

Déclaration sur les droits de l'Homme

Mise à jour 2024/25



Déclaration sur les droits de l'Homme

La présente déclaration décrit l'approche et les actions menées en 2024/25 par Barry Callebaut AG (« Barry Callebaut ») et ses filiales (ensemble : le « Groupe BC ») en faveur de la protection des droits de l'Homme et pour garantir que l'esclavage et la traite des êtres humains ne sont pratiqués à aucune étape de son activité ou de ses chaînes d'approvisionnement. Elle est conforme à la loi canadienne de 2023 sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi canadienne »), la loi du Royaume-Uni de 2015 sur l'esclavage moderne (« UK MSA ») et à la loi californienne de 2010 sur la transparence des chaînes d'approvisionnement. Elle couvre la période du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025.

Cette déclaration est émise au nom des entités du Groupe BC figurant en annexe I, chacune d'entre elles se conformant aux exigences de signalement applicables selon la législation canadienne, britannique et californienne. Sauf spécification contraire, les formulations « nous » et « notre » sont uniquement destinées à apporter davantage de clarté et n'impliquent pas de responsabilité collective. Chaque entité figurant dans l'annexe I, avec ses filiales et les entités qu'elle contrôle, demeure une personne morale responsable de sa propre conformité à la législation applicable en matière de travail forcé et de travail des enfants. L'annexe II comporte un tableau indiquant comment la présente déclaration remplit les critères de signalement fixés par les législations respectives. Une version anglaise de cette déclaration est disponible ici : [Barry Callebaut : protection des droits de l'Homme dans notre chaîne d'approvisionnement](#).

1. Structures commerciales, activités et chaîne d'approvisionnement

Le Groupe BC est 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. Barry Callebaut est une entreprise de droit suisse dont le siège social se trouve à Zurich (Suisse). Le Groupe BC est une entreprise entièrement intégrée verticalement qui bénéficie d'une présence mondiale exceptionnelle avec plus de 60 usines 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. Barry Callebaut Canada est une filiale en propriété exclusive de Barry Callebaut basée au Québec et opérant dans les provinces d'Ontario et de Québec.



Déclaration sur les droits de l'Homme

Le Groupe est organisé en deux secteurs : Chocolat mondial et Cacao mondial. Au sein du secteur Chocolat mondial, l'entreprise dispose de cinq groupes de distribution : Europe de l'ouest (WE), Europe centrale et de l'est (CEE), Amérique du Nord, Amérique latine et Asie, Moyen-Orient et Afrique (AMEA). Les activités du Groupe peuvent également être séparées en trois groupes de produits différents : fabricants alimentaires, produits gastronomique et produits à base de cacao.

En 2024/25, le Groupe BC comptait plus de 13.000 employés dans le monde. Barry Callebaut Canada emploie 650 personnes pour gérer l'importation, la fabrication et la distribution des produits à base de chocolat et de cacao du Groupe BC au Canada. Cela inclut deux sites de production dans les provinces d'Ontario et de Québec. Le [rapport annuel de Barry Callebaut](#) contient des précisions sur les sites du Groupe BC, son personnel, ses chaînes d'approvisionnement et sa structure de gouvernance.

En tant que membre du Groupe BC, Barry Callebaut Canada, Barry Callebaut Royaume-Uni et Barry Callebaut USA suivent les processus de diligence raisonnable et les politiques relatives aux droits de l'Homme du Groupe BC concernant les risques liés au travail forcé et au travail des enfants. Étant donnée la nature intégrée de la chaîne d'approvisionnement du réseau du Groupe BC, tous les membres du Groupe BC, Barry Callebaut Canada inclus, bénéficient de processus de diligence raisonnable, de prévention et de réhabilitation développés et appliqués par le Groupe BC.

La chaîne d'approvisionnement de Barry Callebaut Canada, la chaîne d'approvisionnement de Barry Callebaut Royaume-Uni ainsi que la chaîne d'approvisionnement de Barry Callebaut USA sont intégrées au sein du réseau élargi du Groupe BC. Chaque chaîne d'approvisionnement locale couvre des activités critiques telles que le réapprovisionnement, la manutention et le stockage des matières premières, ainsi que les fournitures pour emballages et les produits finis. En outre, nos activités sur les chaînes d'approvisionnement impliquent la mise en place d'initiatives d'optimisation et de remaniement.

En tant que membre du Groupe BC, Barry Callebaut Canada fabrique des produits à base de cacao et de chocolat. Pour ce faire, la société utilise des matières premières et autres intrants de fabrication provenant de la chaîne d'approvisionnement intégrée du



Déclaration sur les droits de l'Homme

Groupe BC. Le Groupe BC achète ses matières premières en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Brésil, en Équateur, en Indonésie et au Nigeria, entre autres.

2. Notre engagement concernant les droits de l'Homme

Notre engagement fondamental concernant les droits de l'Homme

Notre activité influe sur l'existence de nombreuses personnes dans le monde. Nous estimons avoir vis-à-vis de l'ensemble de nos parties intéressées – producteurs, employés, actionnaires, clients, consommateurs, fournisseurs ainsi que les collectivités où nous opérons – la responsabilité d'agir avec intégrité et à ne pas nous limiter à la réalisation de bénéfices.

