

PROJET DE RAPPORT DE CONFORMITÉ UCC SUISSE



Présentation

En tant que troisième producteur de café du pays, UCC Switzerland est profondément enraciné dans le célèbre héritage du café. Notre parcours dans le monde du café se caractérise par des liens forts avec les communautés locales et un dévouement constant envers la qualité. Notre équipe d'achat s'approvisionne en grains de café vert du monde entier, choisis selon des pratiques éthiques pour garantir la plus haute qualité dans chaque lot. Ces grains exceptionnels sont ensuite soigneusement torréfiés dans nos torréfacteurs distinctifs, situés dans les magnifiques cantons de Berne, Lucerne, Grisons et Vaud. En honorant nos traditions tout en adoptant l'innovation, nous obtenons un mélange parfait qui définit notre authenticité et notre leadership dans l'industrie du café, engagés à offrir une qualité exceptionnelle dans chaque tasse.

La Suisse abrite quatre des vingt-huit installations de torréfaction de café d'UCC dans le monde, ainsi qu'un bureau régional d'achat de café. En 2024, cela correspondait à un nombre moyen total de 105,6 collaborateurs. UCC Coffee Services Switzerland AG (CSS) est responsable de l'achat de cafés verts (non torréfiés) destinés à être utilisés dans toutes les torréfactions européennes d'UCC, y compris en Suisse. Le bureau d'achat est situé à Genève. UCC Coffee Switzerland AG est responsable de la torréfaction du café, ainsi que de la vente et de la distribution d'une « solution totale pour le café ». Cette solution comprend les machines à café et le service pour les clients principalement en Suisse, ainsi que la mise à disposition de compétences et de connaissances pour garantir un café de qualité constante. Le siège social d'UCC Coffee Switzerland AG est situé à Zollikofen, près de Berne.

Contexte

Ce rapport concerne les obligations de déclaration requises par l'art. 964j-k du Code des obligations suisse et de l'« Ordonnance suisse sur le devoir de diligence et la transparence en matière de minéraux et de métaux provenant de zones de conflit et du travail des enfants ». Il couvre la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 et est rédigé au nom d'UCC Coffee Services Switzerland AG et d'UCC Coffee Switzerland AG (collectivement dénommées « UCC »), toutes deux filiales d'UCC Coffee Europe Ltd.

Lorsque les entreprises adhèrent à des réglementations équivalentes reconnues au niveau international, telles que les principes énoncés par l'OCDE, elles sont exemptées des obligations de diligence et de déclaration prévues par l'ordonnance. Ce rapport explique comment UCC se conforme aux principes du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à l'outil d'orientation de l'OIT sur le travail des enfants à l'intention des entreprises et à la Convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (C182) et la convention de l'OIT sur l'âge minimum, 1973 (C138).

Le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence exige que les entreprises prennent en compte un devoir de diligence proportionné au risque et adapté aux circonstances et au contexte spécifiques de l'entreprise. Il existe six étapes pour effectuer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

1. Intégrer une conduite commerciale responsable dans les politiques et les systèmes de gestion de l'entreprise
2. Identifier les problèmes réels et potentiels en matière de droits de l'homme et d'environnement
3. Cesser, prévenir ou atténuer les problèmes
4. Suivre la mise en œuvre et les résultats
5. Communiquer la manière dont les impacts sont traités et
6. Prendre des mesures correctives le cas échéant.

Ce rapport est structuré conformément au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence et à l'Outil d'orientation de l'OIT sur le travail des enfants à l'intention des entreprises et reflète les principes des principes directeurs des Nations Unies.

L'engagement d'UCC à respecter les droits de l'homme

UCC s'engage à se conformer aux lois nationales et à respecter les normes internationalement reconnues liées aux droits de l'homme. Cet engagement comprend les éléments suivants :

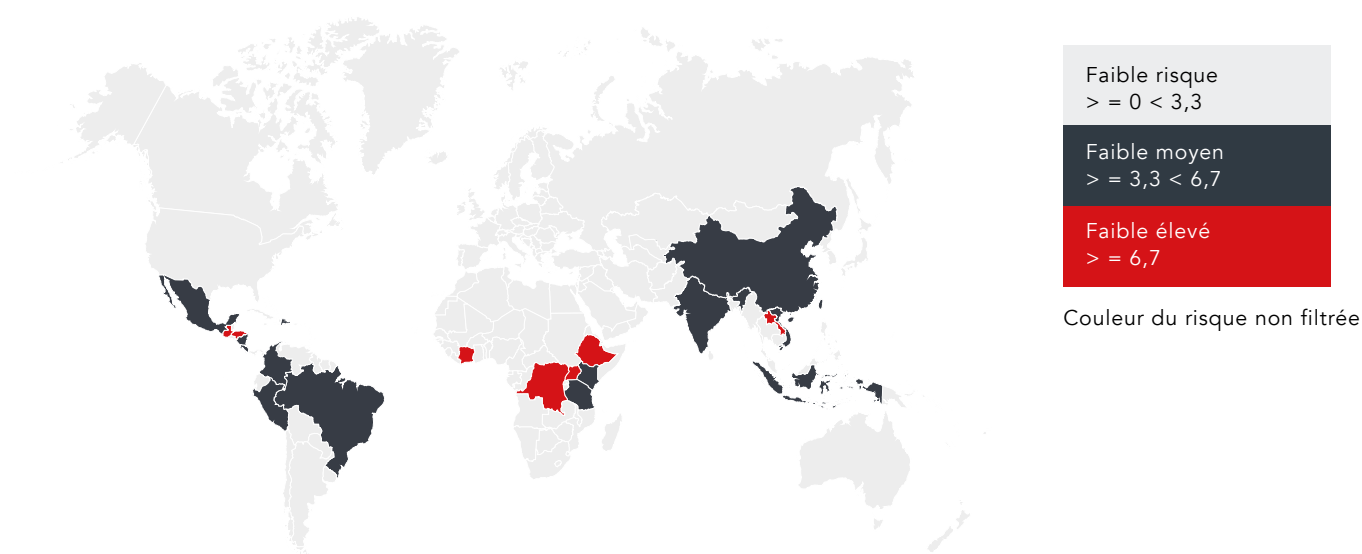
- Charte internationale des droits de l'homme
 - Déclaration universelle des droits de l'homme
 - Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques
 - Pactes internationaux relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Normes fondamentales du travail de l'OIT (5 domaines 10 conventions)

