

Directives D'approvisionnement Responsable à L'intention Des Fournisseurs

Keurig Green Mountain, Inc. (ci-après « Keurig ») a élaboré des directives d'approvisionnement responsable à l'intention des fournisseurs (ci-après les « directives ») afin de promouvoir la responsabilité sociale et environnementale dans le cadre de ses propres activités et de celles de ses fournisseurs.ⁱ En appliquant les présentes directives à l'ensemble de ses fournisseurs, Keurig vise à soutenir la création d'environnements au sein desquels toutes les personnes sont traitées avec équité, dignité et respect; où la protection et la remise en état de l'environnement naturel sont assurées dans le cadre des activités commerciales; et où les fournisseurs respectent l'ensemble des lois et règlements applicables.ⁱⁱ Les fournisseurs conviennent que Keurig peut modifier en tout temps les présentes directives. Si les directives font l'objet d'importantes modifications, Keurig avisera les fournisseurs de ces modifications *10 jours* avant qu'elles n'entrent en vigueur. Si le fournisseur continue d'accepter des commandes dans les *10 jours* suivant l'envoi d'un tel avis, Keurig en conclura qu'il accepte les modifications en question et y consent.

Les présentes directives visent à renforcer et à compléter le rôle essentiel de réglementation que joue le gouvernement à l'égard des activités commerciales, et ne doivent jamais le saper ni le remplacer. Pour être une entreprise socialement responsable, il faut non seulement tout mettre en œuvre pour comprendre et respecter la règle de droit, mais aussi collaborer avec les représentants du gouvernement et effectuer des changements de manière proactive en cas de violations.

Autrement dit, les présentes directives font la promotion des principes suivants :

- Les entreprises doivent respecter les lois qui régissent leurs activités.
- Les entreprises doivent respecter les droits de l'homme sans atténuer l'obligation qu'a l'État de les protégerⁱⁱⁱ.
- Nul ne devrait être forcé d'effectuer un travail contre son gré.
- Les enfants devraient être protégés des situations de travail préjudiciables et avoir la possibilité de grandir sainement.
- Les employés devraient recevoir un juste salaire qui est suffisant pour répondre à leurs besoins essentiels.
- Les heures de travail devraient être limitées afin que les travailleurs disposent de suffisamment de temps pour le repos et les loisirs.
- Les travailleurs^{iv} et la direction devraient travailler ensemble à l'amélioration des conditions de travail, en préconisant une communication ouverte.
- Tous les travailleurs devraient être traités avec dignité, respect et sur un pied d'égalité.
- Les activités devraient être menées de manière à assurer la santé et la sécurité des employés et des

communautés.

- Les entreprises devraient intégrer les principes de durabilité de l'environnement à leurs activités.

L'engagement et la transparence sont essentiels à l'établissement de relations fructueuses ainsi que pour déterminer avec efficacité les possibilités d'amélioration et reconnaître les résultats exemplaires.

Keurig s'engage de manière responsable à :

- Respecter les droits de l'homme sans atténuer l'obligation qu'a l'État de les protéger^{vi}.
- Communiquer et expliquer les attentes formulées dans les présentes directives à ses fournisseurs et aux autres intervenants internes et externes pertinents.
- Prendre les mesures qui s'imposent pour évaluer le rendement des fournisseurs en fonction des présentes directives, au moyen de communication avec ses fournisseurs, de visites sur le terrain par son personnel ou d'évaluations par un tiers indépendant et l'utilisation de systèmes de certification.
- S'efforcer d'empêcher de prévenir les incidences possibles; et mobiliser les fournisseurs lorsqu'il s'agit de déterminer les causes et de mettre en œuvre des solutions si l'on constate que les résultats réels ne respectent pas les présentes directives.
- Communiquer ouvertement et de façon transparente les mesures qu'il prend pour faire respecter les droits de l'homme et l'environnement, et les modifications apportées aux présentes directives en fonction des apprentissages.
- Faire preuve de direction quant à sa propre responsabilité à l'égard des présentes directives.
- Promouvoir les droits de l'homme et des changements positifs au moyen de programmes axés sur l'éducation et le mieux-être des travailleurs, en partenariat avec les organismes locaux et les gouvernements.
- Collaborer avec d'autres entreprises de son secteur, en harmonisant les mesures, afin d'engendrer des effets positifs nets à grande échelle, qui se traduisent par des améliorations bénéfiques à tous les intervenants de la chaîne d'approvisionnement.