Le Groupe BC respecte et défend les droits de l'Homme à travers nos actions tout au long de notre chaîne de valeur, en conformité avec les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de l'ONU¹. Nos engagements se conforment aux principes de la déclaration universelle des droits de l'Homme, de la convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (« CIDE ») et de la charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant. En outre, nous adhérons aux directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales. Nous respectons strictement la législation du travail locale sur nos sites de fabrication et dans nos bureaux dans le monde. Nous appliquons les dispositions les plus strictes entre celles de la convention 138 de [l'Organisation Internationale du Travail](#) (« OIT ») ou de la législation locale pour définir l'âge minimum d'accès à l'emploi.

Nos engagements Forever Chocolate

Lancée en 2016, [Forever Chocolate](#) est notre stratégie visant à établir le chocolat durable en tant que standard d'ici 2025, avec des objectifs ambitieux qui abordent des enjeux de durabilité, incluant l'éradication du travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Notre stratégie se déploie à travers le pilotage, l'évaluation, l'adaptation, le dimensionnement et l'actualisation continue sur la base de l'analyse de données, les avis d'experts et le développement de politiques.

En 2023, nous avons examiné nos progrès et affiné nos objectifs 2025 tout en nous fixant de nouveaux objectifs au-delà de 2025. Concernant les droits de l'Homme, nous

¹ Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme mettant en œuvre le cadre « Protéger, respecter et remédier » défini par l'ONU: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf



Déclaration sur les droits de l'Homme

avons renforcé [notre objectif 2025](#) en nous engageant à appliquer la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme à la totalité de notre chaîne d'approvisionnement, assurant un contrôle et une remédiation en continu des cas de travail des enfants.

À l'horizon 2030, nous élargissons notre objectif à la protection des droits de l'enfant et à la prévention du travail des enfants. Notre approche est basée sur le renforcement des systèmes axés sur l'enfant, l'analyse des risques sur la base de données et la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme conforme au Guide OCDE pour une conduite responsable des entreprises² (cf. page 8 ci-dessous).

3. Identifier, évaluer et remédier aux risques de traite des êtres humains, travail forcé et travail des enfants

Identifier les risques de traite des êtres humains, travail forcé et travail des enfants

Le Groupe BC s'approvisionne en cacao et autres produits dans des régions où le travail des enfants et le travail forcé sont largement répandus. Plutôt que d'interrompre l'approvisionnement, l'entreprise suit les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de l'ONU en évaluant, surveillant, évitant, diminuant et en remédiant sur le terrain par rapport au risque pour les enfants et adultes d'être exploités dans leurs conditions de travail. Il faut recenser les communautés cacaoyères les plus exposées à ce risque et leur apporter le soutien nécessaire au moyen d'un ensemble de mesures visant en priorité à diminuer la pauvreté, à assurer l'accès à une éducation de qualité et à améliorer les infrastructures sociales et la sensibilisation.

Le travail des enfants est une problématique complexe et notre engagement [Forever Chocolate](#) démontre notre conviction qu'aucune forme de violence envers les enfants n'a sa place dans un avenir durable pour le chocolat. Par conséquent, nous condamnons fermement toute forme de violence envers les enfants, y compris le travail forcé, l'esclavage, le travail des enfants et l'ensemble des pratiques qui exploitent les enfants et les adultes ou qui les exposent à des conditions néfastes ou dangereuses. Le travail des enfants, qui selon l'OIT est largement répandu dans l'agriculture en Afrique, se produit souvent dans les exploitations familiales et est défini

² Guide OCDE pour une conduite responsable des entreprises
<https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>



Déclaration sur les droits de l'Homme

comme le fait que les enfants travaillent, alors qu'ils sont trop jeunes pour cela ou que le travail les met en danger³. Notre position concernant le travail des enfants, ainsi que notre approche et nos actions pour y remédier, peuvent être consultées [ici](#).

Le travail dangereux des enfants⁴ peut inclure des activités telles que l'utilisation de pesticides sans vêtements de protection, d'instruments tranchants ou de machines dangereuses, ou encore d'autres tâches directement dangereuses ou risquées pour leur âge. Le travail est également considéré comme dangereux s'il interfère avec l'éducation de l'enfant. De même, le travail des enfants est considéré dangereux, si les enfants travaillent plus du nombre d'heures maximum défini pour leur âge ou si le travail a lieu tard ou trop tôt dans la journée.

Le travail forcé, y compris le travail forcé des enfants⁵, est la forme la plus flagrante de l'exploitation liée au travail. Cela inclut des situations où les individus, y compris les enfants, sont contraints de travailler par la menace, l'intimidation ou la violence physique. Nous interdisons formellement aux enfants de manipuler ou d'être exposés à des pesticides ou à d'autres produits agrochimiques dangereux.

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

Les paragraphes suivants présentent plus en détails l'identification des risques, y compris la méthodologie utilisée pour évaluer les risques tout au long de nos chaînes d'approvisionnement.

