



Le présent rapport couvre la période du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2023 et a été préparé en vertu de la loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi »). Le présent rapport est remis au nom de **Barry Callebaut Canada Inc. (« Barry Callebaut »)**. Les termes « nous », « notre » et « nos » employés dans le rapport font toujours référence à Barry Callebaut.

La version anglaise de ce rapport est disponible en ligne à l'adresse: [Barry Callebaut Safeguarding Human Rights in our Supply Chain](#).

## Introduction

Le travail forcé et le travail des enfants tels que les définit la Loi sont des actes criminels et des violations graves des droits de l'homme. Leader des fabricants de produits à base de chocolat et de cacao, Barry Callebaut reconnaît le rôle important qu'il exerce en veillant à ce que ses activités, ses produits et les chaînes d'approvisionnement dont ils dépendent respectent les normes éthiques les plus strictes, notamment en matière de prévention et d'identification du travail forcé et du travail des enfants. Le présent rapport présente les mesures que nous avons prises au cours de l'exercice financier 2022/23 pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre étape de la production de biens par Barry Callebaut – au Canada ou ailleurs – ou de leur importation au Canada par Barry Callebaut.

Nous estimons avoir vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes – producteurs, employés, actionnaires, clients, consommateurs, fournisseurs, collectivités où nous opérons – une responsabilité qui ne se limite pas à réaliser des bénéfices. Barry Callebaut attend de tous ses employés, représentants et partenaires d'affaires (fournisseurs, consultants, bénévoles, etc.) qu'ils respectent la législation et la réglementation locales en matière de droits de l'homme, se conforment à nos codes et politiques et se conduisent de manière à ce que nul enfant avec lequel nous entrons en contact du fait de nos activités ne soit exposé à un risque de violence ou de maltraitance.

Barry Callebaut souscrit aux principes de la [Déclaration universelle des droits de l'homme](#), de la [Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant \(CIDE\)](#), de la [Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant](#), des [Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) et des [Directives de l'Organisation pour la coopération et le développement économique \(OCDE\) pour les entreprises multinationales](#). L'âge minimum d'admission à l'emploi chez Barry Callebaut est conforme à la [convention 138 de l'Organisation internationale du travail \(OIT\)](#) ou à la législation locale si elle fixe un âge plus élevé.

## Notre activité

Barry Callebaut Canada Inc. est une filiale en propriété exclusive de Barry Callebaut AG (« BCAG »), une société dont le siège se trouve à Zurich, en Suisse. Barry Callebaut AG et ses filiales (le « Groupe BC ») sont un leader mondial de la fabrication de produits de grande qualité à base de chocolat et de cacao. Le Groupe BC fournit l'ensemble du secteur alimentaire, des fabricants mondiaux et locaux du secteur de l'alimentation aux utilisateurs artisanaux et professionnels de chocolat, tels que les chocolatiers, les chefs pâtisseries, les boulangers, les hôteliers, les restaurateurs et les traiteurs. BCAG est une société business-to-business et le Groupe BC une entreprise intégrée verticalement en totalité qui bénéficie d'une présence



mondiale unique en son genre, avec 66 usines et 26 centres CHOCOLATE ACADEMY™ dans le monde. Le groupe BC, présent sur le terrain dans tous les grands pays d'origine, est engagé de longue date en faveur de la durabilité. Le [rapport annuel de Barry Callebaut \(en anglais\)](#) contient des précisions sur les sites du Groupe BC, son personnel, ses chaînes d'approvisionnement et sa structure de gouvernance.

Les politiques, la gestion et les activités de diligence raisonnable concernant les chaînes d'approvisionnement de Barry Callebaut sont mises en œuvre au plan mondial par BCAG. En tant que membre du groupe BC, Barry Callebaut est lié par les politiques, les activités de diligence raisonnable, les engagements et les évaluations de BCAG décrits dans le rapport, s'y conforme et en dépend. Par conséquent, quand le rapport fait référence à des initiatives de BCAG, il s'agit d'initiatives mises en œuvre au niveau mondial, mais qui concernent les activités de Barry Callebaut en tant que membre du Groupe BC.

