

Rapport 2023 de Coca-Cola Ltée en matière de conformité avec la « Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement »

Ce rapport est fourni par Coca-Cola Ltée (CCL), une société canadienne et une filiale indirecte de The Coca-Cola Company (TCCC, ci-après dénommée **la Compagnie**), pour l'année civile allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023, conformément aux obligations qui lui incombent en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Le respect des droits de la personne est fondamental pour la Compagnie, qui s'engage à veiller à ce que les personnes liées à sa chaîne d'approvisionnement soient traitées avec dignité et respect. La politique mondiale de The Coca-Cola Company en matière de droits de la personne, les principes directeurs pour les fournisseurs et les principes pour une agriculture durable interdisent le recours au travail des enfants ainsi que toutes les formes de travail forcé, y compris le travail en prison, le travail en servitude, le travail forcé, le travail militaire, la main d'œuvre servile et toute forme de trafic d'êtres humains (« travail forcé et travail des enfants »).

Lors de l'évaluation de notre chaîne d'approvisionnement, nous avons identifié les matières premières agricoles et les corridors géographiques présentant un taux élevé de travailleurs migrants comme des zones à risque potentiel. Nous restons déterminés à travailler avec notre système, notre chaîne d'approvisionnement, nos pairs et les parties prenantes pour résoudre collectivement le problème du travail forcé et du travail des enfants. Ce rapport sommaire présente la structure globale de la Compagnie et l'approche de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, ainsi qu'une mise à jour des progrès réalisés dans le cadre de nos engagements.

Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

TCCC est une compagnie spécialisée dans les boissons dont les produits sont vendus dans plus de 200 pays et territoires. CCL, en tant que filiale indirecte de TCCC, commercialise, fabrique et vend des concentrés et des sirops de boissons, ainsi que des boissons finies au Canada (y compris des boissons gazeuses, de l'eau, des boissons sportives, du café et du thé, des jus, des produits laitiers à valeur ajoutée et des boissons en développement). La Compagnie s'est engagée à s'approvisionner de manière durable en matières premières pour ces concentrés, sirops et boissons, conformément à nos politiques et principes mondiaux énoncés dans le présent rapport. CCL embouteille et distribue certains produits de façon indépendante par l'entremise de The Minute Maid Company Canada Inc. (TMMC), une filiale en propriété exclusive de CCL, et travaille directement avec son partenaire d'embouteillage local indépendant, la Compagnie d'embouteillage Coca-Cola Canada Limitée, pour l'embouteillage et la distribution d'autres produits faisant partie du portefeuille de boissons de CCL. CCL importe et exporte certaines marques de produits finis vers ou depuis les États-Unis (É.-U.) en vue d'une vente ultérieure. Par exemple, TMMC exporte des produits congelés, réfrigérés et aseptiques qui sont expédiés directement aux clients de TCCC ou à des entrepôts aux États-

Unis, tandis que CCL importe Smartwater® et BODYARMOR® pour les mettre en vente au Canada.

La Compagnie ne possède pas, ne gère pas et ne contrôle pas la plupart des partenaires locaux d'embouteillage. La Compagnie et ses partenaires d'embouteillage sont collectivement connus sous le nom de système Coca-Cola. Ensemble, le système emploie plus de 700 000 personnes, contribuant à créer des opportunités économiques pour les communautés locales dans le monde entier.

Le siège social de CCL est situé au 335, rue King Est, Toronto, Ontario, Canada. En décembre 2023, il emploiera environ 320 personnes.

CCL et TMMC, en tant que membres du groupe de compagnies TCCC, adhèrent à diverses politiques, procédures et pratiques établies par leur compagnie mère TCCC. Les activités, politiques et programmes décrits dans les sections suivantes s'appliquent à la fois à CCL et à TMMC.

Politiques et principes

La politique de la Compagnie en matière de [Droits de la personne](#), les [Principes directeurs pour les fournisseurs](#) et les [Principes pour une agriculture durable](#) (en anglais seulement) interdisent le recours au travail forcé et au travail des enfants. La politique en matière de Droits de la personne s'applique aux activités menées et contrôlées par la Compagnie dans le monde entier et exprime clairement notre engagement à respecter les droits humains dans le cadre de nos activités. Les Principes directeurs pour les fournisseurs s'appliquent à nos partenaires fournisseurs directs de niveau 1 (fournisseurs d'ingrédients, d'emballages et d'équipements de distribution) et aux embouteilleurs indépendants, et s'alignent sur notre vision générale du respect des droits de la personne. Les Principes pour une agriculture durable définissent les attentes de nos fournisseurs d'ingrédients agricoles au-delà du premier niveau, afin de les aider à améliorer leurs performances de manière continue. Les Principes pour une agriculture durable abordent les défis du développement durable spécifiques à l'agriculture et sont fondés sur des principes visant à protéger l'environnement, à faire respecter les droits de la personne et les droits au travail et à contribuer à la création de communautés plus durables. Ensemble, ces politiques sont conçues pour établir une base solide et cohérente pour l'entreprise à l'échelle mondiale.