Nos fournisseurs doivent s'engager de manière responsable à :

- Respecter les droits de l'homme sans atténuer l'obligation qu'a l'État de les protéger^{vi}.
- Respecter les présentes directives, en sachant que tout manquement à celles-ci risque de mettre en péril notre relation d'affaires.
- Mettre les travailleurs au courant des présentes directives. Il est **interdit** d'exercer des représailles envers les travailleurs qui doivent respecter les présentes directives.
- Faire preuve de transparence et d'une volonté d'amélioration continue en ce qui concerne les résultats en vertu des présentes directives.
- Promouvoir les droits de l'homme et des changements positifs à l'aide de programmes qui améliorent les moyens de subsistance des travailleurs.
- À l'aide du système de gestion en ligne de la performance en développement durable de Keurig, lui

fournir chaque année une attestation confirmant que les activités mises en œuvre pour remplir ses obligations à l'égard de Keurig répondent aux présentes directives.

- Fournir à Keurig ou à l'expert-conseil externe qu'il aura désigné l'accès aux activités menées pour satisfaire leurs obligations envers Keurig.
- Mettre à la disposition de Keurig ou de l'expert-conseil externe qu'il aura désigné des renseignements exacts et complets sur les politiques, les procédures, la main-d'œuvre, le recours à des sous-traitants et à des recruteurs, les relations avec les agriculteurs, les organismes agricoles, les intermédiaires ou toute autre information pertinente sur leurs activités et chaînes d'approvisionnement, qui seront utiles et nécessaires à l'évaluation que fera Keurig ou l'expert-conseil externe désigné des résultats des fournisseurs quant au respect des présentes directives.
- Fournir à Keurig des renseignements au sujet des certifications obtenues qui rendent compte du respect de la réglementation pertinente ou des exigences en matière de responsabilité sociale et environnementale.
- Mettre en œuvre des processus d'affaires durables qui favorisent l'atteinte des résultats en vertu des présentes directives.

INTÉGRITÉ EN AFFAIRES ET RESPECT DES LOIS

L'éthique et l'honnêteté sont au cœur des relations d'affaires de Keurig et de sa réussite commerciale. Il incombe à chacun d'entre nous de respecter les normes éthiques les plus élevées possible et de faire preuve d'honnêteté et de franchise chaque fois qu'on prend des décisions et dans l'ensemble de nos relations. Notre code de conduite encadre les principes auxquels nous devrions tous adhérer chaque jour lors de nos activités et interactions les uns avec les autres et avec les personnes avec lesquelles nous faisons affaire.^{vii}

- Keurig s'attend à ce que ses fournisseurs aient des politiques et des procédures en place pour garantir qu'ils mènent des affaires dans le respect de l'éthique et des lois, en se conformant au moins à l'ensemble des lois, règles et règlements applicables au sein des pays dans lesquels ils exercent leurs activités.
- Il peut arriver que les attentes en vertu des présentes directives soient plus élevées que celles prescrites par la loi, et dans ce cas, Keurig demande à ses fournisseurs de respecter les directives. Si l'adhésion aux présentes directives engendre une possible infraction à la loi, nous demandons aux fournisseurs de respecter la loi et de communiquer avec nous pour que nous puissions comprendre la situation et trouver ensemble des solutions.
- Les fournisseurs doivent connaître et respecter les exigences définies dans les ententes que nous avons établies avec eux en ce qui concerne les lois applicables, y compris les dispositions de la *Foreign Corrupt Practices Act* des États-Unis, de la *Bribery Act* du Royaume-Uni, de la *Loi pénale de la République populaire de Chine* et d'autres lois analogues d'autres pays.
- Il est **interdit** au personnel de Keurig et aux tiers désignés par Keurig de donner et d'accepter des offres, cadeaux, garanties ou autres articles de valeur jugés inappropriés dans le but de retirer un

avantage, comme obtenir ou conserver des contrats, ou encore recevoir un traitement préférentiel ou une évaluation positive.

- Il est **interdit** de faire fabriquer les produits de Keurig ou les pièces qui les composent par des entités et des personnes ou, encore au sein de pays, qui font l'objet de restrictions ou dont les actifs sont bloqués en vertu de programmes administrés par le Bureau du contrôle des avoirs étrangers du département américain du Trésor. Les fournisseurs sont invités à consulter le site Web du département du Trésor américain pour connaître les pays, entités et personnes visés par des restrictions ou dont les actifs sont bloqués.

MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Selon Keurig, c'est en communiquant de façon responsable et efficace, à tous les niveaux, qu'une organisation devient un endroit où il fait bon travailler. Chacun devrait être encouragé à faire part de ses questions et préoccupations aux autres et à la direction. Quand la communication repose sur des mécanismes efficaces, elle devrait permettre de régler les situations de façon impartiale. La possibilité de résoudre des situations défavorables favorise un milieu de travail sécuritaire et assure le respect des normes éthiques et sociales les plus élevées qui soient, pour le bien de tous.

- Les fournisseurs devraient élaborer des mécanismes de règlement de griefs faciles à comprendre et accessibles à tous les niveaux de l'organisation qui permettent de répondre efficacement et en temps opportun aux questions et aux préoccupations, et ce, en toute impartialité.
- Les travailleurs qui se servent de ces mécanismes devraient pouvoir communiquer leurs questions ou préoccupations à la direction de manière confidentielle, sans craindre des conséquences négatives.
- Il incombe aux fournisseurs d'informer les travailleurs sur la façon d'utiliser les divers mécanismes de règlement des griefs.

DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES

Nous reconnaissons la diversité de nos fournisseurs et y accordons de la valeur, et sommes conscients de l'importance grandissante du traitement des peuples autochtones et de la protection de leurs droits culturels, civils et économiques.

- Nous nous attendons au moins à ce que les fournisseurs respectent en tout point l'ensemble des protections juridiques ou généralement admises accordées aux peuples autochtones.
- Les fournisseurs doivent prendre des mesures afin de tisser des liens avec les communautés autochtones qui se trouvent dans leur zone d'activités, veiller à ce que leurs employés connaissent les droits des peuples autochtones et offrir des mesures réparatoires aux communautés autochtones si leurs activités sont préjudiciables aux droits des peuples autochtones.

LIBRE CHOIX DE L'EMPLOI

Nous croyons que chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne.^{viii} Nous nous engageons à faire en sorte qu'il n'existe aucune forme de travail forcé ou obligatoire ni de traite de personnes au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Tout emploi doit être librement choisi et sur une base volontaire^x et la liberté de circulation des travailleurs ne doit jamais être limitée.

- Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues telles que la vente et la traite de personnes, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des personnes en vue de leur utilisation dans des conflits armés, de même que le travail en milieu carcéral et la main-d'œuvre engagée à long terme sont **interdits**.
- Il est **interdit** d'utiliser, de recruter ou d'offrir une personne aux fins d'activités illicites, à savoir la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes.
- On devrait remettre aux travailleurs une description écrite des modalités de leur emploi dans la langue qu'ils comprennent avant le début de l'emploi. Par modalités, on entend, entre autres, la durée de l'emploi, la nature du travail, le salaire et les avantages sociaux, les horaires de travail, les congés et les vacances annuelles, les politiques disciplinaires, les mécanismes de règlement des griefs, les procédures de départ (volontaire ou involontaire) et les exigences relatives aux heures supplémentaires. S'il est impossible ou difficile de fournir une description écrite, les fournisseurs doivent informer verbalement les travailleurs des modalités de leur emploi.
- Il incombe aux fournisseurs de vérifier le statut juridique des travailleurs et de veiller à n'employer que ceux qui disposent d'un permis de travail de l'autorité gouvernementale compétente.
- Si les activités de recrutement et d'embauche sont effectuées en sous-traitance, les fournisseurs devraient s'assurer que les agences de placement externes auxquelles ils font appel exercent légalement leurs activités et disposent d'un permis d'exploitation valide délivré par une autorité compétente.
- Les fournisseurs ou les agences de recrutement auxquels ils font appel ne doivent pas recourir à des pratiques de recrutement trompeuses, comme la modification de la description écrite des modalités d'emploi sans en informer au préalable les travailleurs et les modalités de paiement coercitives, y compris celles qui se rapportent à la cessation d'emploi.
- Les fournisseurs devraient au moins acquitter les frais liés aux services prodigués par les agences de placement externes qui correspondent à plus d'un (1) mois de salaire versé au travailleur concerné, sauf autorisation contraire de la loi.
- Les pièces d'identité, permis de travail, actes de naissance ou autres articles de valeur sont la propriété du travailleur. Les fournisseurs ne devraient protéger ces documents ou articles de valeur que si le travailleur en fait préalablement la demande par écrit ou si la loi l'exige. Si le travailleur n'est pas en mesure de présenter une demande écrite, le fournisseur doit prévoir d'autres mécanismes pour veiller à ce que le travailleur comprenne ses droits et les modalités de protection.

- Des politiques de protection doivent être rédigées dans la langue comprise par les travailleurs. Des copies des documents mis en lieu sûr ou un accusé de réception (s'il s'agit d'un article de valeur) devraient être remis au travailleur lorsqu'il se départit des articles. Les fournisseurs doivent faciliter le remplacement des pièces d'identité ou d'autres articles de valeur perdus ou égarés pendant qu'ils en ont la garde, et ce, sans exiger de frais au travailleur. Il est **interdit** de conserver des pièces d'identité ou autres articles de valeur à des fins autres que d'assurer leur protection.
- Les travailleurs ne devraient en aucun temps, y compris la fin de semaine et durant les congés, se voir refuser l'accès à leurs documents officiels ou autres articles de valeur mis en lieu sûr par les fournisseurs. Les restrictions concernant l'accès devraient être documentées et communiquées aux travailleurs avant la mise en œuvre des services de protection ainsi qu'à Keurig, pour que nous puissions les comprendre. Aucuns frais ne devraient être perçus auprès du travailleur en contrepartie des services de protection.
- Les travailleurs devraient être libres de quitter leur emploi, sans pénalité, moyennant un préavis raisonnable.
- La liberté personnelle d'un travailleur ne devrait en aucun temps être limitée.

