



# LES ALIMENTS MAPLE LEAF INC.

Rapport produit conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (« loi sur l'esclavage moderne »)

Exercice financier 2023

## 1. Introduction

Aux Aliments Maple Leaf, nous sommes unis derrière un objectif commun : Rehausser le mérite des aliments. Ce mot d'ordre touche tous les secteurs de l'entreprise, notamment notre profond engagement envers la durabilité, les soins des animaux, la sécurité alimentaire et la création d'un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif. Cet objectif audacieux place également la protection et la promotion de la responsabilité sociale, la conformité et les droits de la personne au sein de nos activités et de la chaîne d'approvisionnement.

Le travail forcé et le travail des enfants sont contraires à notre mandat, à notre vision et à nos valeurs. Nous ne tolérons pas le travail forcé ni le travail des enfants au sein de notre entreprise, ni de celles de nos fournisseurs et de nos sous-traitants. Nous veillons à respecter les normes les plus strictes et nous demandons à nos administrateurs, dirigeants, membres de l'équipe, fournisseurs et filiales d'agir avec intégrité et de se conformer aux lois, règlements et règles qui s'appliquent aux Aliments Maple Leaf sur les territoires où nous exerçons nos activités. Dans les cas où ces attentes ne seront pas satisfaites, nous prenons les mesures appropriées.

En vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »), les entreprises doivent présenter ce qu'elles ont fait durant l'exercice financier pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités et leur chaîne d'approvisionnement. Les Aliments Maple Leaf et ses filiales (collectivement « les Aliments Maple Leaf » ou l'« entreprise ») s'acquittent de cette obligation prévue dans la Loi en publiant le présent rapport. Celui-ci a été produit à la fin de l'exercice 2023.

## 2. Mesures prises pour prévenir et atténuer le risque relatif au travail forcé et au travail des enfants

La protection et la promotion des droits de la personne représentent un aspect fondamental de nos valeurs, comme le montre notre engagement envers la liberté syndicale et l'exercice d'un emploi choisi librement. Nous ne tolérons aucune forme d'esclavage moderne, de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement. En tant que chef de file du secteur, nous savons qu'il est de notre devoir de protéger ces valeurs, en plus de prévenir ce risque et de prendre les mesures qui s'imposent dans le cadre de nos activités et dans la chaîne d'approvisionnement. Nous exigeons de nos partenaires d'affaires et de nos fournisseurs qu'ils fassent respecter les mêmes principes dans le cadre de leurs activités et qu'ils respectent les droits de la personne et les lois sur les normes d'emploi qui s'appliquent.

En 2023, les Aliments Maple Leaf a pris les mesures suivantes pour prévenir et atténuer le risque relatif au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans sa chaîne d'approvisionnement.

- Revue annuelle des modalités du Code de conduite et communication des mises à jour aux membres de l'équipe
- Processus de certification annuelle de la conformité au Code de conduite par les membres de l'équipe salariés
- Revue annuelle des modalités du Code de conduite des fournisseurs
- Processus de certification annuelle de la conformité au Code de conduite des fournisseurs par environ 450 fournisseurs
- Mise en correspondance de nos activités commerciales avec nos fournisseurs et de notre Code de conduite des fournisseurs

- Formation continue sur nos valeurs offerte aux membres de l'équipe salariés
- Mise en œuvre de notre programme « Le travail à la manière de Maple Leaf » auprès des membres de l'équipe de première ligne
- Mise en application de nos politiques et de nos processus de longue date visant à prévenir le travail forcé et le travail des enfants, notamment par la validation de l'âge pour l'admissibilité à l'emploi, la vérification de l'identité, le suivi des heures supplémentaires et le respect en milieu de travail, de même que de nos rigoureuses politiques et procédures en matière de santé et sécurité au travail
- Promotion du service de téléassistance en matière d'éthique mis à la disposition des membres de l'équipe et des fournisseurs pour faire des signalements en toute confidentialité
- Coordination de différentes vérifications de la conformité sociale dans nos plus importantes installations de production
- Collaboration avec les syndicats qui représentent la majorité de nos effectifs
- Vérifications des effectifs de certains fournisseurs
- Mise en œuvre d'une stratégie d'audits internes de santé et sécurité au travail et création d'une équipe d'experts en audits internes
- Lancement de travaux pour l'actualisation d'un programme de diligence raisonnable en conformité sociale à l'aide de ressources spécialisées
- Embauche d'un tiers indépendant pour mener une évaluation des répercussions sur les droits de la personne relativement aux travailleurs étrangers temporaires (fin prévue en 2024)
- Publication d'un premier rapport intégré en mai 2023 (sur le rendement de 2022), qui comprend une déclaration sur notre rendement en matière de conformité sociale