Les Principes directeurs pour les fournisseurs sont intégrés dans les accords contractuels et les bons de commande entre la Compagnie et l'ensemble de ses fournisseurs directs. La Compagnie attend de ses partenaires et fournisseurs qu'ils développent et mettent en œuvre des processus internes appropriés pour garantir le respect des Principes directeurs pour les fournisseurs. Nous contrôlons la mise en œuvre de nos Principes directeurs pour les fournisseurs en faisant appel à des tierces parties indépendantes pour évaluer la conformité des fournisseurs et des embouteilleurs (voir la section « Contrôle et évaluation »).

Nos politiques et nos pratiques sont conformes aux principes directeurs des Nations unies (UNGP) sur les entreprises et les droits de la personne. TCCC a publiquement soutenu les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne depuis leur création. Nous continuons à nous concentrer sur tous les éléments jugés nécessaires dans un contexte corporatif, tels que décrits dans les principes directeurs des Nations unies.

Ce cadre constitue le fondement de nos politiques et de nos programmes en matière de droits de la personne. Notre engagement se manifeste en permanence par nos initiatives communautaires et en matière de développement durable, ainsi que par nos efforts pour identifier les impacts sur les droits de la personne et y remédier.

Processus de diligence raisonnable et remédiation

Vérifications indépendantes

L'identification, la prévention et l'atténuation des impacts sur les droits de la personne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, constituent un aspect essentiel de notre programme. Dans le cadre de cette diligence raisonnable continue, la Compagnie a recours à des vérifications indépendantes sur place, réalisées par des tierces parties, afin de vérifier le respect de nos politiques. Chaque année, TCCC réalise plus de 2 000 vérifications sur les sites de la Compagnie, les embouteilleurs franchisés et les fournisseurs directs, et a réalisé plus de 40 000 vérifications par des tiers depuis le lancement du programme de vérification en 2003.

Les évaluations sur place comprennent l'examen des documents, la visite des installations, des réunions avec la direction ainsi que des entretiens confidentiels avec les employés et les travailleurs contractuels sur place. Nos lignes directrices en matière de vérification exigent que les vérificateurs choisissent des employés de différentes chaînes de production et fonctions au sein de la Compagnie, ainsi que des employés de sexe, d'origine ethnique ou de religion différents. La protection des travailleurs dans le processus est de la plus haute importance. La participation des travailleurs aux entretiens est volontaire et les entretiens sont strictement confidentiels, sans référence au nom de l'employé lorsque les résultats sont divulgués à la direction. Les entretiens se déroulent dans un lieu privé, afin de soustraire les employés à l'influence de la direction.

Si une compagnie, un fournisseur ou un partenaire d'embouteillage ne respecte pas l'un des aspects des exigences de la vérification, des mesures correctives doivent être mises en œuvre dans un délai convenu. Toute non-conformité grave est gérée par le responsable de l'équipe régionale et transmise, le cas échéant, au niveau mondial pour des mesures ultérieures. Les plans d'action corrective doivent comprendre une analyse des causes profondes, les mesures à prendre pour éviter de nouveaux cas de non-conformité et la désignation d'une personne responsable de la mise en œuvre. Ces plans d'action corrective font l'objet d'un suivi et nécessitent une nouvelle vérification en personne ou à distance afin de déterminer si des

améliorations ont été apportées. En règle générale, les évaluations de suivi ont lieu dans les six mois et, si des manquements graves sont constatés, une nouvelle vérification est prévue au bout d'un an afin de s'assurer que la conformité est maintenue.

La Compagnie se réserve le droit de mettre fin à un accord avec tout fournisseur incapable de démontrer qu'il respecte les exigences de nos Principes directeurs pour les fournisseurs.