³ <https://worldcocoaoundation.org/focus-areas/child-labour>

⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312528

⁵ Conformément à l'Organisation Internationale du Travail, toute forme de travail effectuée par les enfants n'est pas nécessairement à classer en tant que travail des enfants à éliminer. Le terme « travail des enfants » est souvent défini comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, interfère avec leur scolarité et nuit à leur développement physique et mental. Les activités telles que porter des charges lourdes ou utiliser des produits chimiques sont considérées comme des « formes inacceptables de travail des enfants », car elles sont physiquement dangereuses pour les enfants.



Déclaration sur les droits de l'Homme

Évaluer et remédier aux risques de traite des êtres humains, travail forcé et travail des enfants

Le Groupe BC s'engage à agir contre les risques de traite des êtres humains, travail forcé et travail des enfants dans le cadre de nos activités et sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Nous disposons de politiques générales claires, de lignes directrices et de standards régulièrement mis en conformité avec nos engagements en matière des droits de l'Homme.

Code de conduite pour les fournisseurs et politiques d'approvisionnement durable

Nous attendons 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. Notre [stratégie de durabilité Forever Chocolate](#) nous engage à nous approvisionner à 100% en ingrédients durables, c'est-à-dire certifiés ou vérifiés et, notamment, dont la traçabilité jusqu'au niveau de l'exploitation agricole est assurée, et ce d'ici 2030. Le [Code de conduite pour les fournisseurs](#) du Groupe BC détaille nos attentes envers nos fournisseurs concernant la conformité avec les lois et réglementations, les droits de l'Homme ainsi que l'impact environnemental. 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. En outre, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent et se conforment aux normes internationales du travail définies par les conventions essentielles de l'OIT, incluant le libre choix de l'emploi, l'interdiction du travail des enfants, la liberté de s'associer, une rémunération légale et équitable, l'interdiction des heures de travail excessives, l'absence de discrimination, le respect et la dignité, ainsi que des conditions de travail sûres et saines.

Afin de vérifier la conformité de nos fournisseurs avec les principes définis dans le code de conduite pour les fournisseurs, nous travaillons avec la plateforme Sedex et le système d'audit SMETA. Afin de mettre à profit les synergies, nous acceptons également d'autres protocoles d'audit ayant été évalués par AIM Progress.

De plus, nous avons élaboré une série de [lignes directrices spécifiques aux ingrédients](#) comportant des dispositions détaillées pour les ingrédients tels que, entre autres, le



Déclaration sur les droits de l'Homme

sucré de betterave, le sucre de canne, le cacao, la noix de coco, les produits laitiers, les noix, l'huile de palme, le soja, la vanille. Ces lignes directrices viennent compléter notre code de conduite pour les fournisseurs et se concentrent sur les principes que nous estimons importants pour entraîner des effets durables dans la chaîne d'approvisionnement respective de l'ingrédient. Elles indiquent également les normes et programmes avec lesquels nous travaillons pour surveiller les progrès de nos fournisseurs en direction de ces principes.

La diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme :

Vérification et audits par une partie tierce indépendante

En matière de droits de l'Homme, le Groupe BC 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. Pour évaluer et diminuer les risques concernant les droits de l'Homme, nous avons adopté une approche d'analyse des risques sur la base de données. Elle suit les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de l'ONU indiquant que « pour prioriser les actions visant les effets négatifs réels et potentiels sur les droits de l'Homme, les entreprises commerciales doivent d'abord chercher à empêcher et à diminuer les plus graves d'entre eux ou ceux pour lesquels une réponse tardive aurait des conséquences irréversibles ». Pour tous les ingrédients que nous achetons, nous utilisons en premier lieu Verisk de Maplecroft. Verisk chiffre les principaux risques en matière de droits de l'Homme par pays et par ingrédient. Pour les ingrédients à haut risque tels que le sucre de canne et la vanille, nous nous fions aux exigences de certification en matière de durabilité et aux processus de diligence raisonnable en matière d'ESG établis par des tiers. Comme dans ces chaînes d'approvisionnement nous ne nous fournissons pas directement auprès des producteurs, nous nous appuyons sur 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.

Le Groupe BC adhère aux normes internationales définies par [SEDEX](#). Tous nos sites ont procédé à des audits initiaux SMETA qui couvrent le travail (des enfants), la santé et la sécurité, l'environnement et les normes éthiques commerciales. À la date du 31 août 2025, 97% de nos sites étaient conformes à SMETA.



Déclaration sur les droits de l'Homme

Nous pensons que le risque maximum de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement provient du cacao que nous achetons au Ghana et en Côte d'Ivoire, où l'on estime à 1,56 millions le nombre d'enfants qui travaillaient à la culture du cacao en 2018/19⁶, principalement dans les exploitations familiales. Par conséquent, des parties tierces effectuent des études approfondies d'impact sur les droits de l'Homme (Human Rights Impact Assessments - « HRIA ») pour les principaux pays et régions fournisseurs de cacao. Nous utilisons les résultats de ces études pour prioriser et développer nos interventions et nos échanges avec nos fournisseurs. Ceci est suivi par des HRIA pour l'ensemble des principaux pays et régions fournisseurs de cacao. Après l'Équateur lors de l'exercice fiscal 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 utilisons les résultats de ces HRIA pour prioriser et développer nos interventions et nos échanges avec nos fournisseurs. En 2024/25, nous nous sommes concentrés sur la mise en œuvre et le suivi de ces plans d'action. Les HRIA sont révisées et mises à jour tous les quatre ans pour suivre les progrès réalisés et affiner notre approche. À l'échelle mondiale, nous élargirons également notre champ d'action pour inclure les chaînes d'approvisionnement d'ingrédients autres que le cacao, comme la noix de coco, la canne à sucre, la noisette, le palmier ou la vanille.

