

Politique de Crown relative aux droits de l'homme

Crown a pour objectif de maintenir les standards les plus élevés possible en matière d'éthique et de droits des employés. Cela signifie que nous respectons et, au besoin, protégeons les droits fondamentaux de l'homme de nos employés¹ et que nous cherchons à protéger les droits fondamentaux de l'homme de toutes nos parties prenantes, où qu'elles se trouvent.

Le but de cette politique est de guider la Direction de Crown et d'accompagner nos employés pour atteindre cet objectif.

Les règles énoncées dans la présente politique reposent sur la [Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies](#), les principes et droits fondamentaux au travail de l'[Organisation internationale du Travail](#) (OIT), [les principes du Pacte Mondial des Nations Unies](#) et la législation en vigueur dans chacun des pays où nous exerçons nos activités.

La politique de Crown relative aux Droits de l'Homme s'applique à tous les employés, administrateurs et cadres de Crown et de ses sociétés affiliées dans le monde entier². Elle a pour but de guider la Direction de Crown et d'accompagner les employés à atteindre les objectifs décrits ci-dessus. Les prestataires de services engagés par Crown et présents dans ses locaux sont eux aussi tenus de respecter la présente politique.

Nos responsabilités concernent nos bureaux et sites de production dans les pays où nous exerçons nos activités. Dans la plupart de ces pays, les droits des travailleurs sont couverts par la législation locale. Dans ces pays, conformément à notre vision stratégique, nous nous efforçons souvent de définir des standards plus élevés en matière de droits fondamentaux. Dans les pays au sein desquels la législation n'assure pas le respect des principes de base guidant la conduite de Crown en matière de droits de l'homme, notre objectif est de proposer le même niveau de protection que dans les autres pays où nous exerçons nos activités, sachant toutefois que les politiques doivent parfois prendre en compte la culture, les conditions et les réglementations locales. Si, à certains endroits, la législation nationale ne tient pas compte des normes relatives aux droits de l'homme, nous suivons les normes les plus rigoureuses, dans la mesure où c'est légalement possible ; en cas de conflit, nous obéissons à la législation nationale tout en nous efforçant de respecter les droits de l'homme de nos employés, conformément à notre vision stratégique.

Crown encourage l'adoption de l'approche décrite ci-dessus auprès de ses prestataires de services et fournisseurs à travers son [Code de déontologie du fournisseur](#), obligeant ces derniers à s'engager à respecter un ensemble de principes qui renforcent ceux énoncés dans la présente politique. Nous nous engageons à mettre en œuvre des processus de due diligence raisonnable auprès de nos principaux fournisseurs de matières premières et de services, afin de ne pas bénéficier indirectement ou de ne pas encourager d'infraction à la législation nationale ou aux normes internationales en matière de droits de l'homme.

Crown reconnaît que sa présence a un impact sur les communautés dans lesquelles elle opère. Au travers d'initiatives adaptées à la situation locale, nous nous engageons à créer des opportunités économiques et à encourager la bienveillance dans ces communautés. Crown s'efforce d'identifier, d'empêcher et d'atténuer les impacts négatifs causés par ses activités commerciales sur les droits de l'homme grâce à des processus raisonnables de contrôle en matière de droits de l'homme et des processus préventifs de mise en conformité.

Nous sommes l'un des maillons de la chaîne d'approvisionnement de l'industrie de la boisson et de l'alimentaire, permettant en permanence aux populations du monde entier d'accéder à des aliments en conserve. Outre la fabrication de contenants protégeant au mieux les boissons et les aliments, nous fabriquons également des systèmes de fermeture destinés aux aliments pour bébé, des contenants d'aérosols pour les produits de nettoyage et de désinfection, ainsi que de nombreux autres produits assurant un transport sûr et sécurisé des biens en transit. Nous sommes fiers d'être un pilier essentiel apportant sa contribution à nos Clients et Consommateurs dans ce domaine.

