



# Déclaration de la position de KDP sur les droits de la personne

## Contexte, normes de référence et respect des droits de la personne

Chez KDP, nous avons à cœur d'agir de manière responsable et nous aspirons à faire en sorte que nos boissons aient un impact positif à chaque consommation. C'est pourquoi nous nous concentrons sur nos meilleures occasions de créer un impact sur l'environnement, notre chaîne d'approvisionnement, la santé et le bien-être de nos consommateurs, ainsi que nos employés et nos communautés. Nous savons que nous avons la responsabilité d'exercer nos activités d'une manière respectueuse des droits de la personne et de la dignité de toutes les personnes et communautés touchées par nos opérations et activités commerciales. La présente *Déclaration de la position de KDP sur les droits de la personne* décrit les principales normes et attentes que nous avons définies pour nos employés, nos communautés et nos fournisseurs dans le

domaine des droits de la personne. Ces attentes sont précisées dans le Code de conduite de l'entreprise et notre Code de conduite des fournisseurs.

Les normes précisées dans la *Déclaration de la position de KDP sur les droits de la personne* sont guidées par les principes énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme, qui comprend :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

De plus, nos actions et nos politiques sont conformes aux principes et processus décrits dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Notre engagement en matière de droits de la personne se fonde également sur notre participation à plusieurs initiatives internationales axées sur le développement durable et les droits de la personne, notamment le Pacte mondial des Nations Unies, la coalition Business for Inclusive Growth (B4IG), la Responsible Business Alliance (RBA), Fairtrade International, Fairtrade USA, Rainforest Alliance et 4C.

## Notre engagement en faveur des droits de la personne

Comme stipulé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, tous les êtres humains, sans distinction aucune de sexe, de race, de couleur, d'origine nationale ou d'ethnie, d'ascendance, de religion ou de toute autre situation, peuvent se prévaloir des droits de la personne internationalement reconnus.

Du fait de la nature des activités commerciales de KDP, nous pouvons nous concentrer sur trois axes interdépendants pour lesquels il existe des risques, des impacts et des possibilités réels et potentiels : nos employés, les communautés au sein desquelles KDP exerce ses activités et les chaînes d'approvisionnement de KDP.

### Nos employés

Nous devons notre réussite à nos employés, lesquels participent également aux efforts que nous déployons en faveur des droits de la personne.<sup>1</sup> C'est pour cela que nous nous engageons à veiller à ce que tous les employés de KDP reçoivent un traitement conforme aux lois et réglementations en vigueur, ainsi qu'aux normes internationales en matière de pratiques exemplaires. Cet engagement est décrit dans le Code de conduite de KDP, qui traite de

---

<sup>1</sup> Nous entendons par nos « employés » les employés de KDP et de ses filiales en propriété exclusive.

questions importantes liées au lieu de travail, comme la santé et la sécurité des employés, les conflits d'intérêts, le harcèlement, la diversité et l'inclusion.

### Nos communautés

En tant qu'employeur responsable offrant des emplois décents qui contribuent à la résilience des communautés, KDP est déterminée à défendre et à faire respecter les droits fondamentaux des membres des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Nous établissons et soutenons le dialogue avec les partenaires locaux au sein des communautés où se déroulent nos activités afin de respecter les droits de la personne, d'identifier les impacts potentiels et de trouver des moyens d'associer le soutien financier de KDP et le bénévolat des employés dans ces communautés. Nous nous efforçons d'exploiter des installations sécuritaires et d'éviter toute retombée négative sur les collectivités, et nous entretenons des relations étroites avec les communautés locales afin de rechercher ensemble des solutions, le cas échéant.

### Nos fournisseurs

Nos fournisseurs<sup>2</sup> sont tenus de respecter les lois nationales et les normes internationales dans leur traitement des travailleurs, leur engagement et soutien aux communautés et la gestion de leurs impacts environnementaux. Nos conditions commerciales et les contrats standard conclus avec nos fournisseurs leur imposent d'adhérer aux principes du *Code de conduite des fournisseurs de KDP*, lequel contient des attentes particulières en matière d'éthique des affaires, de santé et de sécurité, de droits des travailleurs et des personnes, ainsi que de viabilité environnementale. La Politique sur les minéraux de conflit et la Politique d'achat de café du Brésil de KDP figurent parmi les autres politiques destinées à nos chaînes d'approvisionnement qui incluent des obligations en matière de droits de la personne. KDP s'est dotée de processus basés sur les risques pour repérer et gérer les impacts sur les droits de la personne liés à nos fournisseurs, ce qui fait que l'approche de KDP s'inscrit dans les processus et les normes de gestion internationalement reconnus.