UCC cherche à respecter tous les droits de l'homme, y compris l'identification de toute forme de travail des enfants dans nos opérations et notre chaîne de valeur, et agira pour prévenir, atténuer et remédier à tout cas où le travail des enfants est identifié là où UCC a causé ou contribué directement au problème. Dans les cas où UCC est directement lié à des cas de travail des enfants, nous chercherons à utiliser notre influence pour atténuer dans la mesure du possible tout impact restant. Là où UCC manque d'influence, nous chercherons à accroître cette influence, par exemple en collaborant avec d'autres acteurs, le cas échéant.

Nous visons à nous attaquer aux causes profondes du travail des enfants, sachant que celles-ci peuvent varier dans chaque contexte opérationnel en raison de facteurs sociaux, économiques et culturels. En élaborant des solutions préventives, nous nous efforcerons donc d'identifier les causes sous-jacentes, afin d'obtenir des résultats plus complets et plus efficaces.

Nous attendons de nos employés, fournisseurs et tiers avec lesquels nous travaillons qu'ils soutiennent notre engagement à prévenir et à lutter contre le travail des enfants, et qu'ils respectent cette politique. Les principes contenus dans le Code de conduite des fournisseurs sont reflétés dans les accords contractuels.

Nous reconnaissons que le secteur du café peut être à haut risque, le travail des enfants étant un problème répandu dans les pays où nous nous approvisionnons en grains de café. Opérer dans des pays où il n'y a pas d'état de droit ou où les lois ne sont pas appliquées peut également créer des circonstances où il existe des risques d'impacts négatifs. Nous prenons très au sérieux la responsabilité de gérer et, si possible, d'éliminer ces risques.



Source des données : Rainforest Alliance, 2024

Notre approche en matière de diligence raisonnable est présentée ci-dessous. Nous avons mené une analyse des lacunes avec un expert tiers pour déterminer notre approche en matière de diligence raisonnable et en particulier pour gérer le risque de travail des enfants. Nous continuerons d'intégrer les changements requis au cours de l'année à venir pour combler les lacunes de nos processus et renforcer nos politiques, en identifiant les opportunités d'amélioration et en assurant la croissance durable de l'entreprise.

1. Intégration dans les politiques et les systèmes de gestion

2024 :

Le groupe UCC a mis en place un comité de direction sur le développement durable, composé de directeurs du groupe et de cadres responsables de domaines clés. Lors des réunions mensuelles sur le développement durable, nous examinons diverses actions liées au développement durable, y compris les efforts pour respecter les droits de l'homme, d'un point de vue global, et nous résolvons rapidement toutes les questions qui se posent. En outre, le conseil d'administration d'UCC Holdings est chargé d'observer l'engagement du groupe en matière de droits de l'homme et de superviser ses efforts, et reçoit des rapports sur l'avancement des questions clés.

En 2024, des termes de référence et des documents de cadrage ont été élaborés pour un groupe de travail sur la conformité sociale. Ce groupe de travail servira de forum de discussion, d'élaboration de stratégies et de collaboration interfonctionnelle, contribuant à intégrer les considérations relatives aux droits de l'homme dans les processus de prise de décision.

Au sein des entités suisses, l'équipe d'achat UCC CSS supervise le Code de conduite des fournisseurs en collaboration avec la fonction Développement durable. Les équipes de direction locales des sites opérationnels assument une responsabilité partagée en matière de droits de l'homme au sein de l'entreprise suisse.

UCC a mis en place plusieurs politiques dictant l'approche en matière de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ces politiques incluent les éléments suivants :

Politique du groupe UCC en matière de droits de l'homme

La politique du groupe UCC en matière de droits de l'homme définit les attentes du groupe en ce qui concerne les droits de l'homme dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur. Cette politique interdit explicitement toutes les formes de travail des enfants, en mettant particulièrement l'accent sur l'élimination de ses pires formes, telles que la traite des êtres humains ou les travaux dangereux susceptibles de nuire au développement de l'enfant.

Cette politique s'applique à tous les employés d'UCC, qu'ils soient à temps plein ou temporaires, et s'étend aux fournisseurs et aux autres parties prenantes directement liées aux activités commerciales d'UCC. UCC intègre la politique dans ses opérations en intégrant les considérations relatives aux droits de l'homme dans sa gouvernance et ses pratiques commerciales.