¹ Aux fins de la présente politique, le terme « employés » désigne les employés permanentes et intérimaires.

² La division Transit Packaging (Signode) de Crown dispose d'une politique relative aux droits de l'homme parallèle. Pour consulter cette dernière, accéder à www.signode.com/en-us/governance/human-rights-policy/.



Contenu

Des conditions de travail sécurisées sont capitales _____	3
Interdiction du travail des enfants _____	3
L'emploi est choisi librement _____	3
Nous respectons la liberté d'association et le droit à la négociation collective _____	4
Un emploi dans des conditions régulières est proposé _____	4
Les heures de travail ne sont pas excessives _____	4
Nos salaires répondent aux demandes du marché _____	4
Nous offrons une égalité des chances _____	5
Un dialogue ouvert avec les communautés locales _____	5
Aucune discrimination n'est autorisée _____	5
Nous évitons d'utiliser des minerais provenant de zones de conflit _____	6
Droits et responsabilités _____	6
Examen et contrôle _____	7
Conséquences des violations de la politique _____	7

Des conditions de travail sécurisées sont capitales

Notre vision à long terme concernant la santé, la sécurité et l'environnement est la suivante: aucun accident du travail, aucun préjudice aux personnes et aucun dommage à l'environnement.

La sécurité et la santé de nos employés, prestataires de services et fournisseurs sont capitales. Sur nos sites de production et dans nos bureaux, notre objectif global est de les protéger contre tout risque de blessure et de veiller à leur bien-être physique et mental.

Nous nous engageons à mettre à profit des pratiques de santé, de sécurité et environnementales durables et à nous conformer à toutes les lois, réglementations et normes d'entreprise applicables au sein des pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Ces engagements sont soutenus par les [Procédures et politiques de santé et de sécurité](#) de notre [Code de Conduite et de Déontologie](#).

Nous nous efforçons en permanence de veiller à ce que nos employés comprennent le rôle crucial qu'ils doivent jouer concernant leur propre sécurité et celle de leurs collègues. Nous nous engageons à continuellement collaborer avec eux afin d'améliorer la santé et la sécurité sur nos sites de production et dans nos bureaux.

Là où des logements et/ou des lieux de restauration sont disponibles, nous exigeons que les locaux restent parfaitement sécurisés et salubres, tout en respectant les besoins essentiels de nos employés.

L'emploi est choisi librement

Nous n'obligerons jamais, directement ou indirectement, les employés à travailler pour nous contre leur volonté et nous ne vendrons ni n'achèterons jamais de produits à toute organisation connue pour cautionner le travail forcé.

[La déclaration de Crown relative à l'esclavage moderne](#) est disponible sur le site Web de Crown. Cette déclaration est en accord avec la législation applicable à ce sujet, notamment le Modern Slavery Act 2015 au Royaume-Uni. Elle énonce les mesures prises par Crown pour prévenir le trafic d'êtres humains et l'esclavage moderne sous toutes ses formes au sein de nos opérations et chaînes d'approvisionnement.

Interdiction du travail des enfants

Nous ne ferons jamais appel au travail des enfants (conformément aux Normes de travail internationales de l'OIT) et nous ne vendrons ni n'achèterons jamais de produits à toute organisation connue pour cautionner de telles pratiques. Nous n'employons aucune personne de moins de 18 ans pour travailler de nuit ni dans des conditions dangereuses.

Au travers de notre [Code de déontologie du fournisseur](#), Crown travaille en collaboration avec les prestataires de services et les fournisseurs afin d'empêcher et d'interdire le travail d'enfants mineurs.



Nous respectons la liberté d'association et le droit à la négociation collective

Nous respectons le droit de nos employés d'adhérer à ou de constituer un syndicat et de faire appel à la négociation collective. Nous respectons également le droit de nos employés de ne pas adhérer à un syndicat et nous les protégerons de la même manière contre toute forme d'intimidation, de harcèlement et de discrimination.