TRAVAIL DES ENFANTS

Dans le meilleur des cas, le travail d'un enfant favorise le développement de ce dernier sans nuire à ses études et à sa santé ni l'empêcher d'avoir des loisirs et de se reposer. Le travail peut être bénéfique pour les enfants quand il est adapté à leur niveau de développement et qu'il leur permet d'acquérir des compétences pratiques et de participer à la culture de leur communauté. Toutefois, dans ses pires formes, le « travail des enfants » est une activité qui exploite les enfants et les prive de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité. En raison de la nature de ce continuum, aggravé par les situations complexes associées aux diverses cultures et traditions, il peut être difficile d'établir une distinction entre l'exploitation des enfants par le travail et les autres formes de travail des enfants. Nous nous appuyons sur les normes reconnues à l'échelle internationale comme point de départ pour mobiliser nos fournisseurs à l'égard de cet enjeu important^x

Les fournisseurs ne doivent jamais prendre part ni faire participer des personnes de moins de 18 ans à des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de ces personnes.^{xi}

La protection contre le travail des enfants s'étend à la plupart des activités productives dans lesquelles sont engagés des enfants, qu'il existe ou non une relation de travail officielle ou un employeur (par ex. dans une activité indépendante) et qu'il s'agisse d'un travail rémunéré ou non, pour quelques heures ou à temps complet, occasionnel ou régulier, saisonnier ou à l'année, légal ou illégal. Le travail productif à l'intérieur de la famille relève de cette catégorie, par exemple le travail familial non rémunéré pour la production manufacturière à domicile et les entreprises ou exploitations agricoles familiales. La collecte de l'eau et du

bois de chauffage pour la consommation du ménage relève également de la catégorie des activités productives.^{xii}

Nous nous attendons à ce que les fournisseurs veillent à ce que les travailleurs de moins de 18 ans ne prennent pas part à des travaux considérés comme dangereux^{xiii} :

- Les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels;
- Les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé.

Les autres types de travaux devraient être effectués par des enfants d'au moins 15 ans ou qui ont l'âge minimum prescrit par la loi, si celui-ci est supérieur à 15 ans.^{xiv}

- Il est possible d'employer les enfants de moins de 15 ans à des travaux légers, si ceux-ci sont autorisés par la loi^{xv}. Par travaux légers, on entend le travail qui ne nuit pas à la santé, au développement, à la sécurité et à l'éducation d'un enfant^{xvi} et que ce dernier est effectué le jour et uniquement en présence d'un adulte de la famille ou de son tuteur.
- On s'attend à ce que les fournisseurs aient en main les documents juridiques attestant de la date de naissance des travailleurs. Advenant la non-existence ou la non-disponibilité de tels documents, le fournisseur doit prendre d'autres mesures pour établir l'âge des travailleurs.

SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine. Nous tenons à ce que tous les travailleurs soient rémunérés pour leur travail conformément à ce qui est prescrit par la loi et nous encourageons nos fournisseurs à ne pas s'en tenir aux exigences minimales.

- On devrait remettre aux travailleurs une description écrite de leur salaire, de la fréquence de paye et des retenues autorisées par la loi. S'il est impossible ou difficile de fournir une description écrite, les fournisseurs doivent informer verbalement les travailleurs des modalités de leur salaire.
- Les fournisseurs devraient tenir des registres de paye et de présences et veiller à ce que les travailleurs puissent les consulter sur demande. On devrait remettre aux travailleurs un relevé salarial clair dans la langue qu'ils comprennent, pour chaque période de paye, détaillant comment la paye a été calculée.
- Si aucun salaire minimum n'est prescrit par la loi, nous demandons aux fournisseurs de communiquer avec nous pour que nous puissions comprendre la situation et trouver ensemble des solutions.
- Les travailleurs devraient être rémunérés pour les heures supplémentaires effectuées conformément aux lois en vigueur dans les pays au sein desquels les fournisseurs exercent leurs activités. En l'absence de telles lois, nous demandons aux fournisseurs de communiquer avec nous pour que nous

puissions comprendre la situation et trouver ensemble des solutions.

- On s'attend à ce que les fournisseurs offrent aux travailleurs une rémunération et des avantages sociaux, notamment un salaire, des heures de travail ainsi que des conditions de travail et de vie sécuritaires (s'ils habitent dans une résidence exploitée par l'employeur) analogues à ceux prévus pour les travailleurs nationaux.
- De plus, nous nous attendons à ce que les fournisseurs utilisent un système en vertu duquel les travailleurs reçoivent un salaire à la pièce ou selon le volume produit, sont rémunérés avec exactitude et que leur salaire est au moins égal au salaire minimum en vigueur dans le pays au sein duquel les fournisseurs exercent leurs activités. Si aucun salaire minimum n'est prescrit par la loi, nous demandons aux fournisseurs de communiquer avec nous pour que nous puissions comprendre la situation et trouver ensemble des solutions.
- Les avances de fonds et les prêts accordés aux travailleurs devraient être conformes aux lois en vigueur dans les pays au sein desquels les fournisseurs exercent leurs activités. Le taux utilisé pour calculer les intérêts perçus, le cas échéant, ne doit pas être usuraire.