### *Nos politiques*

Les politiques d'organisation et de gouvernance de BCAG sont l'expression des valeurs et des attentes du Groupe BC et placent la barre haut, pour nous-mêmes et nos fournisseurs, qui comprennent les fournisseurs directs et indirects de matières premières, ainsi que pour nos partenaires de distribution. Les politiques de BCAG précisent sans ambiguïté que le Groupe est opposé à toute forme de travail forcé ou de travail des enfants. BCAG entend faire évoluer et améliorer en permanence son approche sur ces questions. BCAG n'accepte le travail des enfants, le travail forcé ou la servitude pour dettes dans aucune de ses activités ou de celles de ses fournisseurs. BCAG met tout en œuvre, notamment au moyen d'activités de diligence raisonnable et d'audits, pour contrôler les performances de ses fournisseurs et éviter que ses activités aient un impact négatif sur les droits de l'homme. Les politiques, les énoncés de position et les rapports de BCAG sont accessibles au public sur la [page « Position on ESG » de Barry Callebaut](#).

### Énoncé de positions sur la protection des droits de l'homme

BCAG est soumis à la loi britannique sur l'esclavage moderne et à la loi californienne de 2010 sur la transparence des chaînes d'approvisionnement. Les derniers énoncés publiés en vertu de ces lois précisent les actions que BCAG a menées en 2022/23 en faveur de la protection des droits de l'homme et pour garantir que l'esclavage et la traite des êtres humains ne soient pratiqués à aucune étape de son activité ou de ses chaînes d'approvisionnement.

### Code de conduite

Le Code de conduite énonce des principes et exigences de comportement d'application obligatoire et il est complété par nos politiques mondiales et locales. Ce Code, qui s'applique à l'ensemble des employés du Groupe BC dans le monde, expose nos normes minimum en matière de droits de l'homme, de travail forcé et de travail des enfants. Le personnel est informé des attentes et des procédures à suivre en matière de signalement d'actes répréhensibles, réels ou suspectés, commis en violation du Code. Il incombe à chaque employé de respecter et faire respecter les principes du Code. Nous invitons les employés à demander conseil et à faire part à tout moment de leurs questions ou de leurs préoccupations à leur supérieur hiérarchique, aux responsables des ressources humaines ou au service juridique et de conformité du Groupe s'ils ont des raisons de soupçonner un manquement au Code de conduite.



### Code de conduite pour les fournisseurs

Notre Code de conduite pour les fournisseurs définit les exigences essentielles minimales que chacun de nos fournisseurs directs ou indirects est tenu de respecter. Nos fournisseurs doivent se conformer à l'ensemble de la législation, réglementation et aux obligations en vigueur dans le pays où ils cultivent, fabriquent, distribuent ou fournissent des produits ou des services. Nous attendons en outre des fournisseurs qu'ils respectent et appliquent les normes internationales du travail définies par les conventions fondamentales de l'[Organisation internationale du travail](#) (OIT).

### Dénonciation et signalement des griefs

Comme nous l'indiquons dans notre Code de conduite et notre Déclaration mondiale sur les droits de l'homme, nous attendons de tous nos employés et travailleurs intérimaires qu'ils nous fassent part de leurs préoccupations s'ils constatent ou soupçonnent que des actes répréhensibles ont été commis en violation du Code de conduite de BCAG. BCAG a mis en place une plateforme de dénonciation dédiée, Integrity Line, qui fait partie intégrante de son programme de conformité. Elle a été créée pour faciliter le signalement des cas de non-conformité et des transactions suspectes quand les employés ont du mal à aborder directement ces sujets. La plateforme permet donc de signaler ces cas de manière anonyme. Les employés peuvent aussi appeler la ligne téléphonique Integrity Line disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. De plus, BCAG a étendu le champ d'action de sa plateforme Integrity Line, qui reçoit maintenant également les réclamations formulées par des parties extérieures à l'entreprise (griefs). Dans ce contexte, on entend par grief une allégation, une question ou un problème concernant la chaîne d'approvisionnement de BCAG et signalé de manière formelle par une personne concernée (ou un groupe de personnes concernées) du fait du traitement subi ou de l'expérience vécue. Une réclamation peut être déposée par les parties concernées, comme les travailleurs ou les collectivités locales, par une organisation représentant ces parties, comme un syndicat, ou par une organisation indépendante, comme une ONG.