Dans les cas où les employés sont représentés par un syndicat reconnu par la législation nationale, nous nous engageons à maintenir un dialogue constructif avec les représentants élus. Crown s'engage à négocier de bonne foi avec ces représentants élus en respectant les cadres juridiques nationaux compétents.

Un emploi dans des conditions régulières est proposé

Tous nos employés travaillent selon un horaire de travail régulier, défini par leur contrat de travail, les conditions de travail ou par les conventions collectives, le cas échéant.

Les heures de travail ne sont pas excessives

La rémunération des heures de travail et des heures supplémentaires sont conformes aux lois, réglementations et conventions collectives en vigueur. Elles respectent également les normes de travail internationales.

Dans tous les cas, les employés perçoivent une compensation pour les heures supplémentaires effectuées. Nous nous conformons aux lois et réglementations en vigueur visant à protéger les employés contre toute forme d'exploitation liée aux heures de travail.

Nos salaires répondent aux demandes du marché

Nous savons que, dans la plupart des endroits où nous opérons, le marché du travail local dicte un niveau de salaire supérieur au minimum légal. Toutefois, nous nous engageons à veiller à ce que, dans tous les cas, le salaire payé soit égal ou supérieur aux minimums légaux, par le biais des conventions collectives si nécessaire.

Nous veillons à ce que les employés comprennent leur salaire et leurs avantages, à la fois avant leur embauche et pendant leur emploi. Nous n'autorisons pas les retenues sur salaire (pour les heures travaillées) pour motif disciplinaire.



Aucune discrimination n'est autorisée

Crown traite l'ensemble des employés et prestataires de services avec équité, respect et dignité. Crown est résolue à maintenir un environnement de travail exempt de toute forme illégale de discrimination à l'embauche, fondée sur l'origine ethnique, la couleur, le sexe, le genre, l'origine sociale ou nationale, la filiation, la nationalité, la citoyenneté, la religion, l'âge, l'identité ou l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, le handicap physique ou mental, les opinions politiques ou tout autre aspect protégé par la loi en vigueur.

Nous ne tolérons aucune forme d'abus ou de harcèlement, qu'il soit physique, sexuel ou verbal. Cela comprend les actes pouvant raisonnablement être considérés comme étant offensants, intimidants ou discriminatoires.

Des personnes avec lesquelles nous travaillons, nous attendons un comportement et des actes en accord avec la culture de notre entreprise et conformes à notre sens de l'équité et de l'égalité des chances.

La politique de Crown interdit également toute discrimination à l'encontre de tout candidat à l'embauche, fondée sur les éléments décrits précédemment.

Nous offrons une égalité des chances

Nous encourageons et accordons de l'importance à la contribution de nos employés, qu'elle soit individuelle ou collective.

Nous sommes convaincus qu'un personnel diversifié et un environnement de travail inclusif sont bénéfiques à nos activités, notre organisation et nos employés.

Crown s'engage donc à offrir une égalité des chances concernant l'embauche, le développement et la rémunération, ainsi que dans le cadre de possibilité de promotion, de cessation d'emploi ou de départ à la retraite, le tout sans discrimination. Les décisions de Crown s'appuient sur les qualifications, les compétences, les performances et l'expérience.

Un dialogue ouvert avec les communautés locales

Crown encourage un dialogue ouvert avec les communautés locales. Lorsque nos activités sont susceptibles d'avoir d'affecter les membres de la communauté locale, nous cherchons à recenser les impacts associés et nous prenons des mesures pour les éviter et/ou les atténuer. À cette fin, nous conseillons nos divisions pour qu'elles communiquent avec les parties prenantes de la communauté locale et gèrent le processus de réception et de réponse aux plaintes.

Crown respecte les droits des peuples autochtones définis par la législation et par les normes internationales en matière de droits de l'homme.