Accès aux voies de recours

La Compagnie est déterminée à donner à ses employés les moyens de faire ce qui est juste, et nous avons donc créé un système complet de signalement des plaintes. Les employés de la Compagnie disposent de plusieurs mécanismes internes pour signaler les violations de la politique ou de la loi de la Compagnie. La Compagnie fournit des services de tierce partie pour permettre aux employés et aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement de signaler les violations en plusieurs langues via KOethics.com 24 heures sur 24 (la « Ligne d'éthique »).

La ligne d'éthique est un service mondial d'information et de signalement par Internet et par téléphone. Les appels téléphoniques sont gratuits et la Ligne d'éthique est ouverte 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et dispose de traducteurs.

La résolution des abus peut être très complexe et nécessiter une approche approfondie incluant la coopération avec les ONG, les autorités locales et d'autres organisations, mais nous sommes toujours déterminés à les résoudre.

L'accès aux voies de recours est un élément essentiel de notre programme en matière de droits de la personne. Lorsque nous avons causé ou contribué au travail forcé ou au travail des enfants, nous nous efforçons de remédier à la situation ou de nous engager avec nos fournisseurs à le faire. À ce jour, nos efforts de remédiation n'ont pas permis d'identifier des cas confirmés de perte de revenus pour des familles vulnérables et, par conséquent, aucune action corrective n'a été demandée.

Risques liés au travail forcé et au travail des enfants

Certains secteurs commerciaux et certaines zones géographiques présentent un risque plus élevé d'employer des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque de travail forcé. Par exemple, certaines zones géographiques ont tendance à employer des travailleurs migrants, qui sont plus exposés au risque de travail forcé car ils sont souvent pris au piège de l'endettement ou se voient refuser leurs documents officiels. Les sociétés de vérification sont donc tenues d'examiner de plus près les aspects suivants :

- Le processus de recrutement pour s'assurer que les travailleurs n'ont pas à payer de frais.
- S'assurer que les documents d'identité, y compris les passeports, ne sont pas retenus.

- L'absence de déductions salariales inappropriées ou excessives.
- Les taux de rémunération des heures supplémentaires.
- Les heures de travail, y compris le nombre maximum d'heures supplémentaires et les taux de rémunération des heures supplémentaires.
- Le résumé des conditions de vie, le cas échéant.
- Les dispositions légales relatives à la cessation d'emploi.

Les secteurs de notre chaîne d'approvisionnement pour lesquels nous avons une visibilité limitée, notamment l'agriculture, sont ceux qui comportent le plus haut risque en matière de travail des enfants. Nous veillons à ce que des mesures appropriées soient prises pour remédier à toute constatation par des mesures correctives directes, l'engagement des fournisseurs et des initiatives plus larges, notamment en réunissant les pairs du secteur pour traiter les problèmes systémiques.

Sensibilisation et formation des employés

La Compagnie organise une série de sessions de formation sur les droits de la personne, des vidéos d'information, des webinaires régionaux et des mises à jour régulières sur les questions et les développements en matière de droits de la personne à l'intention de ses employés dans le monde entier, y compris les cadres supérieurs dans des fonctions clés telles que l'approvisionnement et le développement durable. Lors de leur embauche, les employés reçoivent également notre Code de conduite professionnelle, qui oblige chaque employé à respecter des normes éthiques élevées en matière d'intégrité. Ces ressources contribuent à ancrer, tant au niveau corporatif qu'au niveau des unités opérationnelles, une compréhension pratique des droits fondamentaux de la personne, de nos politiques et programmes en matière de droits de la personne et de la façon dont nous pouvons, en tant que compagnie, améliorer le respect des droits de la personne dans nos propres opérations et dans l'ensemble du système et de la chaîne de valeur de The Coca-Cola Company. Notre objectif est d'adopter une approche proactive des droits de la personne, dans le cadre de laquelle nos employés disposent des connaissances nécessaires pour prendre des décisions qui contribuent à faire progresser l'approche de la Compagnie en matière de droits de la personne. Outre la formation de ses propres employés, la Compagnie organise des sessions de formation locales à l'intention de ses fournisseurs et de ses partenaires d'embouteillage, qui traitent de nos attentes à leur égard et de notre programme de vérification.