Diligence raisonnable concernant le travail des enfants

Système de surveillance et de lutte contre le travail des enfants

En 2024/25, 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 »).

En 2024/25, nous avons couvert 411.045 agriculteurs en Côte d'Ivoire, au Ghana et au Cameroun grâce à nos systèmes de surveillance et de remédiation du travail des enfants. Nous avons recensé 25.288 cas de travail des enfants en 2024/25. Notre engagement pour la remédiation s'est poursuivi avec 51.420 cas de travail des enfants en remédiation.

⁶ Rapport NORC (2020), Évaluation des progrès pour minimiser le travail des enfants dans la production de cacao dans les régions de culture du cacao en Côte d'Ivoire et au Ghana. Université de Chicago



Déclaration sur les droits de l'Homme

La mise en place d'interventions de remédiation individualisées pour un enfant et sa famille demande du temps, à la fois pour établir un lien de confiance et pour déterminer le meilleur plan d'action. 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'est plus soumis au travail des enfants. Si lors d'une visite de suivi, il est constaté que l'enfant travaille, le plan de remédiation est alors réévalué et la surveillance se poursuit. L'ensemble du processus, de l'identification à la remédiation avec les deux visites de suivi, s'étend sur au moins douze mois.

Nous travaillons en étroite collaboration avec l'ICI pour remédier aux cas identifiés à travers une approche complète priorisant l'éducation, les problèmes sociaux et les considérations liées au genre. Nos activités de remédiation incluent la fourniture de kits scolaires et de certificats de naissance, la garantie d'une protection juridique et de l'accès à l'école, la sensibilisation concernant le travail des enfants à travers des formations à destination des familles et communautés, ainsi que la conduite de visites de suivi au domicile des agriculteurs.

Au cours du présent exercice, le nombre de cas de travail des enfants considérés comme traités (deux visites de suivi consécutives n'ayant plus montré de recours au travail des enfants) a été de 30.080 (+13,4 %).

Diligence raisonnable concernant le travail des enfants : Approche du développement de la communauté

En 2024/25, parallèlement à notre travail sur les SS RTE, nous avons poursuivi nos efforts pour renforcer nos systèmes de protection des enfants au niveau des chaînes d'approvisionnement et communautés, tout en élargissant l'application de notre mécanisme de griefs et en développant et testant de nouveaux outils de surveillance adaptés aux 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 le Groupe BC plaide pour une approche du développement de la communauté plus large, afin d'instaurer un environnement protégeant les enfants et leur permettant de réaliser pleinement leurs droits et leur potentiel. Nous soutenons une approche holistique des systèmes communautaires, qui répond à des défis interdépendants à travers un processus itératif avec nos partenaires. Nos interventions



Déclaration sur les droits de l'Homme

se concentrent sur l'identification de communautés à hauts risques et la fourniture d'une assistance ciblée en renforçant les systèmes locaux de protection de l'enfance, en améliorant l'accès à une éducation de bon niveau et à une infrastructure communautaire adaptée et en améliorant le niveau de vie. Vous trouverez davantage d'informations sur notre approche de systèmes communautaires sur les pages 27 et suivantes de notre [Rapport d'impact social et environnemental annuel 2024/25](#).

Les efforts de notre entreprise sont associés à une collaboration avec le secteur du cacao ainsi qu'à l'intervention publique, afin d'aboutir à une solution structurelle au travail des enfants. Nous sommes convaincus que l'application d'un cadre réglementaire strict pour protéger les droits de l'Homme dans les pays d'origine doit faire partie d'un effort élargi pour renforcer un environnement qui permet une exploitation durable du cacao. Une telle approche est étroitement liée à la législation relative à la diligence raisonnable faisant actuellement débat dans les pays consommateurs. Son efficacité pleine et entière suppose que la traçabilité à l'échelle du secteur soit établie et que des systèmes efficaces soient instaurés pour identifier, prévenir, diminuer et remédier aux activités commerciales nuisant aux droits de l'Homme et à l'environnement.

Soutenir les processus de diligence raisonnable de nos fournisseurs

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. 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.



Déclaration sur les droits de l'Homme

Formation et développement des capacités

Nous faisons une priorité de la sensibilisation et du développement des capacités quant aux risques relatifs aux droits de l'Homme, à travers des programmes de formation informels et formels pour nos employés.