La politique fait référence à des mécanismes permettant d'identifier, de prévenir et de traiter les risques liés au travail des enfants et donne à UCC le droit d'exiger des actions correctives en cas d'infraction. Si les violations ne sont pas corrigées, UCC se réserve la possibilité de mettre fin aux relations avec les parties prenantes qui ne respectent pas les exigences de la politique. Cette approche est conforme à l'engagement d'UCC en faveur de pratiques commerciales responsables et de la promotion des droits de l'homme dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.

La politique comprend un engagement à fournir une éducation et une formation appropriées aux cadres, aux employés et, le cas échéant, aux partenaires commerciaux et aux fournisseurs, afin de garantir que la politique est intégrée dans toutes ses activités commerciales et qu'elle est mise en œuvre de manière efficace.

Politique de diligence raisonnable d'UCC concernant la chaîne d'approvisionnement en matière de travail des enfants

Nous avons également rédigé et adopté une politique de diligence raisonnable en matière de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement. Cette politique définit l'engagement d'UCC à mettre en œuvre une diligence raisonnable en ce qui concerne le travail des enfants et à respecter leurs droits.

La politique de diligence raisonnable en matière de travail des enfants d'UCC définit l'engagement de l'entreprise à identifier, prévenir et remédier à toutes les formes de travail des enfants dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. Cette politique s'aligne sur les normes internationalement reconnues, notamment la convention de l'OIT sur l'âge minimum (n° 138) et la convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (n° 182). Elle interdit l'emploi d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum légal de travail et interdit strictement les travaux dangereux susceptibles de nuire à la santé ou au développement de l'enfant.

La politique s'applique à tous les employés, entrepreneurs et fournisseurs d'UCC, ainsi qu'à leurs travailleurs et aux opérations directement liées aux activités d'UCC. UCC intègre la politique dans ses activités commerciales par le biais de cadres de gouvernance, d'accords avec les fournisseurs et de processus d'engagement. Les fournisseurs sont tenus de reconnaître la politique et de s'y engager dans le cadre de leurs obligations contractuelles, en veillant au respect de ses dispositions.

UCC procède à des évaluations continues des risques afin d'identifier et de traiter les risques potentiels ou réels liés au travail des enfants. Les fournisseurs à haut risque sont soumis à des procédures de diligence raisonnable renforcées afin de vérifier les mesures qu'ils prennent pour gérer les risques liés aux droits de l'homme. Lorsque des risques ou des manquements sont identifiés, les fournisseurs bénéficient de mesures correctives pour atténuer les problèmes. UCC se réserve le droit de mettre fin aux relations avec les fournisseurs qui ne respectent pas les règles ou qui ne traitent pas de manière adéquate les risques identifiés.

Code d'éthique et de comportement du groupe UCC Europe (le Code)

Le Code comprend des dispositions sur l'âge minimum et le travail forcé, notamment :

- Nous n'emploierons aucune personne n'ayant pas atteint l'âge minimum d'embauche conformément aux lois du pays d'exploitation ou, en l'absence de loi, n'ayant pas atteint l'âge minimum pour terminer l'éducation obligatoire.
- En dehors de ce qui précède, le recours à une main-d'œuvre potentiellement préjudiciable au développement, à l'éducation et au bien-être d'un jeune est strictement interdit.
- Nous ne confisquerons pas les pièces d'identité, les passeports ou les permis de travail délivrés par le gouvernement aux employés.
- Les travailleurs seront libres de mettre fin à leur emploi sans pénalité, moyennant un préavis raisonnable.

Le Code constitue la politique fondamentale qui définit le respect des droits de l'homme comme une norme minimale et un principe qui guide les actions des employés dans l'exercice de leurs fonctions. Le Code communique également aux employés la nécessité de signaler toute plainte ou violation du Code à un superviseur.

Code de conduite des fournisseurs du groupe UCC Europe (CCF)

Le CCF définit les attentes d'UCC à l'égard des fournisseurs sur les questions de développement durable, y compris le travail des enfants. Le CCF est partagé avec tous les fournisseurs dans le cadre du processus de contractualisation et est intégré aux contrats avec les fournisseurs. Le droit de demander des mesures correctives et de mettre fin aux relations avec les fournisseurs en cas de violation non corrigée du travail des enfants est inclus dans le CCF.

En 2024, nous avons procédé à une évaluation comparative du CCF afin de le comparer aux meilleures pratiques et de veiller à ce que les normes de nos clients soient effectivement répercutées le long de la chaîne d'approvisionnement. Le groupe de travail sera créé pour veiller à ce qu'UCC respecte et fasse progresser les droits de l'homme dans l'ensemble de ses opérations, de ses chaînes d'approvisionnement et de ses relations d'affaires. Son objectif est d'identifier, d'évaluer et de traiter les risques liés aux droits de l'homme, en alignant nos pratiques sur les normes internationales telles que les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Politique de lancement d'alerte du groupe UCC Europe

La politique de lancement d'alerte permet aux employés de signaler en toute confidentialité les risques potentiels liés aux droits de l'homme ou au travail des enfants. Ce processus est expliqué plus en détail dans la section Correction ci-dessous.

Politiques supplémentaires

D'autres politiques qui complètent notre engagement et notre approche en matière de droits de l'homme incluent :

- Règlement du personnel d'UCC Coffee Switzerland AG
- Politique d'égalité des chances et de dignité au travail du Groupe UCC Europe
- Politique de sécurité d'UCC Coffee Switzerland AG

Les politiques liées aux droits de l'homme ci-dessus sont communiquées aux employés par le biais d'intégrations et de sessions de formation programmées, telles que la formation en classe sur le travail forcé avec l'équipe de direction suisse en février 2024.