### 3. Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

#### **Structure**

Les Aliments Maple Leaf a pour vision d'être la première entreprise spécialisée en produits de protéines durables de la planète. Elle fabrique de façon responsable des produits alimentaires sous des marques de premier plan, comme Maple Leaf®, Prime de Maple Leaf®, Natural Selections de Maple Leaf®, Schneiders®, Country Naturals<sup>MD</sup> de Schneiders®, Mina®, Greenfield Natural Meat Co.<sup>MC</sup>, Lightlife® et Field Roast<sup>MC</sup>. Nous employons environ 13 500 personnes, dont environ 8 000 sont couvertes par des conventions collectives. Nos activités se déroulent principalement au Canada, et nous possédons trois installations et un centre d'innovation aux États-Unis. Nous comptons également de petits bureaux de représentation ou de vente au Japon, en Corée du Sud, dans les Philippines et en Chine. Le siège social de l'entreprise se trouve à Mississauga, en Ontario, et ses actions sont inscrites à la Bourse de Toronto sous le symbole MFI.

#### **Activités et chaîne d'approvisionnement**

Sur le plan opérationnel, nous exerçons nos activités dans plusieurs domaines, notamment l'exploitation agricole (porc et volaille), la transformation primaire et la fabrication alimentaire. Nous vendons les aliments que nous fabriquons par l'entremise de détaillants, de services alimentaires et de réseaux de l'industrie. Nous comptons sur de nombreux fournisseurs d'animaux, d'ingrédients et de biens et services indirects. Notre chaîne d'approvisionnement comprend l'achat d'un large éventail de biens et services, principalement de sources canadiennes et américaines.

Nous sommes résolument déterminés à nous conformer aux plus hautes normes en matière de respect et d'intégrité dans la conduite de toutes nos relations et activités commerciales. Ces normes s'appliquent à nos activités et à nos attentes envers nos fournisseurs et cocontractants. Nous suivons dans la mesure du possible un processus d'approvisionnement équitable en gérant

notre chaîne d'approvisionnement de manière efficace, et nous déterminons, évaluons et surveillons les secteurs de notre chaîne pouvant présenter un risque de travail forcé ou de travail des enfants.

#### 4. Principes et processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants

Selon nous, une bonne gouvernance est essentielle à une culture d'entreprise fondée sur le respect et l'inclusion et digne de confiance qui crée de la valeur pour tous nos intervenants. Nous reconnaissons également que le respect des droits de la personne est une responsabilité partagée par toutes les entreprises, peu importe où elles mènent leurs activités. Ce point de vue cadre avec notre mandat, notre vision et nos valeurs, ce dont témoignent depuis longtemps nos politiques et pratiques.

##### **Code de conduite et culture**

Nos valeurs et notre Code de conduite nous guident et établissent des attentes en matière de comportement et de prise de décisions. Notre Code de conduite jette les bases de notre approche du travail dans un environnement respectueux, transparent et équitable. Les Aliments Maple Leaf s'engage à se conformer aux normes les plus rigoureuses en matière d'éthique, de morale et de conduite des affaires. Notre Code de conduite représente la feuille de route en ce qui concerne nos attentes en matière de conduite éthique et de signalement, y compris la conformité à l'ensemble des lois et règlements applicables. Les Aliments Maple Leaf ne saurait tolérer qu'un membre de son équipe enfreigne la loi dans le cadre de ses activités ou qu'il se livre à des pratiques commerciales contraires au code d'éthique, comme le travail forcé ou le travail des enfants.