Le Groupe BC attend de tous ses employés, représentants et partenaires d'affaires (fournisseurs, revendeurs, consultants, bénévoles, etc.) qu'ils respectent la législation et la réglementation locales en matière de droits de l'Homme et se conforment à nos codes et politiques de manière à ce que nul être humain avec lequel nous entrons en contact du fait de nos activités ne soit exposé à un risque de violence ou de maltraitance.

Code de conduite du Groupe BC

Notre déclaration sur les droits de l'Homme est basée sur les principes de notre [Code de conduite](#), définissant les principes et exigences de comportement obligatoires. Notre Code de conduite s'applique à l'ensemble des employés du Groupe BC et est complété par les politiques internationales et locales. Il expose nos standards minimaux concernant les droits de l'Homme, le travail forcé et le 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 de conduite. Il incombe à chaque employé de respecter et de faire respecter les principes du Code de conduite. 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. Approuvé par le comité exécutif et signé par le PDG, ce Code est disponible en 17 langues différentes. De plus, le président du comité chargé des audits, des finances, des risques, de la qualité et de la conformité (« AFRQCC ») est régulièrement tenu au courant des cas et activités touchant à la conformité.

Formation des employés et fournisseurs

Pour nous assurer que la politique est mise en pratique, c'est-à-dire que nos employés et fournisseurs comprennent les politiques et les problèmes qu'elles abordent et sont



Déclaration sur les droits de l'Homme

en mesure de réagir de façon appropriée, nous formons tous les fournisseurs intervenant dans notre chaîne d'approvisionnement directe en cacao quant au travail des enfants et au travail forcé et les soutenons dans leur évaluation et réponses apportées au travail des enfants. Ces formations sont dispensées en collaboration avec des ONG partenaires.

En 2022/23, nous avons également élaboré une formation d'intégration en ligne consacrée à notre Code de conduite, la protection contre le travail des enfants et la lutte contre le travail forcé. Les employés travaillant directement avec les communautés et exploitants agricoles doivent effectuer une formation approfondie ainsi que des sessions de rappel annuelles concernant ces sujets.

La formation et la sensibilisation à la protection de l'enfance demeurent un aspect essentiel de la stratégie que nous menons dans les communautés cacaoyères auprès desquelles nous nous approvisionnons. Nous attendons de nos fournisseurs ainsi que de leurs employés, agents et sous-traitants qu'ils fassent respecter notre engagement concernant les droits de l'Homme en signant notre Code de conduite pour les fournisseurs (cf. page 7), en effectuant leurs propres HRIA, en mettant en place un système de griefs, en assurant la formation de leurs propres fournisseurs et en assurant la remédiation si nécessaire.

Mécanisme de griefs

Les employés du Groupe BC qui seraient témoins de comportements suspectés de violer le Code de conduite du Groupe BC ou la loi, sont incités à en parler directement avec la personne concernée, leur supérieur hiérarchique ou le département des ressources humaines local. Si cela n'est pas possible ou si la personne se sent mal à l'aise de contacter son supérieur hiérarchique, elle peut faire un signalement via [Integrity Line](#), une plateforme dédiée de lanceurs d'alerte permettant le signalement anonyme. Les employés peuvent aussi appeler la ligne téléphonique Integrity Line disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.

En outre, afin d'encourager les parties intéressées et les groupes concernés par la chaîne logistique à signaler toute inquiétude et grief éventuel relatif aux droits de l'Homme, à la déforestation et aux violations de gouvernance, le Groupe BC a mis en



Déclaration sur les droits de l'Homme

place une plateforme de griefs. À travers cette plateforme de griefs, nous souhaitons favoriser les contributions de toutes les parties intéressées, afin de nous aider à identifier de potentiels problèmes ou violations, à augmenter la transparence et à obtenir une amélioration permanente. Notre plateforme de griefs couvre la totalité de la chaîne d'approvisionnement. L'équipe de conformité héberge la plateforme de griefs et assure la coordination, afin de garantir le traitement adéquat des griefs déposés. 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. Le Groupe BC a mis en place un processus destiné à systématiquement recevoir, enquêter sur et répondre aux réclamations concernant la chaîne d'approvisionnement du Groupe BC reçues de la part d'ayants droit, et à mettre en œuvre des actions définies dans le temps pour résoudre ces problèmes. Ainsi, le Groupe BC garantit qu'un mécanisme de griefs efficace est en place pour toutes les parties intéressées externes.

4. Responsabilité interne

Il incombe au conseil d'administration de Barry Callebaut la responsabilité générale d'assurer que les politiques et stratégies relatives à l'ESG (Environnement, Social et Gouvernance) sont conformes à la stratégie à long terme et au modèle commercial de l'entreprise. L'AFRQCC de Barry Callebaut, un sous-comité du Conseil d'administration de Barry Callebaut, 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.

L'AFRQCC aide le conseil d'administration à superviser les risques et la conformité liés à l'ESG. Il examine à cet effet les contrôles internes, les rapports financiers et non financiers, et veille au respect des exigences légales et réglementaires en matière de développement durable. L'AFRQCC se réunit six fois par an et l'ESG figure à l'ordre du jour. Le comité de nomination et de rémunération (NCC) conseille le conseil d'administration sur l'intégration des critères ESG dans la rémunération des dirigeants, la planification de la relève et les nominations à des postes de direction. Il garantit des



Déclaration sur les droits de l'Homme

processus transparents et conformes qui soutiennent nos objectifs de développement durable.