### *Diligence raisonnable*

En matière de droits de l'homme, BCAG met en œuvre un cadre général de diligence raisonnable conçu d'après le [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#). En 2022/23, nous avons mis à jour nos engagements mondiaux en matière de durabilité regroupés au sein de notre stratégie Forever Chocolate afin d'imposer d'ici 2025 à l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement un devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Nous entendons notamment identifier en permanence les cas de travail des enfants et prendre les mesures correctives correspondantes. Parallèlement, nous avons adopté une cible supplémentaire pour l'horizon 2030 afin d'aider les communautés cacaoyères à protéger les droits des enfants et à prévenir le travail des enfants, soulignant en cela les activités que nous menons depuis 2019 en faveur de ces communautés. La démarche que nous appliquons pour éradiquer le travail des enfants repose sur des systèmes centrés sur les enfants renforçant et mettant en œuvre des capacités d'analyse des risques fondées sur des données. De plus :



- Nous utilisons [Verisk de Maplecroft](#) pour tous les ingrédients que nous achetons. Verisk chiffre les principaux risques en matière de droits de l'homme par pays et par ingrédient. Pour les chaînes d'approvisionnement en autres ingrédients présentant un risque élevé de travail des enfants, comme la canne à sucre et la vanille, nous exigeons des certificats de durabilité et appliquons notre processus de diligence raisonnable en matière d'ESG (Environnement, Social et Gouvernance) pour les tierces parties. Comme dans ces chaînes d'approvisionnement, nous ne nous fournissons pas directement auprès des producteurs, nous utilisons des audits de conformité effectués par des tierces parties. En conséquence, nous veillons à ce que tous les ingrédients provenant de régions où le risque de recours au travail des enfants est élevé soient certifiés ou que leur durabilité ait été attestée. Ces normes interdisent expressément le travail forcé des enfants et des adultes. Nous attendons également de nos fournisseurs, de leurs employés, agents et sous-traitants qu'ils partagent notre engagement strict en faveur des droits de l'homme, en particulier en ce qui concerne l'éradication du travail forcé et du travail des enfants. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils signent notre Code de conduite pour les fournisseurs et réalisent leurs propres études d'impact sur les droits de l'homme, qu'ils disposent d'un système opérationnel de traitement des griefs, qu'ils forment et sensibilisent leurs propres fournisseurs et surveillent et remédient aux impacts négatifs, par leurs propres moyens ou en coopération avec d'autres acteurs si nécessaire.
- BCAG adhère aux normes internationales définies par SEDEX. Tous nos sites ont procédé à des audits initiaux SMETA. Pendant l'exercice financier 2022/23, 85 % d'entre eux étaient entièrement conformes à SMETA et 15 % avaient procédé à un audit SMETA peu avant la fin de notre exercice financier et étaient en train de mettre en place une ou plusieurs améliorations. Dans les communautés cacaoyères où nous nous approvisionnons, nous aidons nos fournisseurs à mettre en place des processus de diligence raisonnable. Pour ce faire, nous appuyons la création de comités des droits de l'homme (CDH) au niveau des groupements de producteurs de cacao. Les CDH supervisent et gèrent les activités de prévention, d'identification et de réparation des violations des droits de l'homme. En 2022/23, en Côte d'Ivoire, des comités des droits de l'homme ont été créés dans 182 groupements de producteurs de cacao et formés à l'évaluation, au traitement et à la surveillance des violations des droits de l'homme. En 2022/23 également, nous avons continué à surveiller et identifier les cas de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement en cacao en Afrique de l'Ouest au moyen de systèmes de suivi et de remédiation du travail des enfants (SSRTE) reposant sur la pratique du secteur mise au point par l'[International Cocoa Initiative](#) (ICI). Nous travaillons aussi très étroitement avec l'ICI pour traiter les cas de travail des enfants qui ont été recensés.
- Notre approche de la réparation passe par une stratégie variée qui privilégie l'éducation, les thématiques sociales et les considérations liées au genre. Les activités de réparation comprennent la délivrance d'actes de naissance, qui sont des pièces juridiques essentielles à la protection des droits des enfants et à leur scolarisation, des actions d'éducation et de formation destinées à sensibiliser les familles et les communautés au travail des enfants, ainsi que des visites de suivi dans les ménages des producteurs de cacao. Quand BCAG a connaissance de cas de travail forcé, il en informe généralement immédiatement les



autorités compétentes. Si les actions de réparation exigent un soutien de la part de BCAG, nous sommes volontiers disposés à fournir une aide et à assurer un suivi des résultats.