Outre les politiques correspondantes de KDP, notre engagement à l'égard des droits de la personne dans nos chaînes d'approvisionnement est renforcé par une collaboration directe avec certains fournisseurs afin de les sensibiliser et de renforcer le respect des droits de la personne, de manière générale et sur des problématiques particulières telles que l'esclavage moderne, les travailleurs migrants, ainsi que la santé et la sécurité au travail. Nous visons à développer et à renforcer les relations avec les fournisseurs qui s'engagent à respecter les principes énoncés dans la *Déclaration de la position de KDP sur les droits de la personne* et qui prennent des mesures pour faire respecter les droits de la personne dans leurs propres activités et celles de leurs fournisseurs.

### Nos normes en matière de droits de la personne

---

<sup>2</sup> Le terme « Fournisseur » désigne toute personne morale ou physique auprès de laquelle KDP s'approvisionne en biens ou obtient des services, en remontant jusqu'au niveau de production primaire.

Notre respect des droits de la personne englobe notamment les principales attentes ci-dessous, fondées sur les normes internationales reconnues en matière de droits de la personne.

1. **Conformité juridique** : KDP exige le respect de toutes les lois et réglementations locales en vigueur. En cas de contradiction entre une obligation juridique et la *Déclaration de la position de KDP sur les droits de la personne*, nous retiendrons la norme la plus contraignante en matière de respect des droits de la personne, comme le stipulent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, d'une manière n'entraînant aucune violation du droit national. Par ailleurs, nous ne suivons aucune coutume que ce soit susceptible de conduire à une violation de la présente déclaration et des autres politiques, codes et directives de KDP en matière de droits de la personne.
2. **Discrimination et traitement humain** : Partout où nous exerçons nos activités, nous nous employons à créer et à maintenir des environnements de travail productifs et sains propices au respect et à la dignité des travailleurs et qui, à ce titre, ne laissent aucune place au harcèlement, à l'intimidation, aux traitements inhumains et à la discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, l'ascendance, la religion, l'âge, l'état matrimonial/civil, l'identité ou l'expression de genre, le statut transgenre, un handicap physique ou mental, le lieu de naissance, une grossesse, le statut d'ancien combattant, l'orientation sexuelle, les informations génétiques ou toute autre caractéristique personnelle protégée par la loi. Notre [Politique sur le respect et la prévention du harcèlement en milieu de travail](#) constitue le fondement de notre engagement envers notre lieu de travail. De plus, en tant que membre de la coalition Business for Inclusive Growth (B4IG), nous sommes engagés à agir pour faire avancer les droits de la personne, créer des environnements de travail inclusifs et renforcer l'inclusion à travers le [Business Pledge Against Inequalities](#) (Engagement à réduire les inégalités).
3. **Liberté syndicale et négociation collective** : Nous respectons la liberté syndicale. À ce titre, nous n'entraverons pas le droit de nos travailleurs de former un syndicat ou d'adhérer à un syndicat. Lorsque nos employés sont représentés par des syndicats ou comités d'entreprise, nous collaborons et négocions de bonne foi avec les organismes que nos employés choisissent collectivement pour les représenter; et dans les situations où la liberté syndicale est restreinte ou interdite par la loi, nous sommes ouverts et favorables à d'autres moyens de représentation des travailleurs.
4. **Emploi librement choisi** : KDP ne permet pas le recours au travail forcé dans quelque partie que ce soit de notre organisation, et nos fournisseurs sont informés que cette activité est inacceptable et doit être empêchée. Le travail forcé englobe toutes les formes d'esclavage moderne et d'exploitation par le travail, y compris la traite d'êtres humains. Toute la main-d'œuvre doit être volontaire, et nous interdisons la retenue de salaire ou la rétention de pièces d'identité, ainsi que toute mesure

**Commenté [PJ1]:** I don't think this was translated. Let me know if you want me to provide it, it will be fast.

obligeant les travailleurs à payer pour leur emploi ou à s'endetter auprès de tiers pour s'assurer un emploi. Si de telles violations des droits des travailleurs se produisaient, KDP chercherait à en atténuer les conséquences négatives sur les travailleurs en prenant des mesures correctives et en agissant fermement pour qu'une telle situation ne se reproduise pas, comme décrit dans notre [Déclaration relative à l'esclavage moderne](#) (en anglais seulement).

