola Company, notre engagement envers les droits de la personne s'étend à tous les aspects de la conduite de nos affaires, y compris la façon dont nous interagissons avec nos fournisseurs, nos collègues, nos clients, nos consommateurs et nos communautés. Cet engagement est fondamental pour notre Vision 2020 et nous travaillons avec diligence pour respecter les principes fondamentaux des droits de la personne et du milieu de travail internationaux partout où nous sommes établis. »

Cette brochure est fournie pour vous guider dans votre travail quotidien, à la fois individuellement par l'intégration de la [Politique sur les droits de la personne](#) de l'entreprise dans vos propres actions, et comme dirigeant en inculquant un engagement aux droits de la personne dans le travail de votre équipe. Nous nous acquittons de notre engagement à respecter les droits de la personne dans tous les aspects de nos affaires quand cela fait partie de notre manière habituelle de travailler.

Donc, à quoi s'attend-on?

- Faire du respect des droits de la personne, aligné avec notre Politique sur les droits de la personne, une partie intégrante de la façon dont vous travaillez. En d'autres mots, prêcher par l'exemple. Gardez les droits de la personne au cœur de vos réunions d'équipe habituelles et affichez, à travers votre propre comportement, ce à quoi le « respect » ressemble.
- La Politique sur les droits de la personne s'applique tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des installations de l'entreprise. Lors de rencontres avec des fournisseurs, des clients, des communautés et tout autre groupe qui pourraient être affectés par ce que nous faisons (ou même ce que nous ne faisons pas), appliquez les mêmes normes de droits de la personne que vous appliqueriez avec vos collègues.
- Pour tout nouveau processus d'affaires, ou toute nouvelle acquisition ou activité, regardez à travers une lentille des droits de la personne. Ceci est plus communément appelé la diligence raisonnable. La meilleure façon d'éviter les infractions aux droits de la personne est de vous assurer que les droits de la personne sont considérés dès le début et gardés en tête au cours du processus, de l'acquisition ou de l'activité.
- Si vous êtes impliqué dans les questions de la chaîne d'approvisionnement ou en pourparlers avec un fournisseur, assurez-vous que vous suivez les [Principes directeurs pour les fournisseurs](#) de l'entreprise, qui sont également alignés avec la Politique sur les droits de la personne.
- Des risques concernant les droits de la personne peuvent apparaître dans n'importe quel pays et dans n'importe quel contexte. En tant que dirigeant, vous devez être à l'écoute des risques nouveaux ou émergents concernant les droits de la personne et les signaler grâce aux canaux internes. Les droits de la personne sont dynamiques et les opérations peuvent avoir un impact, par inadvertance, sur un ou plusieurs droits de la personne à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

- Soyez proactif. Si vous êtes mis au courant ou êtes témoin d'une infraction possible aux droits de la personne, signalez-la immédiatement. Le signalement peut être fait directement à des niveaux plus élevés de la direction, aux ressources humaines, au conseiller juridique de l'entreprise ou sur [EthicsLine](#).
- De même, si une plainte vous est déposée, prenez-la au sérieux et travaillez avec les ressources humaines afin d'ouvrir une enquête. Si la direction détermine que des mesures correctives sont nécessaires, faites le suivi et prenez les mesures requises immédiatement, fondées sur les orientations fournies par les ressources humaines ou le service juridique.
- Il est important de faire preuve de cohérence dans l'application de la Politique sur les droits de la personne de l'entreprise. Si vous n'êtes pas certain de ce qu'un droit en particulier peut signifier dans une situation donnée, consultez l'équipe des droits globaux en milieu de travail à humanrights@coca-cola.com avant de prendre des mesures.
- Encouragez votre équipe à être attentive aux risques des droits de la personne et de favoriser un environnement où ces préoccupations peuvent être librement et immédiatement partagées et convenablement traitées.
- Téléchargez l'application pour les droits de la personne de The Coca-Cola Company (dans la boutique d'applications KO). Cet outil vous aidera et aidera votre équipe à reconnaître et gérer les risques concernant les droits de la personne.
- Utilisez les ressources sur les droits de la personne de l'entreprise, y compris la Politique sur les droits de la personne, les Principes directeurs pour les fournisseurs, les listes de contrôle de diligence raisonnable pour les droits de la personne, les guides de mise en œuvre et d'autres ressources trouvées sur le site Web Journey :