Nous exigeons que toute violation, réelle ou potentielle, des dispositions de notre Code de conduite concernant les droits de la personne nous soit signalée. De plus, nous prenons les mesures appropriées pour examiner et traiter tout problème. Le signalement peut se faire auprès de la direction ou par notre service de téléassistance en matière d'éthique, une ligne d'aide gérée par un fournisseur tiers. Le Comité des ressources humaines et de la rémunération reçoit périodiquement des rapports sur les questions de culture et de conduite, notamment sur les signalements à notre service de téléassistance en matière d'éthique et les violations de notre Code de conduite.

Pour gagner et garder la confiance des parties prenantes, le conseil d'administration et l'équipe de la direction donnent le ton au sommet, en plus d'établir la norme en matière de conduite et de promouvoir nos valeurs. Nous avons créé des programmes d'intégration et de formation qui rappellent l'importance de nos huit valeurs, dont celle qui s'intitule « Agir de façon professionnelle ».

##### **Code de conduite des fournisseurs**

Toutes nos commandes et nos modèles de contrat s'appuient sur notre Code de conduite des fournisseurs. Nos fournisseurs ont l'obligation de faire respecter les droits de la personne des travailleurs et de traiter ceux-ci avec dignité et respect conformément aux normes du travail internationales reconnues. Ils doivent en faire ainsi pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, les migrants, les étudiants, les cocontractants et les employés directs. Nous demandons aux fournisseurs de s'engager à intégrer à leurs pratiques en matière de main-d'œuvre des mesures de contrôle qui assurent ce qui suit :

- Tout emploi est choisi librement et est exempt de travail forcé ou de servitude, de travail involontaire ou de trafic humain
- Le travail des enfants est interdit en toutes circonstances
- Les horaires de travail sont conformes aux lois en vigueur sur le territoire
- La rémunération versée aux travailleurs est conforme à toutes les lois salariales applicables
- L'environnement de travail est exempt de harcèlement, de violence et de discrimination
- Le droit de liberté syndicale est respecté

Notre Code de conduite des fournisseurs exige que toutes les entreprises fournissant des biens ou services aux Aliments Maple Leaf appliquent ces normes à leur propre chaîne d'approvisionnement et cocontractants, y compris aux fournisseurs de main-d'œuvre contractuelle et de services.

De plus, en vertu du Code de conduite des fournisseurs, les Aliments Maple Leaf encourage les fournisseurs à aller au-delà du simple respect des lois et à adopter les normes internationales reconnues qui sont plus exigeantes que celles en place à l'échelle locale, le cas échéant, afin de faire progresser la responsabilité sociale et environnementale et l'éthique dans la conduite des affaires. La conformité au Code ne peut en aucun cas enfreindre les lois en vigueur sur le territoire. Toutefois, si les normes diffèrent entre celles prévues par le Code de conduite des fournisseurs des Aliments Maple Leaf et celles établies par les lois en vigueur, les fournisseurs doivent satisfaire aux normes les plus exigeantes.

#### ***Autres principes et cadres de travail***

Les Aliments Maple Leaf s'est dotée d'un grand nombre de politiques et de procédures en matière de ressources humaines de même que d'un solide cadre de santé et de sécurité au travail qui sous-tendent ses efforts de conformité sociale. Nos politiques respectent ou dépassent les exigences des lois applicables sur les territoires où nous exerçons nos activités. Elles reposent sur nos valeurs et normes éthiques et sont orientées par les principes internationaux recommandés, notamment les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les conventions de l'Organisation internationale du travail.