Prochaines étapes :

Suite à la publication de la politique des droits de l'homme, le personnel clé sera formé sur son contenu et les politiques associées seront examinées pour garantir que leurs dispositions sont conformes à la politique des droits de l'homme. Ceux-ci incluront le Code d'éthique et de comportement et le Code de conduite des fournisseurs.

Tout au long de l'année 2024-2025, nous prendrons des mesures supplémentaires pour garantir que les principes de la politique soient reflétés dans les politiques et procédures opérationnelles afin de les intégrer dans l'ensemble de l'entreprise. Cela impliquera également d'intégrer les attentes du personnel, des partenaires commerciaux et des autres parties directement liées à ses opérations et à ses chaînes d'approvisionnement.

La politique de lancement d'alerte sera mise à jour en 2024 pour refléter une extension des mécanismes de réclamation (mondiaux) à l'échelle du groupe à la chaîne d'approvisionnement et aux tiers intéressés (voir la section « Remédiation » pour plus d'informations).

Le CCF sera mis à jour en 2025 afin de renforcer nos attentes à l'égard des fournisseurs et d'aligner davantage ses dispositions sur les normes de nos clients et sur la politique des droits de l'homme du groupe UCC.

En 2025, le groupe de travail sur la conformité sociale sera créé et les membres du groupe recevront une formation au HRDD avant leur première réunion.

2. Identifier les risques liés aux droits de l'homme

2024 :

Au sein des sites d'UCC, le risque de travail des enfants a été jugé faible compte tenu des régions dans lesquelles nous opérons et de la nature des opérations. Les ressources humaines ont mis en place des processus pour garantir que les travailleurs ont l'âge légal de travailler et sont éligibles pour travailler. Le mécanisme de lancement d'alerte interne fait également office de système d'alerte précoce permettant aux employés d'UCC de signaler d'éventuels problèmes liés aux droits de l'homme au sein de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement.

UCC s'approvisionne principalement auprès de grandes organisations réputées dotées de systèmes de HRDD développés. Néanmoins, nous sommes conscients des risques associés à la chaîne d'approvisionnement du café et effectuons une diligence raisonnable proportionnée pour identifier et gérer les risques. Des risques élevés pour les régions productrices de café ont été identifiés à l'aide d'une combinaison d'évaluations tierces et de recherches documentaires. Ces évaluations ont identifié plusieurs origines qui présentent un risque plus élevé de travail des enfants et les pires formes de travail des enfants conformément à la Convention C182 de l'OIT. Ces évaluations incluent :

Résultats de l'analyse des risques GRAS¹

Pays	Travail des enfants	Pires formes de travail des enfants
Brésil	Modéré	Risque important
Éthiopie	Élevé	Substantiel
Guatemala	Substantiel	Substantiel
Kenya	Élevé	Élevé
Mexique	Modéré	Substantiel
Nicaragua	Élevé	Élevé
Papouasie Nouvelle Guinée	Élevé	Élevé
Tanzanie	Élevé	Substantiel
Ouganda	Substantiel	Élevé
Vietnam	Modéré	Substantiel

Grâce à des recherches supplémentaires, nous avons identifié le Rwanda et le Burundi (non couverts par les évaluations GRAS) comme des origines à plus haut risque.

D'autres sources de données sur les risques de haut niveau comprennent les données de cartographie des risques SEDEX « RADAR » et les informations provenant d'associations régionales du café telles que la Fédération européenne du café. Nous recevons également des données sur les risques de tiers, notamment Rainforest Alliance, Fairtrade, l'OIT, le ministère du Travail des États-Unis et les scores de risque de travail des enfants de l'UNICEF. Ces résultats éclairent l'approche de diligence raisonnable des fournisseurs sur une base continue, comme expliqué dans la section des étapes suivantes ci-dessous.

Nous disposons d'un système d'évaluation des risques en matière de droits de l'homme (y compris le travail des enfants) associés aux fournisseurs. Tous les fournisseurs de café ont été sélectionnés à l'aide d'un questionnaire d'évaluation basé sur un modèle fourni par le Pacte mondial des Nations Unies (PMNU). Ce processus différait pour les fournisseurs de café et de non-café.

Au cours de l'année de référence, un nouveau questionnaire d'évaluation des risques des fournisseurs a été élaboré. Ce questionnaire s'appuie sur :

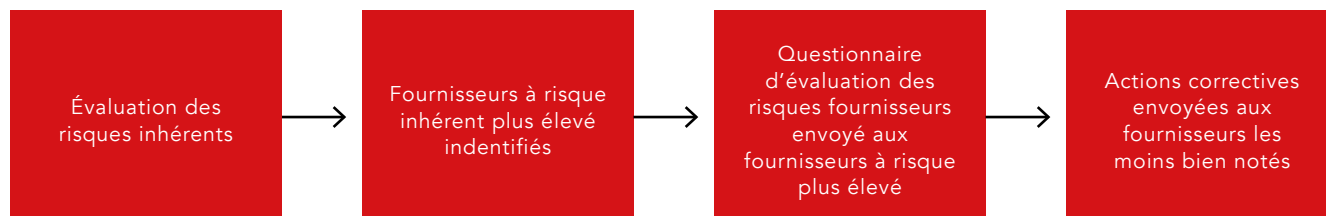
- le questionnaire de l'UNGC
- les données de l'évaluation des risques GRAS
- les résultats de l'évaluation des risques précédente
- les thèmes de développement durable identifiés dans le cadre de la double évaluation de l'importance relative

Pour les fournisseurs autres que le café, une évaluation des risques inhérents est réalisée afin de déterminer quels fournisseurs doivent être soumis à une évaluation plus approfondie. Le risque inhérent a été déterminé en évaluant le secteur du fournisseur, son pays d'exploitation et ses dépenses. Les fournisseurs présentant un risque plus élevé ont ensuite reçu un questionnaire d'évaluation des risques basé sur le modèle fourni par le PMNU. Des audits SEDEX ont également été demandés lorsque les fournisseurs étaient en mesure de les fournir.