Nous évitons d'utiliser des minerais provenant de zones de conflit

Droits et responsabilités

Afin de soutenir les droits de l'homme lorsque cela est possible et d'exercer nos activités conformément aux lois en vigueur, Crown a publié une [Politique relative aux minerais provenant de zones de conflit](#). Conformément à cette politique, l'entreprise vise à éviter l'utilisation de minerais provenant de zones de conflit dans le cadre de la fabrication de ses produits et s'engage à respecter ses obligations de déclaration.

Les cadres supérieurs de l'entreprise ont approuvé la présente politique et sont chargés de la promouvoir sur tous nos sites. Ces derniers devront informer le conseil d'administration de Crown des plus grands risques de conformité relatifs à la présente politique au moins une fois par an.

Crown veille à ce que tous les employés et prestataires de services prennent connaissance de cette politique, la comprennent et la mettent en pratique dans le cadre de leur travail. En parallèle à des communications régulières, les cadres et les employés seront formés à l'application de la présente politique dans le cadre de leurs activités quotidiennes.

Nous veillerons à ce que celle-ci soit suffisamment diffusée, parallèlement à nos politiques d'entreprise, particulièrement le [Code de déontologie et de conduite professionnelle](#), le [Politique anticorruption](#), le [Code de déontologie du fournisseur](#), ainsi que les procédures et politiques des établissements à respecter en cas de plainte d'employés. Ces politiques s'inscrivent dans les principes généraux établis dans la présente politique relative aux droits de l'homme.

Ce qui précède implique des droits et responsabilités pour les employés. Si un employé s'aperçoit d'une atteinte aux droits de l'Homme au sein de nos opérations ou de notre chaîne d'approvisionnement, celui-ci peut la signaler de quatre manières : (1) à son responsable ; (2) au responsable de l'usine ou équivalent, ou (3) au directeur des ressources humaines de l'entreprise, ou (4) au responsable de la conformité, sans craindre de représailles ou de non-respect de la confidentialité.

Si un employé hésite à signaler une atteinte éventuelle en utilisant l'un des procédés décrits ci-dessus, il peut utiliser la ligne d'éthique professionnelle de Crown (la « Ligne CBE ») selon les instructions figurant dans la [Politique relative à la ligne d'alerte et d'éthique professionnelle](#). Les membres des communautés locales et les partenaires externes, tels que les fournisseurs, les prestataires de services ou les clients de Crown, peuvent aussi signaler les atteintes éventuelles à travers la Ligne CBE.



Conséquences des violations de la politique

Crown prendra des mesures à l'encontre des employés, des prestataires de services, des fournisseurs, des clients ou des partenaires qui enfreignent la présente politique.

Tout employé de Crown ayant enfreint la présente politique peut faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aboutir à son licenciement et être passible d'autres sanctions prévues par la loi. Lorsqu'un tiers manque à ses obligations en vertu de la présente, Crown peut résilier la relation contractuelle, demander le départ du contrevenant de ses sites ou exercer d'autres droits contractuels. Toute enquête liée à un cas d'atteinte présumée à la présente politique sera menée de manière neutre, transparente et objective, dans le respect de toutes les lois et réglementations locales applicables. Crown ne tolérera aucune représaille ni aucune autre sanction contre quiconque qui, de bonne foi, signale une atteinte à la présente politique.

Examen et contrôle

Afin d'améliorer l'efficacité de cette politique, Crown la révisera périodiquement et la modifiera pour qu'elle demeure conforme aux évolutions législatives et aux bonnes pratiques.

Les plus hauts cadres dirigeants du Groupe participent à cette révision, notamment les responsables de la fonction ressources humaines, du service juridique et du service gestion des risques, en consultation avec le Directeur Général de Crown.

La présente politique est disponible dans les principales langues des pays où sont situés les sites de Crown.



Timothy J. Donahue

Président du conseil, président-directeur général