### **5. Risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et mesures prises pour évaluer ce risque et le gérer**

Les Aliments Maple Leaf reconnaît que certains éléments de sa chaîne d'approvisionnement présentent un risque de travail forcé ou de travail des enfants. Voici quelques-unes des façons dont nous déterminons et gérons ce risque :

- Mise en pratique de notre Code de conduite et de notre Code de conduite des fournisseurs
- Mise en application de nos politiques en matière d'achats, de ressources humaines et de santé et sécurité au travail
- Mise à contribution des membres de l'équipe, des syndicats, des fournisseurs, des clients et des autres parties prenantes afin de cerner le risque ou la non-conformité
- Examen des activités et des pratiques des fournisseurs dans le cadre de notre programme d'évaluation des fournisseurs lors de la sélection de ceux-ci

- Intégration de droits d'audit dans nos modèles de contrat et, dans certains cas, de modalités supplémentaires dans des secteurs présentant un risque potentiellement élevé, notamment ceux exigeant d'importants effectifs
- Réalisation d'examens et d'évaluation du risque en matière de conformité sociale
- Exigence de signaler les violations de notre Code de conduite ou de notre Code de conduite des fournisseurs
- Offre d'un service de téléassistance en matière d'éthique pour les signalements anonymes en toute confidentialité; service géré par un tiers, qui enquête sur les questions soulevées et prend les mesures appropriées
- Mise à jour de notre analyse de l'importance relative des enjeux de durabilité, qui aborde le risque en matière de conformité sociale
- Entrevues avec un échantillon d'intervenants à l'interne dans le cadre d'un projet de gestion des risques d'entreprise mené par le Bureau de gestion de projets de l'entreprise

En 2023, nous avons effectué des vérifications de la conformité sociale dans nos cinq plus importantes installations. Grâce au programme de conformité sociale amélioré lancé en 2023, nous pouvons élargir la portée de notre évaluation du risque en matière de conformité sociale et englober le travail forcé et le travail des enfants. De plus, nous procéderons à une évaluation des répercussions sur les droits de la personne de notre participation à des programmes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires. Ces démarches nous aideront à améliorer au besoin nos politiques et nos processus et à prioriser nos efforts continus pour éviter de contribuer nous-mêmes aux répercussions négatives sur les droits de la personne. Nous visons à prévenir et à atténuer celles qui découlent directement de notre chaîne d'approvisionnement.

Si nous découvrons un problème de conformité, y compris toute situation de travail d'enfants, de travail forcé ou d'enjeu de santé et sécurité pouvant entraîner la mort, nous agissons de manière appropriée en suspendant notre relation avec le fournisseur, en collaborant avec lui pour déterminer une manière satisfaisante de résoudre le problème de conformité ou en mettant fin à la relation avec lui s'il ne peut ou ne veut pas se conformer aux normes.

## 6. Mesures prises pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants

Jusqu'ici, nous n'avons découvert aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, et aucun ne nous a été signalé.

## 7. Mesures prises pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables engendrées par toute mesure visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement

À ce jour, nous n'avons découvert aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, et aucun ne nous a été signalé.

## 8. Formation donnée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants

Comprendre le Code de conduite et s'y conformer sont des exigences d'emploi des Aliments Maple Leaf. Nos programmes d'intégration destinés aux membres de l'équipe salariés prévoient de la formation sur notre Code de conduite, nos valeurs et un certain nombre de nos politiques en

matière de ressources humaines et de sécurité. Nous demandons aux membres de l'équipe de passer en revue notre Code de conduite et de l'approuver annuellement et offrons une gamme de programmes de formation sur les valeurs. En outre, en 2023, nous avons mis en œuvre « Le travail à la manière de Maple Leaf », un programme de formation sur notre conduite des affaires et nos valeurs destiné aux membres de l'équipe de première ligne.

Nous exigeons également de nos fournisseurs qu'ils connaissent notre Code de conduite des fournisseurs, qui est largement diffusé et intégré à nos commandes et nos modèles de contrat. Les fournisseurs sont tenus de donner annuellement la preuve de leur conformité au Code de conduite des fournisseurs et de signaler immédiatement tout cas de non-conformité.

Pour faire progresser notre programme de conformité sociale en 2024, nous planifions de mieux intégrer dans la formation offerte aux membres de l'équipe et aux fournisseurs notre position sur le travail forcé et le travail des enfants.

## 9. Évaluations de l'efficacité de nos efforts pour éviter le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement

Pour réduire et atténuer le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre de nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement, nous évaluons l'efficacité des mesures que nous prenons.