**5. Travail des enfants :** KDP interdit le travail des enfants sous toutes ses formes, interdiction qui s'étend à tous nos fournisseurs. Toutes les personnes travaillant pour KDP ou ses fournisseurs doivent être âgées d'au moins 15 ans, ou bien avoir l'âge minimum prévu par la législation en vigueur localement pour travailler en plus d'avoir dépassé l'âge de scolarisation obligatoire.

**6. Heures de travail, salaires et avantages sociaux :** KDP s'engage à offrir à ses employés des salaires et des avantages sociaux suffisants pour répondre à leurs besoins fondamentaux. Tous les travailleurs de notre chaîne de valeur doivent être payés conformément à toute la législation locale en vigueur régissant le versement des salaires et des avantages sociaux, y compris des salaires atteignant ou excédant le salaire minimum légal.

Les heures de travail normales et supplémentaires effectuées par tous les employés de KDP doivent être conformes à la législation en vigueur. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux approprié fixé par la législation locale, et tous les salaires doivent être versés en temps utile et dans leur intégralité. Les horaires de travail et les périodes de repos doivent être conformes à la législation en vigueur et les heures de travail ne doivent pas être excessives ou avoir une incidence négative sur la santé ou la sécurité des employés.

Pour chaque période de paie, tous les employés de KDP doivent se voir remettre un relevé de paie détaillant les éléments de leur rémunération, y compris les heures travaillées et toutes retenues. KDP interdit les retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire et exige que toutes les retenues soient faites conformément à la législation locale.

**7. Santé et sécurité au travail :** La sécurité de nos employés étant primordiale, KDP se conforme à toutes les lois et réglementations nationales et locales des territoires où nous exerçons nos activités en ce qui concerne la création et le maintien de conditions de travail sécuritaires et d'un environnement de travail sain. Les employés ne feront l'objet d'aucune mesure disciplinaire pour avoir partagé des préoccupations concernant la sécurité et ils peuvent refuser de travailler dans des conditions dangereuses sans crainte de faire l'objet de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. KDP a mis en place des procédures et systèmes pour gérer, suivre, traiter et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles afin

**Commenté [PJ2]:** This has not been translated, so added "(in English only)". Also, FYI I think the link needs to be changed for the updated 2023 version: [https://www.keurigdrpepper.com/content/dam/keurig-brand-sites/kdp/files/Modern\\_Slavery\\_Statement\\_2023.pdf](https://www.keurigdrpepper.com/content/dam/keurig-brand-sites/kdp/files/Modern_Slavery_Statement_2023.pdf)

d'encourager leur signalement par les employés. KDP encourage vivement ses fournisseurs à adopter des principes et des normes stricts en matière de santé et de sécurité au travail.

- 8. Accès aux mécanismes de règlement des griefs et réparation :** Conformément au troisième pilier des Principes directeurs des Nations Unies, KDP reconnaît l'importance de fournir à toutes les personnes ayant subi des préjudices liés à KDP et à ses opérations une réparation appropriée par des voies judiciaires ou extrajudiciaires. Nous mettons par conséquent un point d'honneur à ce que tout groupe ou toute personne physique ayant subi une violation de ses droits fondamentaux causée ou favorisée par KDP ait accès à des mesures de réparation suivant des procédures légitimes. La marche à suivre pour accéder aux mécanismes de règlement des griefs de KDP est décrite à la fin du présent document.
- 9. Droits fonciers et ressources en eau :** KDP reconnaît les implications que l'utilisation des terres et de l'eau dans notre chaîne de valeur peut avoir en matière de respect des droits de la personne. Nous veillons à ce que nos partenaires d'affaires dans notre chaîne de valeur respectent les droits de propriété et la terre des personnes physiques, des peuples autochtones et des communautés locales. Nous respectons en outre le besoin humain d'un approvisionnement durable en eau, d'eau potable salubre et de protection des écosystèmes et des communautés grâce à des installations sanitaires adéquates.