Le vice-président mondial ESG, développement durable et traçabilité, membre de l'équipe de direction élargie (ELT), est responsable du programme mondial de développement durable de l'entreprise au sein de l'ELT. Ce rôle consiste notamment à approuver la stratégie, l'orientation et les ressources du programme, et à en être le parrain exécutif. Le vice-président est soutenu par l'équipe de direction du développement durable (SLT). Cette équipe élabore des initiatives visant à faire progresser les indicateurs clés de performance et gère l'engagement sur les questions environnementales et sociales tout au long de la chaîne de valeur.

Les informations concernant notre stratégie de durabilité Forever Chocolate, les problèmes touchant le secteur et les actions liées sont régulièrement communiqués via l'Intranet et le site Internet de l'entreprise, ainsi que des publications internes et externes.

5. L'efficacité de nos actions

Depuis de nombreuses années, le Groupe BC s'attache à intégrer les droits de l'Homme dans tous les aspects de notre activité. Nous surveillons en permanence la conformité à nos politiques.

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, ainsi qu'une fiche de suivi publique recensant les progrès effectués par nos indicateurs clés de performance pendant les huit dernières années.



Déclaration sur les droits de l'Homme

6. Gestion du lien entre les droits de l'Homme et la pauvreté

Le cacao provient majoritairement de Côte d'Ivoire et du Ghana, où il est cultivé surtout par de petits fermiers indépendants, dont beaucoup font travailler leur famille. Le cacao représentant 70 à 85 % des revenus des ménages en Côte d'Ivoire⁷ et les deux tiers au Ghana⁸, la transition vers des pratiques de travail responsables doit s'accompagner de stratégies de stabilisation du revenu, afin d'éviter les difficultés économiques.

Barry Callebaut considère qu'un revenu décent est un droit humain fondamental et une condition préalable à la durabilité du secteur du cacao. Garantir un revenu décent aux agriculteurs réduit leur vulnérabilité à l'exploitation, renforce leur résilience et permet de prévenir les conditions pouvant conduire au travail forcé ou au travail des enfants. Nos interventions axées sur les revenus visent donc à améliorer les moyens de subsistance, mais aussi à faire respecter ce droit fondamental.

Afin de compenser une éventuelle perte de revenu, nous appliquons les mesures suivantes : (1) Le Groupe BC souhaite transformer la façon dont le cacao est produit en améliorant le modèle d'exploitation agricole existant en Côte d'Ivoire, en Afrique de l'ouest et au-delà. Nous encourageons de meilleures pratiques agricoles, en nous concentrant sur des rendements plus élevés et des exploitations plus grandes, afin d'aider les fermiers à s'assurer un revenu leur permettant de vivre. Notre vaste étude sur six ans, en collaboration avec Agri-Logic, IDH et Rainforest Alliance, confirme que la réduction de la pauvreté dépend de ces trois facteurs cruciaux : rendement, taille de l'exploitation et prix. (2) Étant donné 70 % du temps des fermiers passent dans les activités post-récolte plutôt que dans les investissements pré-récolte qui permettent d'augmenter la productivité, nous assurons la formation, un soutien financier et des ressources pour aider les fermiers à déplacer leur priorité vers des pratiques agricoles qui augmentent le rendement. (3) Nous préconisons de meilleurs mécanismes de tarification afin d'assurer une rémunération équitable des fermiers. En 2024/25, le Groupe BC a activement participé au groupe de travail sur les mécanismes tarifaires dans le cadre du pacte économique de la Côte d'Ivoire-Ghana Cocoa Initiative

⁷ Pluess, J. (novembre 2018), Children's Rights in the Cocoa-Growing Communities of Côte d'Ivoire (*Les droits des enfants dans les communautés cacaoyères de Côte d'Ivoire*), Abidjan : UNICEF Côte d'Ivoire. Disponible ici : <https://sites.unicef.org/csr/css/synthesis-reportchildren-rights-cocoa-communities-en.pdf>.

⁸ Cocoa Farmers in Ghana experience poverty and economic vulnerability (*Les fermiers producteurs de cacao au Ghana souffrent de pauvreté et de vulnérabilité économique*) (2017). Disponible ici : <https://cocoainitiative.org>.



Déclaration sur les droits de l'Homme

(« CIGCI »). Notre objectif est de déplacer l'objet des débats vers le prix départ ferme, en reconnaissant que des prix départ ferme peuvent contribuer de manière significative à la réduction de la pauvreté. Nous sommes convaincus que l'analyse des mécanismes appropriés dans le contexte élargi de l'établissement des prix, incluant la signification des prix départ ferme et des prix à l'export, aura un impact positif considérable sur les revenus des fermiers.

Pour davantage d'informations concernant notre approche, consultez notre dernier [Rapport d'avancement Forever Chocolate 2024/25](#).