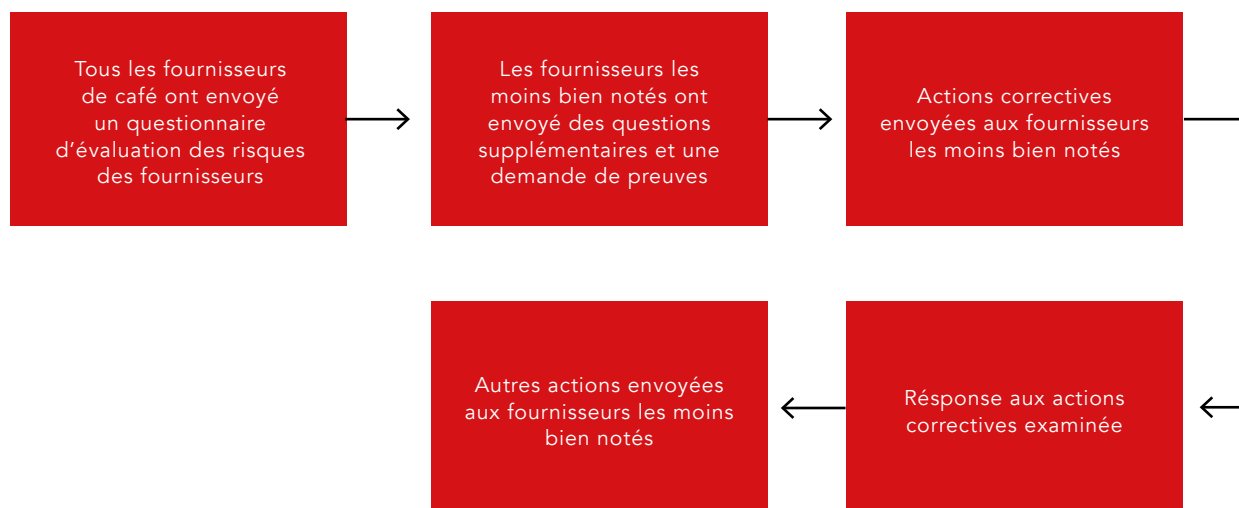
En raison du risque plus élevé associé à la chaîne d'approvisionnement du café, tous les fournisseurs de café ont reçu un questionnaire du PMNU. Les résultats de ces évaluations ont été analysés et des actions correctives conçues pour les fournisseurs les moins bien notés.

Vous trouverez ci-dessous un résumé du processus d'évaluation des risques des fournisseurs :

Chaîne d'approvisionnement hors café



Chaîne d'approvisionnement du café



2 Global Risk Assessment Services (GRAS) Rapport de synthèse de l'analyse des risques par pays et par secteur de l'Association allemande du café – Octobre 2023

Prochaines étapes :

À plus long terme, notre principal site de torréfaction de café réalisera les auto-évaluations SEDEX et les audits SMETA. Bien que les torréfacteurs soient considérés comme présentant un risque moindre que la chaîne d'approvisionnement, des audits seront effectués pour valider cette évaluation et garantir qu'il n'y a pas de cas réels ou potentiels de travail des enfants ou d'autres violations des droits de l'homme au sein des sites d'UCC.

Des travaux supplémentaires sur la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement du café pour les cafés non achetés dans le cadre d'un ou plusieurs programmes certifiés durables de Rainforest Alliance, Fairtrade, Organic et BioSuisse sont actuellement en cours. Cela permettra à l'équipe d'achat de café vert de localiser les fournisseurs dans la chaîne d'approvisionnement du café et de les prendre en compte dans le devoir de diligence de la chaîne d'approvisionnement en matière de droits de l'homme et d'impacts environnementaux.

3. Arrêter, prévenir, atténuer

2024 :

Bien qu'aucun cas de travail des enfants n'ait été identifié en 2023, UCC s'engage à prendre des mesures pour mettre fin, prévenir et atténuer tout cas réel ou potentiel de travail des enfants qui a causé, contribué ou est directement lié, s'ils surviennent. Au sein de nos propres opérations, notre service des ressources humaines dispose de politiques et de processus internes pour garantir que tous les employés ont l'âge approprié et résoudre tout problème présumé en matière de droits du travail qui survient.

Dans le cas où des cas réels ou potentiels de travail des enfants sont identifiés avec un lien direct avec UCC, nous travaillerons avec les fournisseurs et les autorités locales compétentes, le cas échéant. Le CCF déclare que UCC s'engage à travailler avec les fournisseurs pour résoudre les problèmes. UCC envisagera de se désengager des fournisseurs qui ne peuvent pas démontrer qu'ils peuvent adhérer aux normes en matière de droits de l'homme.

Afin d'atténuer le risque de travail des enfants, les managers occupant des postes clés ont eu accès à Ardea International Business & Human Rights E-learning UCC Europe (UCCE) et l'équipe suisse a également reçu une formation sur place sur le travail des enfants et le devoir de diligence en matière de droits de l'homme. Cela comprenait une formation d'introduction sur la manière dont les entreprises devraient répondre aux problèmes dans le cadre « cause/contribue/directement lié à » défini par les principes directeurs des Nations Unies.