### *Évaluer les risques que nous encourons*

BCAG mène toute une série d'activités pour identifier, évaluer et gérer les risques liés à nos fournisseurs. Nous prenons les mesures suivantes pour évaluer les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants :

- Nous mettons en œuvre des systèmes de suivi et de remédiation du travail des enfants (SSRTE) reposant sur la pratique du secteur mise au point par l'[International Cocoa Initiative](#) (ICI). Les cas de travail des enfants qui ont été identifiés, sont en cours de traitement ou ont été traités sont [publiés](#) une fois par an. Nous appuyons également la création de comités des droits de l'homme (CDH) au niveau des groupements de producteurs de cacao. Nous aidons ces comités à développer leurs structures et fonctions consacrées aux droits de l'homme et les mettons en capacité d'évaluer et de traiter efficacement les impacts négatifs que les activités de leur chaîne d'approvisionnement en cacao ont sur les droits de l'homme. Les CDH supervisent et gèrent les activités de prévention, d'identification et de réparation des violations des droits de l'homme. En 2022/23, en Côte d'Ivoire, des comités des droits de l'homme ont été créés dans 182 groupements de producteurs de cacao et formés à l'évaluation, au traitement et à la surveillance des violations des droits de l'homme.
- Nous avons mis en place des études d'impact sur les droits de l'homme (*Human Rights Impact Assessments - HRIA*) dont nous utilisons les résultats pour hiérarchiser et développer nos interventions et nos échanges avec nos fournisseurs. Après l'Équateur pendant l'exercice financier précédent, des HRIA ont été réalisées en 2022/23 au Brésil, au Cameroun, en Côte d'Ivoire, au Ghana, en Indonésie et au Nigeria.
- Nous réalisons des évaluations des risques par pays et cartographions les chaînes d'approvisionnement de tous les ingrédients que nous achetons. Nous utilisons [Verisk de Maplecroft](#) comme première étape de ce processus.
- Nous collaborons avec nos clients pour satisfaire leurs exigences particulières en matière de cacao et de chocolat. Cela passe notamment par l'achat de grandes quantités de matières premières, y compris le cacao et le sucre, dont des organismes indépendants ont attesté la conformité avec des normes de certification spécifiques, qui interdisent expressément le travail forcé et le travail des enfants. BCAG adhère aux normes internationales définies par [SEDEX](#).
- Nous organisons des formations à l'intention des fournisseurs de notre chaîne d'approvisionnement direct en cacao. Nos fournisseurs ont été formés aux notions de travail des enfants et de travail forcé et ont bénéficié d'un soutien dans leurs actions d'évaluation et de traitement du travail des enfants. Ces formations sont dispensées en collaboration avec des ONG partenaires. En 2022/23, nous avons également, dans le cadre de nos activités de socialisation organisationnelle des nouveaux employés, élaboré un programme de formation en ligne consacré à notre Code de conduite et à nos concepts de prévention et de



protection contre le travail des enfants et de lutte contre le travail forcé. Les employés qui travaillent directement avec les communautés cacaoyères et les producteurs sont tenus de suivre des formations approfondies et des sessions annuelles de mise à niveau sur les thématiques du travail des enfants et du travail forcé.

