

Politique de Crown relative aux Droits de l'Homme

Crown vise à maintenir les standards les plus élevés en matière d'éthique et de droits des travailleurs. Cela signifie que nous respectons et, si nécessaire, protégeons les droits fondamentaux de tous nos employés, où qu'ils se trouvent.

Cette politique a pour but de guider le Management de Crown et d'aider les employés et les intérimaires à atteindre ces objectifs.

Les principes énoncés dans la présente politique s'inspirent de la [Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies](#), des quatre principes et droits fondamentaux au travail de l'[Organisation Internationale du Travail \(OIT\)](#), des [principes directeurs du Pacte Mondial des Nations Unies](#) et de la législation de chacun des pays où nous exerçons nos activités.

Nos responsabilités concernent, sans s'y limiter, nos sites de production et bureaux au sein des pays où nous exerçons nos activités. Dans la majeure partie de ces pays, les droits des travailleurs sont suffisamment couverts par la législation locale. Dans ceux-ci, nous ne respectons pas seulement les exigences minimales, mais nous nous efforçons de définir des standards plus élevés. Dans les pays au sein desquels la législation ne garantit pas les principes fondamentaux qui dictent la conduite de Crown, nous avons pour objectif de proposer le même

niveau de protection que celui appliqué dans nos autres sites ; tout en reconnaissant que nos politiques doivent prendre en compte la culture, les conditions et les réglementations locales.

Dans son [Code de conduite pour les fournisseurs](#), Crown encourage ses sous-traitants et fournisseurs à adopter l'approche décrite ci-dessus et demande à ces derniers de s'engager à respecter un ensemble de principes qui renforcent ceux énoncés dans la présente.

Crown est conscient que sa présence a un impact sur les communautés au sein desquelles le groupe exerce ses activités. Nous nous engageons à y créer des opportunités économiques et à y encourager la bienveillance grâce à des initiatives adaptées. Nous faisons partie de la chaîne des industries agroalimentaire et de la boisson qui permet aux populations en situation précaire de s'approvisionner en nourriture en conserve. Outre la fabrication de contenants protégeant au mieux les boissons et aliments nutritifs, nous fabriquons également des systèmes de fermeture destinés aux aliments pour bébé, des aérosols pour les produits de nettoyage et de désinfection, ainsi que de nombreux autres produits assurant un transport sûr et sécurisé des produits en transit. A notre niveau, nous sommes fiers de pouvoir aider efficacement nos clients et consommateurs.



Des conditions de travail sécurisées sont primordiales

Notre vision à long terme concernant la santé, la sécurité et l'environnement est la suivante : aucun accident, aucune personne blessée et aucun impact négatif sur l'environnement.

La sécurité et la santé de nos employés, intérimaires, sous-traitants et fournisseurs sont essentielles. Notre principal objectif est de les protéger contre tout risque de blessure et de veiller à leur bien-être physique et mental sur nos sites de production et dans nos bureaux.

Nous sommes résolus à mettre en pratique des normes environnementales, de santé et de sécurité pérennes et à nous conformer à toute loi, réglementation et norme industrielle en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités. Ces engagements sont repris dans notre [politique de santé et de sécurité](#).

Nous veillons continuellement à ce que nos employés comprennent le rôle essentiel qu'ils jouent dans leur propre sécurité et celle de leurs collègues. Nous nous engageons à collaborer continuellement avec eux afin d'améliorer la santé et la sécurité dans nos sites de production et nos bureaux.

Lorsque des logements et/ou des lieux de restauration sont fournis, nous exigeons que les locaux soient parfaitement sécurisés et hygiéniques et répondent aux besoins fondamentaux de nos employés, y compris l'accès à des installations et espaces de loisirs collectifs.

L'emploi est librement choisi

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

[La déclaration de Crown relative à l'esclavage moderne](#) est disponible sur le site Web de Crown. Elle est conforme aux lois nationales, étatiques et locales sur le sujet, y compris la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne. Cette déclaration décrit les mesures prises par Crown pour veiller à ce que l'esclavage moderne n'ait pas lieu au sein de ses opérations et chaînes d'approvisionnement.



Le travail des enfants est proscrit

Nous n'aurons jamais recours au travail des enfants (conformément aux normes du travail de l'OIT) et nous ne vendrons ni n'achèterons des produits à toute organisation reconnue pour cautionner de telles pratiques. Les personnes âgées de moins de 18 ans ne doivent pas être employées de nuit, ni dans des conditions dangereuses.

Par le biais de notre Code de conduite pour fournisseurs, Crown travaille en collaboration avec ses sous-traitants et fournisseurs afin d'empêcher et d'interdire le travail des enfants.