HORAIRES DE TRAVAIL

Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.^{xvii} Si rien n'est fait pour remédier à la situation, un nombre excessif d'heures de travail peut avoir des conséquences négatives sur les travailleurs et les entreprises, en engendrant de la fatigue, une diminution de la productivité et des problèmes de santé et de sécurité à long terme.

- Nous encourageons les fournisseurs à veiller à ce que les travailleurs ne travaillent pas plus de 60 heures par semaine (y compris les heures de travail normales et supplémentaires), en prenant soin de leur accorder chaque semaine une période de repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives.
- Les travailleurs devraient pouvoir prendre un nombre raisonnable de pauses durant la journée de travail, sans imposition de limites déraisonnables quand il s'agit d'utiliser les toilettes ou de boire de l'eau.
- Toutes les heures de travail obligatoires qui s'ajoutent à une semaine de travail de 48 heures^{xviii} (ou aux heures normales de travail, telles que définies par la loi) devraient être mentionnées au travailleur au moment de l'embauche au moyen d'une communication ou d'un document pertinent et compréhensible. Si le travailleur a un contrat de travail écrit, de tels renseignements et dispositions doivent être énoncés clairement dans ledit contrat. Il est **interdit** d'exercer des représailles envers un travailleur qui choisit de ne pas effectuer des heures supplémentaires non obligatoires.

LIBERTÉ SYNDICALE ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nous sommes d'avis qu'une culture axée sur l'ouverture et l'habilitation, au sein de laquelle la direction et les travailleurs communiquent ouvertement et franchement, engendre un milieu propice au respect et à la

dignité.

Nous nous attendons à ce que les fournisseurs reconnaissent et respectent les droits des travailleurs à la liberté syndicale et de négociation collective conformément aux lois des pays où ils sont employés.^{xix} Les fournisseurs ne devraient tenter de limiter l'exercice légitime de ces droits d'aucune manière, y compris la discrimination, le harcèlement, l'intimidation ou des représailles en lien avec l'association syndicale.

- Si la loi interdit la liberté syndicale et de négociation collective, les fournisseurs devraient répondre aux demandes des travailleurs qui se rapportent à l'établissement de mécanismes de communication parallèles entre les travailleurs et la direction au sujet des conditions de travail.

NON-DISCRIMINATION ET ABSENCE DE MAUVAIS TRAITEMENT

La reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde.^{xx} Les milieux de travail exempts de toutes formes de mauvais traitements, de harcèlement, de discrimination et de comportements menaçants sont ceux au sein desquels les employeurs traitent leurs employés sur un pied d'égalité, avec dignité et respect, tout en favorisant leur intégration.^{xxi}

Nous nous attendons à ce que les fournisseurs prennent connaissance des principes suivants et qu'ils élaborent des politiques et des systèmes en vue de leur application :

- Toutes les personnes ont droit à l'égalité de chances et de traitement. Nul ne devrait faire l'objet de discrimination ou de harcèlement de quelque forme que ce soit dans le cadre de son travail. Si de tels incidents se produisent, les travailleurs devraient être libres de les signaler à la direction sans craindre des représailles et pouvoir s'attendre à ce que des mesures soient prises rapidement à l'égard des personnes dont le comportement est répréhensible.
- Les aspects du processus d'embauche et de la relation de travail devraient s'appuyer uniquement sur la capacité du travailleur à effectuer son travail, et non pas sur les caractéristiques ou croyances personnelles du travailleur (c.-à-d., race, couleur, sexe, âge, origine ancestrale, religion, opinions politiques, statut matrimonial ou d'union civile, origine nationale, information génétique, orientation sexuelle, identité sexuelle, lieu de naissance, statut d'ancien combattant, handicap ou autres caractéristiques protégées par les lois fédérales, étatiques ou locales).
- Les hommes et les femmes qui exécutent le même travail devraient recevoir un salaire égal.
- L'expression culturelle et religieuse des employés devrait être respectée.
- Les fournisseurs devraient communiquer clairement leur politique disciplinaire aux travailleurs, dès qu'ils commencent à travailler. La politique ne doit pas prévoir l'imposition de mesures disciplinaires inhumaines, y compris les châtiments corporels, les amendes, les contraintes physiques ou mentales ou la violence verbale à l'égard des travailleurs ni de sanctions se traduisant par des réductions salariales, la perte d'avantages sociaux ou du travail obligatoire.
- Il est **interdit** d'adopter des comportements menaçants à l'égard des travailleurs ou des personnes de

leur famille ou de leur entourage.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Toutes les activités devraient être menées de manière à assurer la santé et la sécurité des employés, des communautés et de l'environnement, dans son ensemble.