- La formation et la sensibilisation à la protection de l'enfance sont d'autres aspects essentiels de la stratégie que nous menons dans les communautés cacaoyères auprès desquelles nous nous approvisionnons. Nous attendons également de nos fournisseurs, de leurs employés, de leurs agents et de leurs sous-traitants qu'ils partagent notre engagement strict en faveur des droits de l'homme, en particulier en ce qui concerne l'éradication du travail forcé et du travail des enfants. Nous demandons à nos fournisseurs de signer notre Code de conduite pour les fournisseurs et de réaliser leurs propres études d'impact sur les droits de l'homme, de disposer d'un système opérationnel de traitement des griefs, de former et de sensibiliser leurs propres fournisseurs et de surveiller et réparer les impacts négatifs, par leurs propres moyens ou en coopération avec d'autres acteurs si nécessaire.

*Nos relations avec nos parties prenantes pour évaluer les risques importants auxquels nous sommes exposés*

La filière du chocolat et du cacao est caractérisée par des défis liés à sa complexité et à ses structures; de ce fait, il est essentiel d'identifier et de traiter efficacement les domaines clés pour obtenir des résultats. En 2023, BCAG a mené une vaste [analyse de double matérialité](#) afin de mieux comprendre ces domaines et de les classer par ordre de priorité. L'analyse de matérialité est un processus analytique permettant aux entreprises d'identifier, d'évaluer et de classer par ordre de priorité les thématiques ESG. La notion de « double matérialité » invite les entreprises à considérer non seulement l'impact qu'elles ont sur l'humain et la nature (« matérialité de l'impact »), mais également les risques et les chances associés aux thématiques ESG et susceptibles d'affecter leur situation financière (« matérialité financière »). Ce processus implique de vastes échanges avec une grande diversité de parties prenantes. Le feed-back et les informations que ces acteurs nous ont fournis ont été essentiels pour nous permettre d'orienter notre approche au plus près des réalités du secteur du cacao et des attentes de nos parties prenantes.

Un consensus clair s'est dégagé autour de cinq sujets particulièrement importants : **la traçabilité dans les chaînes d'approvisionnement, le climat et l'énergie, la biodiversité et les écosystèmes, les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et les communautés concernées**. Tout au long de l'analyse, ces sujets ont été constamment signalés comme étant prioritaires, que ce soit du point de vue des parties prenantes ou en matière d'impact et financière. Le travail des enfants et le travail forcé sont des sous-thèmes relevant des sujets principaux susmentionnés des *travailleurs des chaînes de valeur* et des *communautés concernées*. Les résultats ont aussi apporté la preuve que notre stratégie Forever Chocolate était en prise directe sur les attentes des parties prenantes et qu'elle accordait la priorité à des domaines où nous avons identifié des impacts et des risques particulièrement importants.



- 1.
2. *Nos engagements*

La durabilité est une notion centrale pour BCAG ainsi que l'un de nos quatre piliers stratégiques. En 2016, nous avons lancé Forever Chocolate, ajoutant ainsi un nouveau chapitre à notre engagement de longue date en faveur d'une chaîne d'approvisionnement durable en cacao et en chocolat. Nous voulons être le moteur d'un changement systémique de long terme vers une chaîne d'approvisionnement durable en cacao et nous rendons compte des progrès accomplis vers ces objectifs mesurables et définis dans le temps, qui sont garantis par un organisme de certification indépendant.

En vertu de la [Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant \(CDH\)](#), chaque enfant a droit à la protection, c'est-à-dire la protection contre toute forme de mauvais traitement et d'exploitation, pas uniquement contre le travail des enfants. Nos activités sont conformes aux quatre principes fondamentaux de la CDH : l'absence de discrimination; la recherche des intérêts supérieurs de l'enfant; le droit à la vie, à la survie et au développement; et le respect des opinions de l'enfant. Nous achetons des ingrédients, en particulier le cacao, dans des régions où l'on sait que le travail des enfants, défini comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité et qui nuit à leur développement physique et mental, est pratiqué, surtout dans les exploitations familiales.

Conformément aux Principes directeurs des Nations unies, nous estimons que la solution ne consiste pas à ne plus nous approvisionner dans ces régions, mais à évaluer, surveiller et traiter le risque de recours au travail des enfants. Se retirer d'une région à cause des difficultés auxquelles elle fait face ne ferait qu'aggraver sa situation en matière économique et de droits de l'homme.