Les zones géographiques sont considérées comme présentant un risque élevé en matière de travail forcé si les vérifications des Principes directeurs pour les fournisseurs révèlent des indicateurs spécifiques et/ou s'il y a une forte proportion de travailleurs migrants. Dans ces régions à haut risque, nous organisons des formations ciblées sur le travail forcé. Ces formations couvrent les exigences des principes prioritaires du Consumer Goods Forum (CGF), notamment l'absence de rétention de passeport, l'absence de frais de recrutement et la communication claire des conditions d'emploi avant l'embauche. Une formation complémentaire sur le travail forcé, conçue et organisée par la Fair Labour Association, a été mise en place dans le cadre de la Coalition des droits de la personne du CGF pour les activités

menées dans les zones géographiques à haut risque et couvre les principes prioritaires. Des informations supplémentaires sur le travail de la coalition sont disponibles [ici](#).

Garantir l'efficacité

Mesurer les progrès

Chaque année, nous publions des indicateurs relatifs à notre programme des droits de la personne dans notre Rapport en matière d'activité et de développement durable. Parmi les exemples d'indicateurs, citons le pourcentage de fournisseurs directs qui ont démontré leur adhésion à nos Principes directeurs pour les fournisseurs par l'entremise d'une vérification indépendante et le pourcentage de nos produits de base prioritaires certifiés selon nos Principes pour une agriculture durable. L'ensemble de ces indicateurs permet de mesurer l'efficacité de notre diligence raisonnable et de s'assurer que le travail forcé et le travail des enfants sont absents de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement.

Collaboration avec l'industrie

En tant que membre actif d'un certain nombre d'initiatives industrielles et intersectorielles, TCCC soutient une approche collaborative visant à éradiquer le travail forcé et le travail des enfants. Notre vice-président chargé des droits de la personne dans le monde est le coprésident du groupe de travail de la Coalition pour les droits de la personne (CDP) du Consumer Goods Forum. L'un des éléments clés de ce chantier a été la collaboration avec la Fair Labour Association (FLA) en vue d'améliorer la diligence raisonnable et de mettre en œuvre les principes prioritaires du Consumer Goods Forum dans le cadre de nos activités. Les principes prioritaires relatifs à la lutte contre le travail forcé sont les suivants : 1) chaque travailleur devrait avoir la liberté de mouvement, 2) aucun travailleur ne devrait payer pour un emploi, et 3) aucun travailleur ne devrait être endetté ou contraint de travailler. The Coca-Cola Company a adhéré très tôt aux principes prioritaires et a intégré les lignes directrices dans son programme de formation et de contrôle des fournisseurs.

TCCC a aidé la CDP à prendre des mesures pour mettre en œuvre des systèmes efficaces de Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (DRDH) axés sur le travail forcé dans les activités des membres de la CDP et à soutenir le développement de marchés de recrutement responsables par l'entremise du renforcement des compétences.

TCCC a joué un rôle de premier plan dans diverses initiatives sectorielles liées à l'éradication du travail forcé. TCCC est l'un des membres fondateurs du Leadership Group for Responsible Recruitment, qui défend le « principe de l'employeur-payeur ». Ce groupe d'entreprises travaille en étroite collaboration avec des organisations internationales, des syndicats et des ONG de premier plan telles que l'Institute for Human Rights et Business and Verité, afin d'éliminer tous les frais de recrutement des travailleurs, tant dans la loi que dans la pratique. TCCC a été nommée au comité directeur de la Responsible Labour Initiative (RLI) et est un membre actif d'AIM-PROGRESS, un forum de fabricants de biens de consommation pairs axé

sur l'approvisionnement responsable. Des représentants de TCCC siègent au conseil consultatif et ont été élus à la coprésidence de l'équipe de direction et du groupe de travail sur les droits de la personne, ainsi qu'au groupe de travail sur le recrutement responsable.

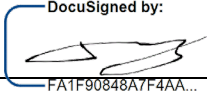
Regarder vers l'avenir

Nous nous engageons à établir des partenariats et des collaborations, à l'intérieur et à l'extérieur de la Compagnie, et à faire progresser la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne de valeur. Nous souhaitons continuer à innover grâce à de nouvelles technologies, de nouveaux outils et de nouveaux partenariats afin d'accélérer nos progrès dans l'amélioration de la vie de nos employés, des travailleurs de notre chaîne de valeur et des communautés que nous desservons.

Cette déclaration a été approuvée par le conseil d'administration de CCL.

Cordialement,

Coca-Cola Ltée

Signature  DocuSigned by:
FA1F90848A7F4AA...

Nom : Philip Cox
Titre : Directeur Général
Date : 3 juin 2024

Autorisé à signer