En tant qu'entreprise de boissons, dont l'eau est un ingrédient de base, nous avons la responsabilité de veiller à une utilisation raisonnée de l'eau dans nos opérations, nos communautés et notre chaîne d'approvisionnement. L'approche de KDP en matière d'eau soutient l'ODD 6, qui vise à « garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable ». Dans le cadre de ses efforts visant à soutenir la pérennité des ressources en eau, KDP s'est engagée à atteindre un impact positif net sur l'eau d'ici 2050, sur la base des engagements actuels de KDP en matière d'utilisation de l'eau. Pour de plus amples renseignements, consultez notre [Politique relative à l'eau](#).

## Notre approche de la gestion des droits de la personne

Notre engagement en matière de droits de la personne et notre gestion à cet égard sont fondés sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Cela comprend l'intégration d'éléments de gestion particuliers dans les cadres, les processus et les politiques existants qui régissent nos activités commerciales, comme les normes applicables au lieu de travail sur la santé et la sécurité, et la diversité et l'inclusion; l'évaluation, la sélection et l'évaluation continue des fournisseurs; les programmes de formation des employés; et les procédures de gestion des risques de l'entreprise.

KDP procède à une diligence raisonnable pour l'ensemble de nos activités afin d'évaluer, de repérer, de prévenir et d'atténuer de façon proactive les violations réelles et potentielles des droits de la personne pour les parties prenantes de notre chaîne de valeur. Nous cherchons à exercer une diligence raisonnable pour déterminer dans quel domaine nous pouvons mieux soutenir et promouvoir la capacité des personnes à vivre et à exercer leurs droits fondamentaux. Parmi les mécanismes de diligence raisonnable que nous utilisons figurent notamment nos Codes de conduite, nos programmes de formation, les évaluations des risques, le suivi de la performance, les évaluations de tiers, la reconnaissance des fournisseurs ainsi que notre participation à plusieurs collaborations de l'industrie, dont le Sustainable Coffee Challenge, la Responsible Business Alliance et la coalition Business for Inclusive Growth (B4IG).

Pour soutenir la gestion de KDP des droits de la personne, chaque employé doit veiller au respect des droits de la personne dans nos opérations. Chaque employé est tenu de participer à un programme de formation complet et obligatoire qui garantit que les employés connaissent et comprennent nos politiques et pratiques. En complément, nous fournissons à nos unités opérationnelles des directives claires sur l'identification des violations et des problèmes liés aux droits de la personne, le dialogue à entretenir localement avec les parties prenantes locales, et la gestion du processus de réception et de traitement des plaintes des communautés.

Nous consultons régulièrement des organisations internationales, des entreprises et des groupes de la société civile afin de comprendre les enjeux actuels et émergents en matière de droits de la personne qui ont trait à nos activités pour y réagir en conséquence. De plus, nous veillons à ce que nos positions publiques sur les enjeux et les communications y afférentes avec les pouvoirs publics, les instances réglementaires et les autorités publiques soient conformes à nos engagements en matière de droits de la personne, tels qu'ils sont énoncés aux présentes, ainsi que dans d'autres documents publics et rapports, notamment notre rapport annuel sur la responsabilité sociétale d'entreprise et notre Déclaration relative à l'esclavage moderne. [D'autres rapports sont disponibles ici](#) (en anglais seulement).

Il est maintenant clair que les changements climatiques constitueront un obstacle majeur à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) et, plus généralement, au respect des droits de la personne dans le monde. KDP prend des mesures pour réduire les émissions de gaz à effet de serre associées à ses activités, réduire la déforestation dans nos chaînes d'approvisionnement, améliorer l'accès à l'eau pour les particuliers et les communautés, et soutenir les procédés d'agriculture régénératrice qui contribuent à accroître la résilience de la production agricole. Les engagements pris par KDP pour répondre à ces impacts et les mesurer sont détaillés dans notre [Politique relative à l'eau](#), notre [Politique environnementale](#), notre [Politique sur la lutte contre les changements climatiques](#), nos [Lignes directrices sur l'agriculture régénératrice et la conservation](#) (en anglais seulement) et nos rapports ESG annuels ([insérer le lien](#)).