En ce qui concerne les droits de l'homme, nous entendons étendre nos processus de diligence raisonnable à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement d'ici à l'exercice complet 2025/26. Nous entendons notamment identifier en permanence les cas de travail des enfants et prendre les mesures correctives correspondantes. Parallèlement, nous adoptons une cible supplémentaire à l'horizon 2030 afin d'aider les communautés cacaoyères à protéger les droits des enfants et à prévenir le travail des enfants, soulignant en cela les activités que nous menons depuis 2019 en faveur de ces communautés. La démarche que nous appliquons pour éradiquer le travail des enfants repose sur des systèmes centrés sur les enfants renforçant et mettant en œuvre des capacités d'analyse des risques fondées sur des données. Elle s'inscrit dans le cadre général de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, qui suit de très près le Guide OCDE pour une conduite responsable des entreprises.

#### *Mesures prises pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants*

Étant donné la forte incidence du travail des enfants en Afrique de l'Ouest, il n'est pas possible de traiter le problème uniquement au cas par cas. C'est pourquoi nous menons et continuerons à prôner une approche plus large reposant sur le développement communautaire. Nous estimons que les enfants constituent un groupe essentiel pour briser le cercle de la pauvreté, mais qu'ils sont aussi les plus vulnérables et les plus exposés à la violence. Nous entendons instaurer un environnement protégeant les enfants et leur permettant de réaliser leurs droits et





tout leur potentiel. À cette fin, nous soutenons une approche holistique qui s'appuie sur des systèmes communautaires pour relever ces défis interdépendants. Depuis que nous intervenons auprès des communautés cacaoyères, nous avons mené un processus itératif mettant à profit les enseignements et l'expertise de nos partenaires et visant à améliorer en permanence nos interventions en faveur d'un impact durable et d'une amélioration du bien-être des familles de producteurs et de leurs communautés. Il faut, dans un premier temps, recenser les communautés cacaoyères les plus exposées à ce risque, puis leur apporter le soutien nécessaire au moyen d'un ensemble de mesures visant en priorité à renforcer les régimes locaux de protection de l'enfance, à assurer l'accès à une éducation de qualité et à améliorer les infrastructures collectives et les moyens de subsistance des producteurs.

Dans les communautés cacaoyères où nous nous approvisionnons, nous aidons nos fournisseurs à mettre en place des processus de diligence raisonnable. Pour ce faire, nous appuyons la création de comités des droits de l'homme (CDH) au niveau des groupements de producteurs de cacao. Nous aidons ces comités à développer leurs structures et fonctions consacrées aux droits de l'homme et les mettons en capacité d'évaluer et de traiter efficacement les impacts négatifs que les activités de leur chaîne d'approvisionnement en cacao ont sur les droits de l'homme. Les CDH supervisent et gèrent la prévention, l'identification et la réparation des violations des droits de l'homme. En 2022/23, de nouveaux comités des droits de l'homme ont été créés dans 182 groupements de producteurs en Côte d'Ivoire et formés à l'évaluation, au traitement et à la surveillance des violations des droits de l'homme. La formation et la sensibilisation à la protection de l'enfance sont d'autres aspects essentiels de la stratégie que nous menons dans les communautés cacaoyères auprès desquelles nous nous approvisionnons. Nous attendons également de nos fournisseurs, de leurs employés, de leurs agents et de leurs sous-traitants qu'ils partagent notre engagement strict en faveur des droits de l'homme, en particulier en ce qui concerne l'éradication du travail forcé et du travail des enfants.

En 2022/23, nous avons continué à augmenter le nombre de communautés bénéficiant de nos systèmes de contrôle et de traitement du travail des enfants. Nous travaillons maintenant avec 348 (+26,5 %) groupements de producteurs représentant 343 019 producteurs (+35,4 %) au Cameroun, en Côte d'Ivoire et au Ghana. En conséquence, nous avons recensé 53 839 (+113,4 %) cas de travail des enfants en 2022/23. Si le nombre total de cas recensés a progressé en raison de l'augmentation du nombre de communautés couvertes par nos activités, nous avons aussi été efficaces dans le traitement des cas pendant le dernier exercice. Sur les cas signalés pendant cet exercice et les exercices précédents, 65 569 (+56,9 %) sont en cours de traitement.