7. Engagement et collaboration avec tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement

L'engagement quant à l'évaluation des risques matériels

En octobre 2023, le Groupe BC a publié sa toute dernière vaste analyse de double matérialité ("DMA"). À travers une analyse de matérialité, les entreprises identifient, évaluent et priorisent, sur la base de consultations étendues des parties intéressées externes, les sujets ESG prioritaires pour l'activité de l'entreprise. 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 »). La double matérialité inclut également l'évaluation comparative de la liste des sujets ESG prioritaires par rapport à l'impact, réel ou potentiel, de chacun d'entre eux sur les performances financières de l'entreprise et de son modèle commercial. Pour ce faire, nos spécialistes de la gestion du risque d'entreprise ont travaillé avec notre groupe de travail ESG, afin d'identifier les risques financiers et commerciaux liés aux sujets ESG présélectionnés. La totalité de la chaîne de valeur a été analysée au cours de ce processus et un horizon temporel pour les actions jusqu'en 2030 a été adopté. Globalement, notre analyse de double matérialité de 2023 a reconfirmé notre engagement en faveur des piliers de Forever Chocolate : La prospérité des fermiers, les droits de l'Homme, une nature florissante et des ingrédients durables. Au sein de ces piliers, cinq sujets se sont dégagés comme étant particulièrement importants : la traçabilité dans les chaînes d'approvisionnement, le climat et l'énergie, la biodiversité et les écosystèmes, les travailleurs de la chaîne de valeur et les communautés concernées.



Déclaration sur les droits de l'Homme

Barry Callebaut procédera à une mise à jour de son analyse DMA au cours de l'exercice 2025/2026.

La collaboration tout au long de nos chaînes d'approvisionnement

Instaurer un secteur du cacao et du chocolat entièrement durable requiert de la collaboration tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Le changement structurel, notamment au niveau de la réduction de la pauvreté et du travail des enfants, de la prévention du travail forcé et de la traite des êtres humains, dépend des mesures prises par le gouvernement dans les pays producteurs de cacao afin d'améliorer la traçabilité, l'infrastructure et l'application de la politique. En même temps, une intervention réglementaire dans les régions consommatrices de cacao est nécessaire pour augmenter la demande en cacao provenant de sources durables.

Nous nous engageons à mobiliser les acteurs clés pour soutenir un modèle d'exploitations cacaoyères transformateur, générant un revenu permettant de vivre et protégeant les êtres humains de l'exploitation. En décembre 2019, nous avons conclu des partenariats avec des associations, entreprises et ONG du secteur pour réclamer une législation européenne sur la diligence raisonnable obligatoire pour les chaînes d'approvisionnement du cacao. Nous soutenons la Directive sur la diligence raisonnable en matière de durabilité des entreprises (« CSDDD »), qui va donner un nouvel élan pour renforcer un environnement, et stimuler le marché, en faveur d'une exploitation durable du cacao.

Nous soutenons également les objectifs du règlement de l'Union européenne visant à interdire les produits fabriqués à partir de travail forcé sur le marché européen.

Nous sommes convaincus que les initiatives réglementaires impliquant des acteurs multiples constituent une avancée décisive pour entraîner la transformation nécessaire de la filière du cacao et qu'elles représentent des éléments importants pour que le chocolat durable devienne la norme.

L'établissement de normes et de programmes à l'échelle du secteur est essentiel pour l'approvisionnement durable en matières premières, la certification ne constituant que le point de départ. Nous avons continué à travailler avec des fournisseurs et des programmes de l'industrie pour définir et appliquer les normes de durabilité pour tous les ingrédients que nous achetons. Notre approche a été construite sur la perception



Déclaration sur les droits de l'Homme

que les effets de la durabilité peuvent être efficacement amplifiés uniquement s'ils sont intégrés dans et soutenus par les politiques gouvernementales. Nous avons également signé le [Cadre d'action 2024 du Groupe de coordination du travail des enfants dans le secteur du cacao \(CLCCG\)](#), qui se consacre à la lutte contre le travail des enfants dans la filière du cacao.

Vous trouverez davantage d'informations sur cette action et d'autres accomplissements, ainsi que sur notre approche et impact mesuré, dans notre dernier [Rapport d'avancement Forever Chocolate 2024/25](#), (publié en novembre 2025).

8. Rapport d'avancement

Les informations ci-dessus, ainsi que des informations détaillées et le rapport d'avancement concernant notre stratégie, nos programmes et nos activités en matière de durabilité, sont disponibles sur le site Internet du Groupe BC (www.barry-callebaut.com) et dans notre [Rapport d'avancement Forever Chocolate 2024/25](#). Nous mettons régulièrement à jour les informations publiées.



Déclaration sur les droits de l'Homme

Accord et signatures

Barry Callebaut AG

Nom : Philipp Muheim

Titre : Directeur juridique et secrétaire général (par intérim)

Signature : *Philipp Muheim*

Date : 26-02-2026

Canada

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 13 février 2026 et a été remis au Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada. Le présent rapport est également disponible sur le site Internet de notre entreprise sous

www.barry-callebaut.com/en/group/forever-chocolate/ethical-sourcing-and-business/safeguarding-human-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 le présent 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.

