# 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 2024

## 1. Introduction

Les Aliments Maple Leaf est une entreprise de produits de protéines de premier plan qui s'est engagée à Rehausser le mérite des aliments. Notre détermination à améliorer la nutrition et à assurer la salubrité des aliments et la sécurité des lieux de travail, une main d'œuvre équitable et inclusive, des soins sans cruauté pour les animaux et nos progrès en matière de durabilité nous aide à bâtir un meilleur avenir ensemble.

La progression de la responsabilité sociale, de la conformité et des droits de la personne au sein de notre exploitation et notre chaîne d'approvisionnement représentent des aspects fondamentaux de notre mission et se manifestent par le biais de nos valeurs et nos actions. Nous condamnons fermement toutes les formes de travail forcé et de travail des enfants et nous veillons à respecter les normes les plus strictes. Nous nous attendons à ce que nos administrateurs, dirigeants, membres de l'équipe, fournisseurs et filiales agissent avec intégrité et se conforment aux lois, règlements et règles qui s'appliquent aux Aliments Maple Leaf sur les territoires où nous exerçons nos activités.

Au moyen de l'application de notre Code de conduite et de notre Code de conduite des fournisseurs et du soutien de la surveillance de la conformité et la responsabilité sociales, nous nous sommes engagés à protéger les droits et à empêcher et réduire tous les cas et les risques de travail forcé ou de travail des enfants.

Le présent rapport est produit conformément à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (Canada) pour les Aliments Maple Leaf Inc. et ses filiales, qui s'acquittent de cette obligation prévue dans la Loi en publiant ce rapport (collectivement, « les Aliments Maple Leaf » ou « l'entreprise »). Ce rapport souligne les mesures prises au cours de l'exercice financier précédent qui a pris fin le 31 décembre 2024 afin de prévenir et d'atténuer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement.

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

Les Aliments Maple Leaf s'oppose fermement à toute forme de travail forcé, qui consiste à contraindre des personnes à travailler sous la menace ou la pénalité sans leur consentement volontaire. Cela inclut le travail en prison, l'asservissement pour dettes, la servitude contractuelle ou la traite des êtres humains. Nous suivons les lignes directrices des principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), le code de base de l'Initiative d'Éthique Commerciale (ETI) et la législation locale.

En outre, nous ne tolérons aucune forme de travail des enfants. Nos politiques et nos processus interdisent strictement l'emploi de personnes n'ayant pas l'âge minimum légal dans les territoires de compétence où nous exerçons nos activités. Au sein de notre chaîne d'approvisionnement, nous exigeons les mêmes normes élevées de nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs et nous nous attendons à ce qu'ils se conforment aux droits de la personne et aux lois sur les normes d'emploi qui s'appliquent.

En 2024, 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 nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement.

- Examen annuel des modalités du Code de conduite
- Processus de certification annuelle de la conformité au Code de conduite par les membres salariés de l'équipe
- Certification annuelle de la conformité à la politique Respect au travail par les membres d'équipe salariés
- Avons mené des discussions en profondeur sur notre programme « Le travail à la manière de Maple Leaf » par rapport à chaque Valeur de leadership auprès des membres de l'équipe de première ligne et nous élaborons des plans d'action en 2025 afin de soutenir la sensibilisation
- Complétion de multiples audits indépendants de conformité sociale dans l'ensemble de notre exploitation au Canada et aux É.-U.
- Examen annuel des modalités du Code de conduite des fournisseurs
- Analyse et préparatifs pour la mise en œuvre d'attestations améliorées des fournisseurs en 2025
- Progression de notre programme de diligence raisonnable en conformité sociale, avec gouvernance, feuille de route et cadre stratégique
- Embauche d'un tiers indépendant pour mener une évaluation des répercussions sur les droits de la personne dans notre exploitation au Canada (y compris les travailleurs étrangers temporaires) et aux États-Unis