- <http://www.coca-colacompany.com/our-company/human-rights-policy>
- <http://www.coca-colacompany.com/our-company/supplier-guiding-principles>

Nous sommes une entreprise fondée sur des valeurs et les droits de la personne sont parmi ces valeurs fondamentales. En intégrant les droits de la personne dans tout ce que nous faisons, comme l'a dit Muhtar Kent dans sa vidéo de 2014 sur les droits de la personne, « ensemble, nous pouvons faire en sorte que notre entreprise soit à la hauteur des meilleurs idéaux de The Coca-Cola Company et de toutes les marques bien-aimées que nous sommes fiers de représenter, chaque jour, partout dans le monde. »

Si vous avez des questions ou souhaitez obtenir plus d'informations, envoyez un courriel à : humanrights@coca-cola.com

The Coca-Cola Company

Politique sur les Droits de la Personne

respect
Communication
Droits
confiance
Dignité
communauté

Le respect des droits de la personne est fondamental à la durabilité de la Société Coca-Cola et aux communautés dans lesquelles nous menons nos activités. Au sein de notre Société et de notre système, nous nous engageons à faire en sorte que les individus soient traités avec dignité et respect.

La **Politique sur les droits de la personne** de la Société Coca-Cola repose sur les principes de droit international des droits de la personne couverts par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail, par le Pacte mondial des Nations Unies et les Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

La **Politique sur les droits de la personne** s'applique à la Société Coca-Cola, aux entités dont elle est propriétaire, aux entités dans lesquelles elle détient une participation majoritaire et aux installations qu'elle gère. La Société s'engage à travailler avec ses partenaires responsables de l'embouteillage, à les encourager à défendre les principes qui s'inscrivent dans cette Politique et à adopter des politiques semblables au sein de leurs entreprises. Les Principes Directeurs pour les fournisseurs s'appliquent à nos partenaires responsables de l'embouteillage et à nos fournisseurs et reflètent les attentes et les engagements de la présente Politique.

Respect des droits de la personne

La Société Coca-Cola respecte les droits de la personne. Elle s'engage à cerner, prévenir et atténuer un éventuel impact néfaste de nos activités commerciales sur les droits de la personne avant leur survenance ou dans le cas où elles découlent de la diligence et des processus de réduction liés aux droits de la personne.

Engagements avec les communautés et les intervenants

La Société reconnaît son impact sur les communautés dans lesquelles elle mène ses activités. Nous nous engageons à collaborer avec les intervenants de ces communautés de manière à écouter, à apprendre et à prendre en considération leurs points de vue dans le cours de nos activités commerciales. Nous nous engageons, dans la mesure du possible, à dialoguer avec les intervenants de ces communautés sur des questions relatives aux droits de la personne dans le cadre de nos activités. Nous croyons qu'il vaut mieux aborder les questions locales au sein des collectivités locales. Nous nous engageons aussi à créer des occasions économiques et à encourager la bonne volonté dans les collectivités où nous opérons, par le biais d'initiatives à l'échelle locale.

Valorisation de la diversité

La Société valorise la diversité des gens avec qui elle travaille, ainsi que leurs contributions. Nous avons un engagement de longue date envers l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination et le harcèlement. Nous nous engageons à maintenir des lieux de travail exempts de discrimination ou de harcèlement fondés sur la race, le sexe, la couleur, l'origine ethnique ou sociale, la religion, l'âge, l'invalidité, l'orientation sexuelle, l'opinion politique ou tout autre statut protégé par la loi en vigueur. Les principes qui guident le recrutement, l'embauche, le placement, la formation, la rémunération et l'avancement sont les qualifications, le rendement, les compétences et l'expérience.

Quels que soient les caractéristiques sociales et le statut des employés, la Société ne tolère pas les comportements irrespectueux et inappropriés, les traitements injustes et les autres formes de représailles. Le harcèlement est inacceptable sur les lieux de travail et dans toute circonstance professionnelle à l'extérieur du lieu de travail. Ces principes s'appliquent non seulement aux employés de la Société, mais aussi aux partenaires commerciaux avec qui nous collaborons.