J'ai le pouvoir d'engager Barry Callebaut Canada Inc.

Nom : Natasha Chen

Titre : Présidente, Amérique du Nord

Signature : *Natasha Chen*

Date : 26-02-2026



Déclaration sur les droits de l’Homme

Annexe I - Entités déclarantes

La présente Déclaration sur les droits de l’Homme est émise au nom des entités morales déclarantes de Barry Callebaut Canada, Royaume-Uni, et USA suivantes, à titre individuel Chaque entité listée demeure responsable indépendamment de sa propre conformité à la législation applicable.

Entité déclarante	Juridiction compétente en matière de conformité des rapports
Barry Callebaut (UK) Ltd	UK (United Kingdom's Modern Slavery Act 2015)
Barry Callebaut Beverages UK Ltd	UK (United Kingdom's Modern Slavery Act 2015)
Barry Callebaut Manufacturing (UK) Ltd	UK (United Kingdom's Modern Slavery Act 2015)
Barry Callebaut Canada Inc.	Canada (Canada’s Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act 2023)
Barry Callebaut North America Holding Inc.	California, US (California Transparency in Supply Chains Act of 2010)
Barry Callebaut USA Holding Inc.	California, US (California Transparency in Supply Chains Act of 2010)
Barry Callebaut U.S.A. LLC	California, US (California Transparency in Supply Chains Act of 2010)
Barry Callebaut USA Service Company Inc.	California, US (California Transparency in Supply Chains Act of 2010)



Déclaration sur les droits de l’Homme

Annexe II - Comment la présente Déclaration sur les droits de l'Homme aborde les critères de signalement de la loi sur l'esclavage moderne du Canada, de la loi sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni et de la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement, pour chaque entité déclarante

Critères de rapport obligatoires de la loi canadienne	Critères de rapport recommandés du UK MSA	Critères de rapport obligatoires de la loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement	Référence dans la présente déclaration
Décrire les structures, activités et chaînes d'approvisionnement de l'entreprise	Informations sur les structures, activités et chaînes d'approvisionnement de l'entreprise	N/A	Section 1
Décrire les parties de l'activité et des chaînes d'approvisionnement de l'entreprise où le risque de travail forcé ou de travail des enfants pourrait exister	Parties de l'activité et des chaînes d'approvisionnement de l'entreprise où un risque d'esclavage ou de traite des êtres humains existe	Vérification : Entreprnd la vérification des chaînes d'approvisionnement du produit pour évaluer et gérer les risques de traite des êtres humains et d'esclavage. La déclaration doit spécifier si la vérification n'a pas été conduite par un tiers. Section 3 Audits : Réalise des audits des fournisseurs pour évaluer la conformité des fournisseurs avec les normes de l'entreprise concernant la traite des êtres humains et l'esclavage dans les chaînes de d'approvisionnement t. La déclaration doit	Section 3



Déclaration sur les droits de l’Homme

		spécifier si la vérification n’a pas été un audit indépendant et inopiné.	
et les mesures prises pour analyser et gérer ce risque.	et les mesures prises pour analyser et gérer ce risque.		Section 3
Décrire les politiques et les processus de diligence raisonnable de l’entreprise relatives au travail forcé et au travail des enfants, les mesures prises pour gérer les éventuels cas de travail forcé et de travail des enfants.	Politiques de l’entreprise relatives à l’esclavage et à la traite des êtres humains ; ses processus de diligence raisonnable relatifs à l’esclavage et à la traite des êtres humains dans le cadre de son activité et de ses chaînes d’approvisionnement ;	Certification : Il est nécessaire que des fournisseurs directs certifient que les matériaux incorporés dans le produit sont conformes aux lois relatives à l’esclavage et à la traite des êtres humains du ou des pays avec lesquels ils traitent.	Section 3
N/A	N/A	Responsabilité interne : Maintient les normes et procédures de responsabilité interne pour les employés ou les entrepreneurs ne répondant pas aux normes de l’entreprise concernant l’esclavage et la traite des êtres humains.	Section 4
La formation fournie au personnel de l’entreprise sur les droits de l’Homme,	La formation sur l’esclavage et la traite des êtres humains à la disposition des	Formation : Fournit aux employés et aux cadres de l’entreprise, directement	Section 3



Déclaration sur les droits de l’Homme

y compris le travail forcé et le travail des enfants	employés	responsables de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, une formation sur la traite des êtres humains et l'esclavage, notamment au regard de la diminution des risques au sein des chaînes d'approvisionnement des produits.	
Décrire comment l'entité évalue son efficacité quant à la garantie que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans le cadre de son activité et de ses chaînes d'approvisionnement.	Efficacité de l'entreprise pour garantir que l'esclavage et la traite des êtres humains n'a pas lieu dans le cadre de son activité ou de ses chaînes d'approvisionnement, mesurée par rapport aux indicateurs de performance qu'elle considère appropriés.	N/A	Section 5
Décrire toute mesure prise pour remédier à la perte de revenus des familles les plus vulnérables, engendrée par toute mesure prise pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités ou ses chaînes d'approvisionnement.	N/A	N/A	Section 6