Pour aider à contrôler les risques associés à la chaîne d'approvisionnement du café vert, notre centrale européenne d'approvisionnement en café vert, UCC Coffee Services Switzerland, a mis en place des mesures supplémentaires.

Ces mesures incluent :

- Approvisionnement auprès de normes certifiées lorsque cela est demandé
- Sélection de fournisseurs avec des chaînes d'approvisionnement intégrées pour une traçabilité accrue et une visibilité de la chaîne d'approvisionnement en amont
- Organisation de visites de terrain lors des visites d'origine annuelles
- Processus d'évaluation des performances des fournisseurs

En 2024, près de la moitié du café vert acheté pour les clients du Groupe provenait de normes certifiées (dont Rainforest Alliance et Fairtrade). Ces normes certifiées incluent des critères agricoles et de chaîne d'approvisionnement liés à la prévention de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains et comprennent des exigences régulières d'audit et de conformité pour tous les titulaires de certificats de la chaîne de valeur.

La méthodologie de hiérarchisation des risques et de réponse (actuellement en projet) fournira une approche formalisée pour répondre au travail des enfants afin de mettre fin, prévenir ou atténuer tout impact réel ou potentiel lié aux opérations prioritaires, aux fournisseurs et à d'autres relations contractuelles clés. Pour soutenir la mise en œuvre de la méthodologie, une formation supplémentaire sera dispensée à l'équipe de développement durable et d'achat pour comprendre l'application de « l'effet de levier » et les concepts de cause, de contribution et de lien direct dans le cadre des principes directeurs des Nations Unies.

En 2024, UCC a développé du matériel de formation sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (HRDD) pour son équipe d'achat de café. Ce matériel a été conçu pour permettre à nos acheteurs de bien comprendre les principes de l'HRDD, y compris leurs responsabilités en matière d'identification, d'atténuation et de traitement des risques liés aux droits de l'homme dans les relations avec les fournisseurs. En créant des ressources qui renforcent la sensibilisation et les connaissances pratiques, nous avons posé les bases pour équiper notre équipe afin de faire respecter les droits des travailleurs, de prévenir le travail des enfants et d'intégrer des pratiques éthiques dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Prochaines étapes :

En 2025, nous fournirons une formation HRDD aux acheteurs de café.

4. Surveillance

2024 :

L'approche de HRDD d'UCC est de garantir une constante évolution et l'efficacité des actions sera surveillée en permanence. En 2023, UCC a mené une évaluation de la maturité du devoir de diligence en matière de droits de l'homme avec le soutien d'un tiers. Ce processus a fourni une référence de l'approche globale d'UCC en matière de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, conformément au Guide de l'OCDE et aux principes directeurs des Nations Unies. L'évaluation a été complétée par une analyse des écarts par rapport aux exigences de l'outil d'orientation de l'OIT sur le travail des enfants à l'intention des entreprises.

En 2024, nous avons examiné nos progrès par rapport à l'évaluation de la maturité et à l'analyse des écarts afin d'identifier d'autres domaines d'amélioration. Ceux-ci sont reflétés dans les prochaines étapes du présent rapport.

Ces évaluations seront réexaminées chaque année pour suivre nos progrès dans la mise en œuvre des systèmes de HRDD.

Nous avons reçu l'accompagnement d'un tiers pour l'examen de l'efficacité des actions menées pour évaluer et traiter les risques fournisseurs en 2023. Sur la base des conclusions de cet examen, nous avons continué de mettre en œuvre des actions pour améliorer notre approche de HRDD qui sont incluses dans les prochaines étapes.

Prochaines étapes :

Nous continuerons d'évaluer les progrès par rapport à l'évaluation de la maturité du devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (HRDDMA) qui intègre les principes directeurs de l'OCDE et les principes directeurs des Nations Unies, ainsi que l'outil d'orientation sur le travail des enfants à l'intention des entreprises. Les domaines à améliorer identifiés lors du processus d'examen ont été intégrés dans une feuille de route d'amélioration. La feuille de route comprend des actions pour chaque étape du cycle de diligence raisonnable et est coordonnée par l'équipe de développement durable d'UCC Europe.

5. Communication et engagement des parties prenantes

2024 :

Ce rapport représente notre deuxième rapport annuel de diligence raisonnable à être publié, conformément aux exigences suisses en matière de diligence raisonnable. Des communications sont également effectuées de manière ponctuelle auprès des parties prenantes internes et externes, notamment à la demande de tiers. Jusqu'à présent, le principal moyen de communication sur les droits de l'homme a été la déclaration d'UCC Europe sur l'esclavage moderne, qui couvre l'approche des entreprises suisses en matière de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Pour les impacts sur les droits de l'homme qu'UCC provoque ou auxquels elle contribue, UCC est prête à communiquer avec les titulaires de droits touchés ou potentiellement touchés en temps opportun, de manière culturellement sensible et accessible, les informations qui les concernent spécifiquement, en particulier lorsque ces derniers soulèvent des préoccupations pertinentes ou que cela est effectué en leur nom.

Dans le cadre de notre engagement des parties prenantes sur les questions de droits de l'homme, nous engageons les groupes suivants :

- Haute direction ;
- Employés de l'entreprise ;
- Fournisseurs ;
- Partenaires d'affaires ;

- Employés des fournisseurs / partenaires commerciaux ;
- Experts externes (par exemple cabinets de conseil, cabinets juridiques, etc.) ;
- Syndicats ou représentants des travailleurs.