La liberté syndicale et la négociation collective

La Société respecte les droits de ses employés de devenir membre ou non d'un syndicat, d'en former un, et ce, sans peur de représailles, d'intimidation et de harcèlement. Dans les cas où les employés sont représentés par un syndicat reconnu par la loi, nous nous engageons à établir un dialogue constructif avec les représentants qu'ils ont choisis en toute liberté. La Société s'engage à négocier de bonne foi avec les représentants syndicaux.

Un lieu de travail sain et sécuritaire

La Société offre un lieu de travail sain et sécuritaire, respecte les lois et règlements en vigueur sur la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que les exigences internes. Nous nous consacrons à maintenir un lieu de travail productif en réduisant au minimum les risques d'accidents, de blessures et d'exposition aux dangers pour la santé. Nous nous engageons à communiquer avec nos employés afin de constamment améliorer la santé et la sécurité sur les lieux de travail, y compris la détermination des dangers et le règlement des problèmes liés à la santé et la sécurité.

La Société se réserve le droit de modifier ou d'amender la présente politique à tout moment. Rien dans cette politique ne mentionne ou ne suppose que la Société et ses employés sont liés par un contrat ou que la participation à ce programme assure la continuité d'emploi au sein de la Société Coca-Cola.

La sécurité sur les lieux de travail

La Société s'engage à offrir un lieu de travail exempt de violence, de harcèlement, d'intimidation et d'autres conditions dangereuses ou perturbatrices en raison de menaces internes et externes. Lorsque requis, des dispositifs de sécurité sont mis à la disposition des employés et maintenus en place en respectant la vie privée et la dignité des employés.

Travail forcé et traite de personnes

La Société interdit toute forme de travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, la main-d'œuvre engagée dans le cadre d'un contrat, la servitude pour dettes, le travail militaire, l'esclavage et toute forme de traite de personnes.

Le travail des enfants

La Société interdit l'embauche de personnes de moins de 18 ans dans les environnements de travail dangereux.

Heures de travail, rémunération et avantages sociaux

La Société offre à ses employés une rémunération concurrentielle par rapport aux normes de l'industrie et du marché du travail local. Nous exerçons nos activités en conformité avec les lois en vigueur sur la rémunération, les avantages sociaux, ainsi que les heures de travail régulières et supplémentaires.

Conseils et signalement par les employés

La Société Coca-Cola crée un environnement professionnel où les communications ouvertes et franches entre tous les employés sont encouragées et respectées. La Société s'engage à respecter toutes les lois en vigueur sur l'emploi et la main d'œuvre, partout où nous faisons affaire.

Si un employé croit qu'il existe une contradiction entre les dispositions de la présente politique et les législations, les coutumes et les pratiques du lieu où il travaille ou s'il a des questions sur la politique, ou s'il veut signaler une violation éventuelle de la présente politique, il est invité à soulever ces questions et préoccupations par le biais des processus en place qui en garantissent la stricte confidentialité. Les employés peuvent dénoncer d'éventuelles violations et poser des questions à leurs dirigeants locaux, aux ressources humaines, au Service juridique ou au Service de sécurité. De plus, les employés peuvent signaler les infractions apparentes en passant par le site Web sécurisé EthicsLine à www.KOethics.com ou en composant le numéro sans frais pertinent pour leur lieu de travail, qui figure sur le site web www.KOethics.com. Aucune mesure ou représailles ne seront prises contre un employé qui signale des problèmes dans le cadre de la présente politique. La Société s'engage à mener une enquête, à répondre aux préoccupations des employés, à y réagir et à prendre des mesures correctives face aux infractions.

Pour les ressortissants de l'Union européenne : Veuillez noter que la ligne d'assistance ou les services Web EthicsLine ne vous autorisent à signaler que les problèmes liés aux finances, à la comptabilité et à la vérification. Si vous souhaitez signaler les problèmes dans le cadre de la Politique sur les droits de la personne et les lieux de travail, vous devez contacter directement la direction locale, les ressources humaines, les personnes participant à l'ombudsman local ou le Service juridique.