Activité	Mesure de l'efficacité
<b>Gouvernance</b>	<p>Présentation de rapports trimestriels sur l'éthique au Comité des ressources humaines et de la rémunération, ainsi que de rapports trimestriels sur la santé et la sécurité au travail au Comité de sécurité et durabilité du conseil d'administration</p> <p>Solide leadership en matière de santé et sécurité au travail et cadre de présentation de rapports comptant une nouvelle ressource réservée à la conformité sociale depuis 2023</p> <p>Révision annuelle du contenu du Code de conduite et du Code de conduite des fournisseurs</p> <p>Approbation annuelle du Code de conduite par les membres de l'équipe salariés</p> <p>Formation sur les valeurs et programme de certification pour les membres de l'équipe salariés</p> <p>Formation sur le programme « Le travail à la manière de Maple Leaf » destinée aux membres de l'équipe de première ligne, qui sont tenus d'y participer</p> <p>Adhésion obligatoire des fournisseurs au Code de conduite des fournisseurs, et processus de certification de la conformité auprès d'environ 450 fournisseurs</p> <p>Processus de présélection et d'évaluation des nouveaux fournisseurs en vue de leur intégration</p>
<b>Mobilisation</b>	<p>Mobilisation des clients et des fournisseurs sur les questions de conformité sociale au sein de notre réseau et de notre chaîne d'approvisionnement pour faire connaître les normes et les pratiques exemplaires</p>
<b>Gestion des risques</b>	<p>Mise à jour périodique de notre analyse de l'importance relative des enjeux de durabilité pour joindre un grand échantillon de parties prenantes et cerner les problèmes potentiels de conformité sociale</p> <p>Intégration des processus lancés par le Bureau de gestion des projets de l'entreprise à la démarche de gestion des risques de l'entreprise</p>

	Processus liés aux préoccupations en matière de conduite éthique et de signalement
<b>Surveillance</b>	Présélection des fournisseurs Évaluation de la diligence raisonnable en matière de conformité sociale Rapport du service de téléassistance en matière d'éthique (interne et du fournisseur) et suivi de toute plainte au moyen de rapports quotidiens, hebdomadaires et trimestriels Audits de la chaîne d'approvisionnement selon le cas (avec priorité aux secteurs présentant un risque élevé) Évaluation ciblée des répercussions sur les droits de la personne selon le cas (avec priorité aux secteurs présentant un risque élevé) Surveillance des reportages des médias sur le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et prise des mesures qui s'imposent

## 10. Conclusion

« Agir de façon professionnelle » est une des principales valeurs de leadership des Aliments Maple Leaf. Nous exploitons notre entreprise en faisant preuve d'intégrité, en agissant de façon responsable et en traitant les autres avec respect. Nous nous engageons à fournir un milieu de travail qui favorise la santé, la sécurité et le bien-être mental de notre personnel et qui est caractérisé par le respect mutuel, l'équité et l'empathie.

Ces principes sont intégrés dans nos politiques, nos procédures et nos pratiques. De plus, notre engagement à l'égard des droits de la personne est intégré aux valeurs de leadership de Maple Leaf, à notre Code de conduite, à notre Code de conduite des fournisseurs et à notre plan d'action pour la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI). Ces politiques et ces normes, ainsi que la conformité aux lois et aux règlements applicables, protègent l'ensemble de notre personnel et tous ceux que nous servons, y compris nos consommateurs, nos clients et nos collectivités.

Les Aliments Maple Leaf reste déterminée à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans sa chaîne d'approvisionnement, et elle continuera de revoir périodiquement ses politiques, procédures et pratiques afin de les améliorer au besoin.

## 11. Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé par notre conseil d'administration le 13 mars 2024.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier à l'article 11, j'atteste que j'ai passé en revue l'information contenue dans le rapport pour l'entité ou les entités mentionnées ci-dessus. À ma connaissance et ayant fait preuve de diligence raisonnable, j'atteste que l'information contenue dans le rapport est vraie, exacte et complète à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de référence indiquée ci-dessus.

**(« Signé par M.H. McCain »)**

Michael H. McCain

Président-directeur du conseil d'administration, Les Aliments Maple Leaf Inc.

13 mars 2024

Je suis autorisé à engager l'entreprise.