**Commenté [PJ3]:** US web page, so added "(in English only)".

**Commenté [PJ4]:** This has not been translated, so added "(in English only)".

## Gouvernance des droits de la personne

Dans la structure de gestion de KDP, la gestion des droits de la personne, y compris l'accompagnement et l'examen des efforts de diligence raisonnable ainsi que les actions pour faire face aux impacts, relève de la responsabilité de plusieurs services, notamment les Ressources humaines, les Affaires corporatives, le Développement durable, les Affaires juridiques et les Achats. Il existe une procédure pour faire remonter les impacts sur les droits de la personne aux cadres supérieurs concernés par l'intermédiaire du Comité de gouvernance du développement durable de KDP, qui se réunit régulièrement tout au long de l'année. Pour soutenir la mise en œuvre des politiques en général, le conseil d'administration de KDP supervise la stratégie et les objectifs ESG, approuve les engagements à long terme et suit les progrès comme décrit dans les Principes de gouvernance d'entreprise. Cela couvre divers sujets, notamment les droits de la personne, le climat, l'eau, l'économie circulaire et la durabilité de la chaîne d'approvisionnement.

Le groupe exécutif de révision des politiques de KDP examine chaque année le *Code de conduite de l'entreprise*, le *Code de conduite des fournisseurs* et la *Déclaration de la position sur les droits de la personne* afin d'assurer la cohérence des politiques. Par ailleurs, conformément à notre engagement en matière de transparence, KDP rendra compte annuellement aux parties prenantes au sujet du risque d'atteinte aux droits de la personne, de la diligence raisonnable et de la performance dans son rapport sur la responsabilité sociétale d'entreprise.

## Notre processus de règlement des griefs et de réparation

KDP communique avec un vaste éventail de parties prenantes : fournisseurs, partenaires, clients, organismes de réglementation, ONG, consommateurs, employés, grand public et organismes communautaires. Nous maintenons un dialogue et une collaboration continus avec les intervenants afin de tirer parti de leur expertise et de leurs points de vue dans le but d'améliorer notre respect des droits de la personne et de trouver de nouvelles solutions à des défis communs. Ces engagements se traduisent à travers divers canaux, notamment les mécanismes de règlement des griefs de KDP dont peuvent bénéficier les employés, les communautés et les travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement.

Il est du devoir de tous les employés de KDP (dans l'intérêt collectif de l'entreprise) de signaler les violations ou de faire immédiatement part de leurs préoccupations d'ordre éthique par le biais des différents mécanismes de règlement des griefs décrits ci-dessous. Notre portail *Parlons franchement* permet aux personnes qui ont des griefs de les signaler de façon anonyme, sans crainte de représailles. Nos fournisseurs sont également tenus de disposer de systèmes permettant le signalement et le suivi de griefs de façon équitable, confidentielle et

anonyme, sans crainte de représailles. Ces systèmes comprendront la protection donnée aux travailleurs pour alerte professionnelle. Les violations peuvent être signalées comme indiqué ci-après :

- 1) Par courrier adressé à KDP à l'adresse ci-dessous :

Keurig Dr Pepper Inc.  
6425 Hall of Fame Lane  
Frisco, TX 75034  
À l'attention du : Chef des affaires juridiques

- 2) En ligne 24 h/24, 365 jours par an.

Sur :  
[www.kdrp.ethicspoint.com](http://www.kdrp.ethicspoint.com)

- 3) Par téléphone :

Depuis les États-Unis et le Canada, composez le 800 349-4248.  
Depuis l'extérieur des États-Unis et du Canada, composez le code d'accès direct AT&T de votre pays disponible ici : <https://www.business.att.com/collateral/access.html>.  
Puis, à l'invite, composez le 800 349-4248.

S'il est établi que KDP a causé ou contribué à causer des violations des droits de la personne, nous prendrons des mesures ou collaborerons afin d'y remédier suivant des procédures légitimes. Ces procédures s'appuieront sur des orientations internes et, au besoin, sur une expertise externe. Elles viseront à offrir un recours efficace sans empêcher l'accès à d'autres formes de recours s'ils sont justifiés. Dans les cas où KDP serait indirectement liée à une violation des droits de la personne de par ses activités et d'autres types de relations, elle préconisera une réparation appropriée.