À UCC, l'engagement des parties prenantes est un pilier essentiel de notre approche de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ancré dans notre double évaluation de la matérialité et aligné sur les exigences du CSRD ESRS, nous avons conçu un processus structuré pour recueillir les points de vue des parties prenantes externes et internes. Cet engagement vise à informer les pratiques commerciales durables, à identifier les impacts positifs et négatifs et à orienter nos stratégies futures.

Engagement externe

Pour garantir la diversité des points de vue, un engagement ciblé des parties prenantes externes sera mené avec les parties concernées et des experts. Ces engagements donneront la priorité à la compréhension des impacts sociaux et environnementaux d'UCC, en évitant de se concentrer uniquement sur les risques et les opportunités financières. Des informations seront recueillies au cours de 11 entretiens individuels avec des représentants clés, parmi lesquels :

- Des experts du secteur du café et des organismes de recherche
- Des organisations non gouvernementales (ONG)
- Des experts en café et entreprises de la chaîne d'approvisionnement
- Clients
- Consultants qui soutiennent UCC

Engagement interne

En interne, le plan d'engagement comprend six entretiens individuels avec des experts en la matière dans des fonctions critiques au sein d'UCC. Ces sessions ont permis d'aborder les impacts, les risques et les opportunités potentielles sur la base de divers points de vue internes. Les participants aux entretiens comprenaient des représentants des équipes suivantes :

- Risque et conformité
- Ressources humaines
- Opérations
- Chaîne d'approvisionnement
- Logistique
- Emballage

Afin d'élargir encore l'engagement, nous distribuerons une enquête auprès des 1 664 employés de notre personnel européen. Cette initiative vise à identifier les principales priorités en matière de main-d'œuvre et les domaines à améliorer, en s'alignant spécifiquement sur les exigences de l'ESRS S1-4 de la CSRD.

Le dialogue avec les parties prenantes est intégré aux processus décisionnels. L'équipe d'achat visite régulièrement un fournisseur de premier niveau et deux fournisseurs. Au cours de la période de référence, l'équipe d'achat s'est rendue au Brésil, en Éthiopie, en Colombie et au Vietnam et les rapports ont été documentés. Les enseignements tirés de ces visites éclairent en permanence la prise de décision de l'entreprise.

Lorsqu'il est difficile d'atteindre directement les titulaires de droits en raison de la nature de notre chaîne d'approvisionnement, UCC cherche à envisager des alternatives raisonnables, notamment la consultation de ressources expertes crédibles et indépendantes telles que des associations commerciales et des initiatives industrielles. Cela inclut la collaboration avec des associations professionnelles indépendantes telles que le réseau du Pacte mondial des Nations Unies en Suisse et au Liechtenstein sur les meilleures pratiques en matière de diligence raisonnable en matière de travail des enfants. Global Coffee Platform, Rainforest Alliance et Fairtrade agissent également en tant que représentants de groupes de parties prenantes externes. Les parties prenantes internes sont impliquées par le biais de groupes d'employés dans toute l'entreprise.

L'engagement avec des forums et des fédérations de l'industrie tels que l'Association suisse des négociants en café et Pro Café et Réserve Suisse (association suisse des torréfacteurs de café) fournit également un moyen de communication externe et de partage d'informations entre les entreprises. En interne, les risques liés aux droits de l'homme sont fréquemment discutés lors des réunions de haute direction d'UCC Europe.

Prochaines étapes :

Pour améliorer l'engagement des parties prenantes à travers UCC et la chaîne d'approvisionnement, nous réviserons notre exercice de cartographie des parties prenantes. Ce processus impliquait de cartographier nos opérations et notre chaîne de valeur, d'identifier où les titulaires de droits peuvent être affectés et de quelles méthodes nous disposons pour dialoguer avec eux directement ou via des groupes représentatifs.

En interne, nous chercherons à améliorer la communication sur les droits de l'homme en introduisant des forums de participation des parties prenantes tels que le groupe de travail sur la conformité sociale.

En 2025, nous mettrons en œuvre le plan d'engagement des parties prenantes développé lors de l'année précédente.

6. Remédiation

2024 :

Au sein des propres opérations d'UCC, la politique de lancement d'alerte d'UCC définit un processus pour gérer les plaintes signalées, y compris celles liées au travail des enfants. Nous pensons qu'il est essentiel de créer un environnement dans lequel les individus se sentent capables de soulever toute question véritablement préoccupante en interne, sans craindre que des mesures disciplinaires soient prises à leur encontre. Dans la mesure du possible, leurs coordonnées resteront confidentielles.

Dans un premier temps, les employés peuvent faire part de leurs préoccupations à un supérieur hiérarchique. Ils ont la responsabilité d'écouter et de répondre à toute question préoccupante. Les préoccupations peuvent être soulevées verbalement ou par écrit. Si un problème ne peut être soulevé auprès d'un supérieur hiérarchique, les salariés peuvent contacter le responsable supérieur d'une unité commerciale, qui examinera la question et, le cas échéant, dirigera toute enquête. Les employés peuvent également contacter le directeur des ressources humaines local ou européen dans les cas où le personnel ci-dessus ne peut pas être contacté.