- Nous nous attendons à ce que les fournisseurs mettent en œuvre des mesures de sécurité appropriées en milieu de travail et dans les lieux connexes, comme les résidences et cantines, afin de protéger les travailleurs ainsi que les produits et la propriété intellectuelle de Keurig.
- Les fournisseurs devraient offrir une formation sur les procédés et la santé et la sécurité au travail qui aborde les risques d'accident généralement présents en milieu de travail, comme les risques électriques; les trébuchements et les chutes; l'utilisation de machinerie dangereuse; la planification des mesures d'urgence en milieu de travail ou dans les lieux connexes (résidences et cantines) y compris des exercices d'évacuation en cas d'incendie; l'utilisation d'appareils de lutte contre l'incendie; les mesures de prévention et interventions en cas d'accidents et de maladies professionnels; l'hygiène du travail y compris la manutention, l'entreposage et l'élimination des produits chimiques, des déchets solides et des eaux usées.
- En plus de cette formation, les fournisseurs devraient avoir en place des politiques et des procédures efficaces visant à assurer la protection des travailleurs et à identifier, évaluer et prévenir les accidents de travail.
- Les fournisseurs devraient tenir des registres sur l'ensemble des accidents de travail, détaillant comment ils ont été gérés et les mesures correctives adoptées pour les prévenir.
- Des fiches signalétiques ou autres fiches de données chimiques devraient être mises à la disposition des travailleurs responsables de la manutention, de l'entreposage et de l'élimination de produits chimiques, et rédigées dans la langue qu'ils comprennent.
- Des fournitures et services médicaux, comme des trousse de premiers soins devraient être disponibles pour les travailleurs dans des endroits facilement accessibles en vue d'une utilisation immédiate.
- Les fournisseurs devraient fournir gratuitement aux travailleurs un équipement de protection individuelle adapté à leur environnement de travail et à leurs tâches.
- Le milieu de travail devrait être bien aéré, éclairé et comporter un nombre suffisant de sorties débloquées et non verrouillées.
- Les logements à l'intention des travailleurs devraient avoir une surface habitable suffisante; des sorties débloquées et non verrouillées; un système de prévention, de détection et d'intervention en cas d'urgence; un approvisionnement en eau chaude et des installations sanitaires; un système de ventilation et de chauffage adapté au climat; et être salubres et sécuritaires. Les fournisseurs devraient fournir gratuitement aux travailleurs des moyens de protéger leurs effets personnels.
- S'il n'y a pas de cantine sur les lieux de travail, les travailleurs devraient disposer de moyens pour préparer des repas en toute sécurité.

- Les travailleurs devraient avoir accès à de l'eau potable ainsi qu'à des toilettes propres et salubres en milieu de travail et dans les lieux connexes, comme les résidences et cantines.
- Les fournisseurs de produits agricoles devraient faire preuve d'une grande prudence en vue d'assurer la protection des travailleurs contre les risques inhérents aux produits agrochimiques.

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Nous soulignons les considérations environnementales générales, en étant conscients de la diversité de nos fournisseurs quant à la nature, la portée et l'importance de leurs activités et de la nécessité d'adopter nos attentes en conséquence. Les questions qui sont prises en compte lors de l'évaluation de la performance environnementale sont tout aussi variées que les fournisseurs qui composent notre chaîne d'approvisionnement. Cela étant dit, nous croyons que chaque entreprise a la possibilité et la responsabilité d'examiner les incidences de ses activités sur l'environnement et les moyens de les réduire.^{xxii}

Nous nous attendons à ce que tous nos fournisseurs fassent preuve de responsabilité environnementale dans tous les aspects de leurs activités.

- Tous les fournisseurs devraient mettre en œuvre des systèmes et des programmes leur permettant d'améliorer leur performance environnementale de manière telle qu'elle surpasse les exigences prévues par la loi.
- Aucun fournisseur ne doit utiliser de produits chimiques ni de pesticides interdits, y compris, entre autres, ceux proscrits en vertu de la Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants^{xxiii}, ou dont il est fait mention dans la Convention de Rotterdam.^{xxiv}
- Tous les fournisseurs devraient mener des évaluations sur l'utilisation de l'eau et ses incidences dans le but d'améliorer leurs pratiques de gestion de l'eau.
- Nous encourageons tous les fournisseurs à divulguer leurs stratégies relatives à l'énergie, aux déchets et à l'eau ainsi que les objectifs et résultats connexes dans le but d'accroître la sensibilisation à cet égard et de favoriser un impact collectif.
- Les fournisseurs devraient tous mettre en œuvre un programme de gestion des déchets et éliminer ceux-ci au moyen de la réduction, de la réutilisation, du compostage et du recyclage.
- Tous les fournisseurs devraient quantifier les émissions atmosphériques et de gaz à effet de serre et s'efforcer de les réduire.
- Tous les fournisseurs devraient utiliser efficacement l'énergie et s'approvisionner en ressources renouvelables.
- Les fournisseurs devraient tous évaluer les incidences potentielles des changements climatiques sur leurs activités et prendre les mesures d'adaptation qui s'imposent.
- Tous les fournisseurs devraient protéger et restaurer la biodiversité.