### Mesures correctives

Comme indiqué plus haut, conformément aux Principes directeurs des Nations unies, nous estimons que la solution ne consiste pas à ne plus nous approvisionner dans ces régions, mais à évaluer, surveiller et traiter le risque de recours au travail des enfants. Se retirer d'une région à cause des difficultés auxquelles elle fait face ne ferait qu'aggraver sa situation en matière économique et de droits de l'homme.

Notre Code de conduite et notre Politique de dénonciation encouragent tous les employés et travailleurs intérimaires de Barry Callebaut à signaler les manquements réels ou possibles. Nous





menons également des actions de diligence raisonnable (décrites plus en détail dans ce rapport) afin de réduire le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans nos activités. Si nous avons connaissance de cas de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et chaînes d'approvisionnement, nous prenons les mesures suivantes pour remédier à ces situations :

Conformément aux recommandations de l'ICI, un cas ne peut être considéré comme traité que si deux visites consécutives sur place ont montré que l'enfant n'était plus soumis au travail des enfants. Si une visite de suivi fait état d'un recours au travail des enfants, nous réviserons le plan de réparation si besoin est et continuerons à suivre le cas. L'ensemble du processus d'identification et de réparation et les deux visites de suivi durent au moins douze mois. En 2022/23, le nombre de cas de travail des enfants considérés comme traités car deux visites de suivi consécutives n'avaient plus montré de recours au travail des enfants a été de 10 504 (+269,3 %).

En raison du caractère criminel du travail forcé, ces cas devraient généralement relever de la compétence des autorités répressives locales agissant en conformité avec les procédures judiciaires nationales. Si BCAG a connaissance de cas de travail forcé, il en informe généralement immédiatement les autorités compétentes. Si les actions de réparation exigent un soutien de la part de BCAG, nous sommes volontiers disposés à fournir une aide et à assurer un suivi des résultats.

BCAG estime qu'un processus de mécanisme de réclamation (PMR) efficace peut aider à identifier les impacts négatifs dans le cadre de la procédure de diligence raisonnable, en accord avec les Directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales. BCAG a mis en place un processus de réclamation destiné à recevoir, enquêter sur et répondre aux réclamations concernant la chaîne d'approvisionnement reçues de la part d'ayants droit et à mettre en œuvre des actions définies dans le temps pour résoudre ces problèmes. On entend par grief une allégation, une question ou un problème concernant la chaîne d'approvisionnement de BCAG et signalé de manière formelle par une personne concernée (ou un groupe de personnes concernées) du fait du traitement subi ou de l'expérience vécue. Une réclamation peut être déposée par les parties concernées, comme les travailleurs ou les collectivités locales, par une organisation représentant ces parties, comme un syndicat, ou par une organisation indépendante, comme une ONG.

Nous attendons par ailleurs des fournisseurs qu'ils prennent toutes les mesures nécessaires pour informer leurs employés, leurs agents et leurs sous-traitants des principes énoncés dans le Code de conduite pour les fournisseurs et qu'ils engagent les actions adéquates pour assurer que ces principes sont compris et respectés. BCAG attend des fournisseurs qu'ils tiennent la documentation nécessaire pour attester de la conformité aux principes énoncés dans le Code de conduite pour les fournisseurs et se réserve le droit de contrôler la conformité des fournisseurs à ces principes.

### Formation

Nous exigeons de nos employés, à tous les échelons, qu'ils suivent des formations obligatoires assurant qu'ils comprennent notre Code de conduite et d'éthique et l'appliquent correctement