En août 2022, nous avons lancé le service de lancement d'alerte Safecall dans toute l'Europe, permettant aux employés de faire part de leurs préoccupations et de signaler toute conduite contraire à l'éthique ou frauduleuse. Ce service fonctionne selon des règles strictes en matière de confidentialité et de divulgation. Son fonctionnement est expliqué à tous les employés qui l'utilisent, au cas où un employé ne serait pas à l'aise pour soulever un problème via le processus interne consistant à contacter un supérieur hiérarchique ou les RH.

Dans le cadre du processus de réclamation interne, des experts externes, des conseils d'entreprise et des syndicats seront engagés, le cas échéant.

Le protocole de remédiation d'UCC établit les procédures d'identification et de traitement des impacts négatifs sur les droits de l'homme à travers les opérations et la chaîne de valeur d'UCC. Fondé sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, le protocole définit un cadre clair pour la remédiation, en accordant la priorité à la sécurité et au bien-être des personnes concernées.

Le protocole est complété par le document d'orientation sur l'assainissement, qui fournit un contexte supplémentaire et des exemples pratiques pour soutenir la mise en œuvre de mesures d'assainissement efficaces. Ensemble, ces documents constituent une approche globale : la procédure opérationnelle standard (POS) offre un processus structuré de gestion des impacts négatifs et le document d'orientation renforce ce cadre en détaillant les attentes, en explorant les scénarios de remédiation et en promouvant l'alignement sur les normes internationales.

Le protocole de remédiation précise les méthodes d'identification de l'impact, y compris les mécanismes de réclamation, les audits de fournisseurs et les canaux de lancement d'alerte. Lorsqu'un impact négatif est identifié, UCC détermine son niveau de responsabilité en utilisant les catégories « cause », « contribution » ou « lien direct ». Lorsqu'UCC cause ou contribue à un impact négatif sur les droits de l'homme, il s'engage à mettre fin aux actions préjudiciables et à fournir ou à contribuer à la remédiation. Pour les impacts sur les droits de l'homme directement liés à UCC par le biais de ses relations d'affaires, le protocole de remédiation exige d'utiliser ou de créer un effet de levier afin d'atténuer d'autres dommages.

Un processus de remédiation structuré est mis en œuvre chaque cas. Celui-ci comprend l'élaboration d'un plan d'action, le suivi des progrès et la vérification des résultats. Les plans d'action sont adaptés à la gravité de l'impact et peuvent comprendre des mesures de sauvegarde immédiates, des actions correctives et un engagement avec les parties prenantes. Des suivis périodiques garantissent la mise en œuvre effective des mesures convenues, et un examen final permet d'évaluer les résultats et de documenter les enseignements tirés. Le protocole de remédiation comprend également un processus permettant de faire remonter les cas non résolus ou d'envisager la rupture de la relation lorsque la non-conformité persiste.

Dans le cas où notre processus de diligence raisonnable des fournisseurs identifie un fournisseur qui ne dispose pas de processus adéquats de gestion des risques liés au travail des enfants, le fournisseur recevra des mesures correctives pour renforcer les processus et atténuer tout risque.

Au niveau mondial, le groupe UCC est devenu membre de JaCER (Japan Center for Engagement and Remedy on Business and Human Rights), une plateforme de recours non judiciaire conforme aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous avons mis en place un point de contact pour la réparation de tout impact négatif sur les droits de l'homme pouvant survenir dans la chaîne de valeur du groupe UCC ou en dehors de celle-ci, afin de prendre les mesures appropriées en cas de besoin. Lorsque nous recevons un rapport par l'intermédiaire de JaCER, nous garantissons l'anonymat du lanceur d'alerte et la confidentialité du contenu du rapport, et nous nous engageons à protéger le lanceur d'alerte de tout désavantage résultant de son rapport.

Nous avons également mis en place un point de contact pour les consommateurs afin qu'ils puissent nous faire part de leurs commentaires concernant les produits, les services, les initiatives, etc. du groupe UCC. En outre, nous avons mis en place la Heart's Com Line en tant que point de signalement pour les employés du groupe UCC, et nous acceptons les consultations concernant les violations des lois et des règlements internes, les problèmes de travail, le harcèlement, etc.

Le mécanisme de réclamation JaCER est accessible aux parties prenantes internes et externes sur le site web mondial d'UCC.

Prochaines étapes :

Nous chercherons à intégrer davantage le mécanisme de réclamation JaCER et Safecall dans nos processus de remédiation en 2025.

Afin d'intégrer le protocole et les lignes directrices de remédiation dans nos activités, nous proposerons une formation aux personnes concernées. Cela permettra aux parties prenantes de comprendre la remédiation conformément aux lignes directrices de l'OCDE et d'UNGP, ainsi que les éléments spécifiques à l'entreprise de l'approche de remédiation.

Conclusion

Chez UCC, nous nous engageons à une amélioration continue. Ce rapport représente un aperçu des actions que nous prenons pour établir une base solide pour soutenir la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Au cours de l'année prochaine, nous prendrons des mesures concrètes afin de maintenir des normes élevées en matière d'atténuation des risques liés aux droits de l'homme et, le cas échéant, de recours et de mécanismes de remédiation.

Approuvé par:

PAOLO MORELO (Directeur Financier)

—

MARKUS ANDRES (Directeur des Ressources Humaines)

—

STEFFEN RUTTER (Directeur des Ventes OOH DACH)

—



Every coffee,
every moment

UCC Coffee Switzerland AG
Bernstrasse 180, CH 3052 Zollikofen

T +41 (0)31 915 53 53
E info@ucc-coffee.ch
W www.ucc-coffee.ch