Nous encourageons nos fabricants partenaires à :

- Utiliser des matières renouvelables, recyclées ou recyclables et des emballages faits de telles matières,

autant qu'il est possible.

- Réduire l'utilisation de produits chimiques dangereux.

Nous encourageons nos partenaires agricoles à :

- Protéger et restaurer les sols et les ressources hydriques.
- Gérer de manière appropriée l'utilisation de produits agrochimiques dangereux ou les éliminer.

APPROVISIONNEMENT EN MATIÈRES PREMIÈRES ET MINÉRAIS DE CONFLIT

Keurig et ses filiales s'engagent à acheter des composants et des matières auprès d'entreprises dont les valeurs en matière de respect des droits de l'homme, d'éthique et de responsabilité environnementale concordent avec les leurs. Les fournisseurs sont tenus de respecter l'ensemble des lois applicables à l'échelle locale, nationale et internationale concernant la teneur en éléments des matières fournis à Keurig. À la demande de Keurig, les fournisseurs sont tenus de lui remettre des rapports sur la présence dans les matières livrées à Keurig de toutes substances susceptibles d'être interdites ou qui doivent être déclarées aux organes gouvernementaux, aux consommateurs ou aux entreprises de recyclage.

Nous appuyons les mesures visant à mettre fin à la violence et aux violations des droits de l'homme inhérentes aux activités d'exploitation de certains minerais dans une région désignée « zone de conflit » qui se trouve dans la partie est de la République démocratique du Congo (ci-après la « RDC ») et les pays avoisinants. La *Securities and Exchange Commission* (SEC) des États-Unis a adopté une règle visant à mettre en vigueur les exigences de déclaration des « minerais de conflit », conformément aux dispositions de la *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act* de 2010 (ci-après la « loi Dodd-Frank »). En vertu de la *loi Dodd-Frank*, toutes les sociétés cotées en bourse assujetties aux règles de la SEC doivent divulguer chaque année si des « minerais de conflit » sont présents dans les produits qu'ils fabriquent ou font fabriquer et faire preuve de diligence raisonnable afin d'établir si ces minerais proviennent de la RDC et des pays avoisinants ou de rebuts ou de sources recyclées.

Le terme « minerais de conflit » s'entend de l'or, de l'étain, du tantale, du tungstène, des dérivés de la cassitérite, de la colombo-tantalite et de la wolframite, peu importe d'où ils proviennent et où s'effectuent le traitement et la vente de ces minerais. Nous appuyons ces obligations pour concourir à l'objectif humanitaire qui vise à mettre fin aux violents conflits dans la RDC et les pays avoisinants, qui sont financés en partie par les profits tirés de l'exploitation et du commerce des « minerais de conflit ».

Keurig s'engage de manière responsable à :

- Appuyer les buts et objectifs de la législation américaine qui touche la divulgation des « minerais de conflit ».
- Ne pas acheter sciemment des « minerais de conflit » auprès d'installations situées dans la « zone de conflit » qui ne peuvent attester que ces minerais ne servent pas à financer des conflits armés dans la

zone de conflit.

- Veiller à respecter ces obligations.

Nos fournisseurs doivent s'engager de manière responsable à :

- Faire preuve de diligence raisonnable à l'égard de leurs chaînes d'approvisionnement pour garantir que les « minerais de conflit » proviennent uniquement de mines et de fonderies situées à l'extérieur de la « zone de conflit » ou de mines et fonderies situées dans la « zone de conflit » qui n'alimentent pas les conflits armés dans cette zone, conformément à l'attestation d'un tiers.
- Fournir des preuves écrites qui confirment que les matières premières utilisées pour produire de l'or, de l'étain, du tantale et du tungstène et contenues dans les matériaux servant à fabriquer les composants et les produits fournis à Keurig, proviennent de l'extérieur de la « zone de conflit » ou de mines et fonderies situées dans la « zone de conflit » qui n'alimentent pas les conflits armés dans cette zone, conformément à l'attestation d'un tiers.
- Présenter en temps opportun à Keurig des demandes relatives à la diligence raisonnable.

Le but est de faire en sorte que seuls des matières et des composants qui ne servent pas à financer des conflits armés dans la « zone de conflit » sont utilisés dans les produits que nous achetons. Les fournisseurs sont tenus d'adopter des politiques et des systèmes de gestion relatifs aux minerais de conflit et d'exiger de leurs propres fournisseurs qu'ils adoptent des politiques et des systèmes analogues. Nous recommandons aux fournisseurs d'utiliser les ressources existantes admises à l'échelle internationale, comme le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsable en minerais provenant des zones de conflit ou à haut risque.