dans nos activités quotidiennes. Les nouveaux employés de Barry Callebaut doivent suivre une formation en ligne complète sur nos valeurs et nos politiques, y compris notre Code de conduite et d'éthique, et être formés au signalement d'actes répréhensibles en vertu de notre Politique de dénonciation. Nous proposons à nos employés des offres de formation continue et périodique garantissant la mise à jour permanente de leurs connaissances. Ainsi, en 2022/23, afin que nos employés et nos fournisseurs comprennent les politiques et les questions qu'ils couvrent et puissent y répondre de manière appropriée, nous avons continué à former tous les fournisseurs de notre chaîne d'approvisionnement direct en cacao. Ils ont été formés aux notions de travail des enfants et de travail forcé et ont bénéficié d'un soutien dans leurs actions d'évaluation et de traitement du travail des enfants. Ces formations sont dispensées en collaboration avec des ONG partenaires. En 2022/23, nous avons également, dans le cadre de nos activités de socialisation organisationnelle des nouveaux employés, élaboré un programme de formation en ligne consacré à notre Code de conduite et à nos concepts de prévention et de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. En outre, nous appuyons également la création de comités des droits de l'homme (CDH) au niveau des groupements de producteurs de cacao. Nous aidons ces comités à développer leurs structures et fonctions consacrées aux droits de l'homme et les mettons en capacité d'évaluer et de traiter efficacement les impacts négatifs que les activités de leur chaîne d'approvisionnement en cacao ont sur les droits de l'homme.

### *Progrès et efficacité*

La stratégie ESG (Environnement, Social et Gouvernance) du groupe BC est placée sous la surveillance du Conseil d'administration de BCAG. Cette supervision consiste à axer les activités de l'entreprise sur la stratégie et les ambitions en matière d'ESG, à garantir une vision à long terme du développement de la valeur de notre entreprise et d'identifier et de gérer activement les risques réels et prévisionnels. Le Conseil d'administration de BCAG veille à ce que le respect de la réglementation et l'adhésion aux sujets de durabilité soient entièrement intégrés aux objectifs, à la stratégie, à la prise de décision, à la gestion des risques et à la reddition de comptes. Le Comité chargé des audits, des finances, des risques, de la qualité et de la conformité (AFRQCC) de BCAG, un sous-comité du Conseil d'administration de BCAG, examine nos systèmes de contrôle internes, les risques, la qualité, et la fiabilité de nos rapports externes. Il supervise également la mise en place des processus, des contrôles et la fiabilité des rapports ESG ainsi que l'intégration directe de la thématique des ESG dans notre structure d'audit et dans les relations avec nos investisseurs.

En outre, nous surveillons en permanence la conformité à nos politiques. Nous traitons également tous les problèmes qui nous sont soumis via notre politique de dénonciation et nos autres mécanismes informels de feedback des employés.

Nous communiquons régulièrement, par le biais de nombreux canaux et rapports, sur les actions engagées pour résoudre les problèmes rencontrés dans notre chaîne d'approvisionnement. Cela comprend notre rapport d'avancement annuel Forever Chocolate, qui est validé par un organisme de certification indépendant. Les indicateurs clés de performance que nous publions sur les droits de l'homme, y compris le travail des enfants (cas de recours au travail des enfants recensés, en cours de traitement et traités) figurent dans notre rapport d'avancement Forever Chocolate, dans notre rapport annuel et dans la certification Global Reporting Initiative (GRI).



Par ailleurs, nous avons un [site Internet public spécial](#) consacré à l'ensemble des sujets ESG importants et aux rapports et politiques correspondants, et une fiche de suivi publique recensant les progrès effectués par nos indicateurs clés de performance pendant les 7 dernières années.



Approbation et signature

Ce rapport a été approuvé, conformément à l'alinéa 11(4)a) de la Loi, par le Conseil d'administration de Barry Callebaut Canada Inc. le Mai 29, 2024 et a été remis au Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada. Ce rapport est également disponible sur le site Internet de notre société à l'adresse [www.barry-callebaut.com/en/group/forever-chocolate/ethical-sourcing-and-business/safeguarding-h0075man-rights-our-supply-chain](http://www.barry-callebaut.com/en/group/forever-chocolate/ethical-sourcing-and-business/safeguarding-h0075man-rights-our-supply-chain).

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, nous attestons avoir examiné les renseignements contenus dans ce rapport pour Barry Callebaut Canada Inc. À notre connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, nous confirmons que les renseignements contenus dans ce rapport sont véridiques, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ben De Schryver".

---

Nom : Ben De Schryver  
Titre : Président-directeur général

*Philipp Muheim*

---

Nom : Philipp Muheim  
Titre : Conseiller juridique régional Amériques

Mai 29, 2024

Nous avons le pouvoir d'engager Barry Callebaut Canada Inc.