La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont respectés

Nous respectons les droits de nos employés d'adhérer ou de former des organisations syndicales et de négocier collectivement. Nous respectons également le droit de nos employés de ne pas adhérer à une organisation syndicale et nous les protégerons de la même manière contre toute forme d'intimidation, de harcèlement et de discrimination.

Lorsque les droits des représentants des salariés sont définis dans la législation nationale, ces derniers seront respectés ; Nous nous engageons à maintenir un dialogue constructif avec les personnes concernées. Crown s'engage à négocier de bonne foi avec les représentants élus en respectant les cadres juridiques nationaux appropriés.

Un emploi régulier est fourni

Tous nos employés, qu'ils travaillent à temps plein, à temps partiel ou en tant qu'intérimaires, exercent leur activité conformément à un ou plusieurs horaires de travail réguliers, définis dans leur contrat de travail ou dans des conventions collectives, le cas échéant.

Les heures de travail ne sont pas excessives

Les heures de travail de base et les heures supplémentaires sont conformes aux lois, réglementations et conventions collectives applicables et se fondent sur les normes internationales du travail.

Les heures supplémentaires sont toujours payées aux taux en vigueur. Nous nous conformons aux lois et réglementations applicables visant à protéger les employés contre l'exploitation liées aux heures de travail.

Nos salaires sont en adéquation avec le marché du travail

Nous savons que, dans la plupart des pays, le marché du travail dicte un niveau de salaire supérieur au minimum légal. Toutefois et dans tous les cas, nous nous engageons à veiller à ce que le salaire versé corresponde ou dépasse les minimums légaux, par le biais des conventions collectives, le cas échéant.

Nous veillons à ce que les employés comprennent leur salaire et leurs avantages sociaux avant leur embauche et au cours de leur carrière. 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 intérimaires avec équité, respect et dignité. Crown est résolue à maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination illégale à l'embauche, fondée sur l'origine ethnique, la couleur, le sexe, le genre, l'origine sociale ou nationale, l'ascendance, la nationalité, la citoyenneté, la religion, l'âge, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, le handicap physique ou mental, les opinions politiques, ou toute autre caractéristique, telles que définies par la loi applicable.

Nous ne tolérons aucune forme d'abus ou de harcèlement, qu'ils soient physiques, sexuels ou verbaux. Cela comprend les actions pouvant être raisonnablement considérées comme offensantes, intimidantes ou discriminatoires.

Nous attendons des personnes avec lesquelles nous travaillons qu'elles se comportent et agissent en accord avec la culture de notre entreprise, conformément à notre sens de l'équité et de l'égalité des chances.

Fondée sur les éléments décrits précédemment, Crown a également pour politique de ne jamais discriminer un candidat à l'embauche.



L'égalité des chances est offerte

Nous encourageons et valorisons la contribution de nos employés, qu'elle soit individuelle ou collective. Nous pensons qu'une main-d'œuvre diversifiée et un environnement de travail inclusif sont bénéfiques à notre activité, notre organisation et nos employés.

Crown s'engage donc à offrir l'égalité des chances en matière d'embauche, de développement, de rémunération ou 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, la performance et l'expérience.

L'utilisation de minerais provenant des zones de conflit est évitée

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

Droits et responsabilités

Crown veillera à ce que tous ses employés et intérimaires prennent connaissance de la présente politique, la comprennent et la mettent en pratique dans le cadre professionnel. Nous veillerons à ce que celle-ci soit suffisamment diffusée, parallèlement à nos politiques d'entreprise, notamment le [Code de conduite et de déontologie](#), la [Politique anti-corrruption](#), le [Code de conduit pour les fournisseurs](#), ainsi que les procédures et politiques des établissements à respecter en cas de plainte/réclamation de la part d'un employé.

Tout ce qui précède implique des droits et responsabilités pour les employés. Si un employé a connaissance d'une violation des droits de l'homme au sein de nos opérations ou de notre chaîne d'approvisionnement, celui-ci peut la signaler de trois manières : (1) à son responsable ; (2) au responsable de l'usine ou équivalent, ou ; (3) au directeur des ressources humaines de l'entreprise ainsi qu'au responsable de la conformité, sans craindre de représailles à son encontre ou de violation de la confidentialité.

Examen et contrôle

Afin d'améliorer l'efficacité de cette politique, Crown l'examinera périodiquement et la modifiera pour qu'elle demeure conforme aux amendements des lois et bonnes pratiques.



www.crowncork.com

© 2020 Crown Holdings, Inc.