Si nous constatons que les minerais contenus dans les matériaux, pièces ou composants que nous achetons proviennent d'installations situées en « zone de conflit » qui servent à financer les conflits armés, nous prendrons les mesures qui s'imposent pour transférer la production dans des installations conformes à nos exigences.

EXPÉRIMENTATION SUR LES ANIMAUX

Nous n'effectuons pas d'expérimentation sur les animaux ni ne finançons sciemment ce type d'expérimentation. Nous souscrivons entièrement aux méthodes de recherche efficace qui n'impliquent pas l'utilisation d'animaux.

i Pour les besoins des présentes directives, le terme « fournisseurs » s'entend dans ce document des fournisseurs de tous les niveaux et des sous-traitants, y compris ceux des chaînes de fabrication et d'approvisionnement agricole.

ii Keurig Green Mountain a ratifié le Pacte mondial des Nations Unies en mars 2004 afin de signifier publiquement son appui envers les principes sociaux et environnementaux universels.

-
- iii Consulter le principe directeur 12 du cadre « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies : les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail.
- iv Pour les besoins des présentes directives, le terme « travailleurs » s'entend dans ce document des employés migrants, temporaires, saisonniers, de sous-traitance et permanents. Il ne s'entend pas des employés « non admissibles » tels que définis dans la *Fair Labor Standards Act* des États-Unis ou autre loi locale applicable (c.-à-d., personnel de direction, de surveillance, professionnel ou vendeur itinérant).
- v Consulter le principe directeur 12 du cadre « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies : les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail.
- vi Consulter le principe directeur 12 du cadre « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies : les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail.
- vii Consulter le Code de conduite de Keurig Green Mountain qui se trouve dans la section des relations avec les investisseurs du site Web de l'entreprise au www.keuriggreenmountain.com.
- viii Consulter le préambule et l'article 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. « Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne. » Consulter les conventions 29 et 105 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et le quatrième principe du Pacte mondial des Nations Unies.
- ix Consulter les conventions 29 et 105 de l'OIT et le quatrième principe du Pacte mondial des Nations Unies.
- x Consulter le cinquième principe du Pacte mondial des Nations Unies et l'article 3 de la convention 182 de l'OIT.
- xi Consulter l'article 3 de la convention 182 de l'OIT.
- xii Consulter la publication du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) intitulée « Enfants dans les travaux dangereux. Ce que nous savons, ce que nous devons faire »
- xiii Consulter la publication du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) intitulée « Enfants dans les travaux dangereux. Ce que nous savons, ce que nous devons faire »
- xiv L'article 2 de la convention 138 de l'OIT prévoit une exception à l'âge minimum de 15 ans en vertu de laquelle « tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe » établir l'âge minimum à 14 ans. Afin de promouvoir la notion d'égalité de traitement entre les pays, cette norme établit à 14 ans l'âge minimum des enfants qui peuvent occuper un emploi régulier. La norme prévoit que dans les pays qui ne se prévalent pas de l'exception énoncée à l'article 2, l'âge minimum légal pour travailler sera d'au moins 15 ans.
- xv Aux termes des articles 2 et 7, la convention 138 de l'OIT prévoit une exception à l'âge minimum de 13 ans s'il s'agit de l'exécution de travaux légers, en vertu de laquelle « tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe » établir l'âge minimum à 12 ans pour l'exécution de tels travaux. Afin de promouvoir la notion d'égalité de traitement entre les pays, cette norme établit à 12 ans l'âge minimum des enfants qui peuvent s'employer à des travaux légers. La norme prévoit que dans les pays qui ne se prévalent pas de l'exception énoncée aux articles 2 et 7, l'âge minimum légal pour exécuter des travaux légers sera d'au moins 13 ans.
- xvi Consulter la convention 138 de l'OIT.
- xvii Consulter l'article 4 de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.
- xviii Consulter la recommandation 116 de l'OIT.
- xix Consulter les conventions 87 et 98 de l'OIT et le troisième principe du Pacte mondial des Nations Unies.
- xx Consulter le préambule de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.
- xxi Consulter la convention 111 de l'OIT et le sixième principe du Pacte mondial des Nations Unies.
- xxii Consulter les principes de la Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES); et les septième, huitième et neuvième principes du Pacte mondial des Nations Unies.
- xxiii Produits chimiques interdits : aldrine, hexachlorobenzène, chlordane, mirex, DDT, toxaphène, dieldrine, polychlorés biphényles (PCB), endrine, polychlorodibenzoparadioxines (dioxines), heptachlore, polychlorodibenzofuranes (furanes).
- xxiv Consulter les divers traités et accords internationaux relatifs aux pesticides à l'adresse <http://www.epa.gov/oppfead1/international/agreements/index.html>