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

***Structure***

Les Aliments Maple Leaf a pour vision d'être l'entreprise de produits protéinés la plus durable sur terre, fabricant de façon responsable des produits alimentaires sous des marques phares comme Maple Leaf®, Prime de Maple Leaf®, Natural Selections Maple Leaf®, Schneiders®, Country Naturals^MD Schneiders®, Mina®, Greenfield Natural Meat Co.®, Lightlife® et Field Roast^MC. Les Aliments Maple Leaf emploie environ 13 500 personnes, dont environ 8 000 sont couvertes par des conventions collectives. Nous exerçons nos activités 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, aux 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 des aliments et la transformation alimentaire ultérieure. Nous vendons les aliments que nous fabriquons par l'entremise de détaillants, de service alimentaire 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 de 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 au sein de notre entreprise et à nos attentes à l'égard de nos fournisseurs et nos entrepreneurs. 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. Politiques et processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants

En 2024, nous avons continué à faire progresser notre programme de conformité sociale avec pour mandat d'intensifier nos efforts en matière d'identification, de prévention et d'atténuation des risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans l'ensemble de notre exploitation et au sein de notre chaîne d'approvisionnement. En collaboration avec nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires de l'industrie, nous avons entrepris des initiatives qui soutiennent l'interdiction de ces pratiques.

***Code de conduite***

Nos valeurs et notre Code de conduite nous servent de cadre opérationnel et de modèle de responsabilité afin de veiller à ce que tous les employés se conforment aux normes les plus rigoureuses en matière d'éthique, de morale et de conduite des affaires. Les Aliments Maple Leaf ne tolère pas qu'un membre de notre 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. Toute infraction de ce genre peut être signalée à la direction, aux Ressources humaines ou à notre Service de téléassistance en matière d'éthique — une ligne d'assistance téléphonique confidentielle gérée par un fournisseur de services tiers. Toutes les violations signalées sont examinées, évaluées et font l'objet d'une enquête. Les conclusions sont communiquées au comité d'éthique et toutes les conclusions sont traitées par la mise en œuvre des mesures correctives de Maple Leaf. Le Comité des ressources humaines et de la rémunération reçoit régulièrement 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.

***Code de conduite des fournisseurs***

Nos fournisseurs ont l'obligation de faire respecter les droits de la personne de tous les travailleurs et de traiter ceux-ci avec dignité et respect, conformément aux normes du travail internationales reconnues. Cette obligation s'applique à tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, migrants, étudiants, contractuels, les employés directs et toutes autres catégories de travailleurs. Nous demandons aux fournisseurs de s'engager à respecter les pratiques de travail suivantes, en veillant à ce que des mesures de contrôle soient en place dans l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement et chez leurs sous-traitants :

- 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

Nous encourageons nos fournisseurs à aller au-delà de la simple conformité juridique en adhérant à des normes internationalement reconnues lorsqu'elles sont plus exigeantes. Cette approche a pour but de faire progresser la responsabilité sociale et environnementale et l'éthique dans la conduite des affaires. La conformité à notre Code ne devrait jamais 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, nous nous attendons à ce que nos fournisseurs respectent la plus exigeante de ces deux normes.

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

Les Aliments Maple Leaf entretient de solides politiques et procédures, de même qu'un vaste programme de santé et sécurité au travail, afin d'appuyer ses efforts de conformité sociale. Nos politiques respectent ou dépassent souvent les exigences des lois applicables sur les territoires où nous exerçons nos activités. Elles sont profondément enracinées dans nos Valeurs et nos normes éthiques et sont orientées par les principes internationaux recommandés, notamment les principes directeurs de l'Organisation 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 intervenants 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
- Réalisation d'examens et d'évaluation du risque en matière de conformité sociale
- Exigence de signaler les violations potentielles 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
- Signalement de tout risque à la conformité sociale dans le cadre de notre évaluation de l'importance relative du développement durable

Cette année, nous avons effectué des audits de la conformité sociale exécutés par des tiers dans 11 installations de fabrication et des évaluation des répercussions sur les droits de la personne à notre exploitation de Brandon, au Manitoba (y compris dans le programme de travailleurs étrangers) et notre installation d'Indianapolis, Indiana. Ces efforts nous aideront continuellement 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 dans le cadre de nos activités commerciales. Nous nous sommes également engagés à prévenir et à atténuer toutes répercussions néfastes qui découlent directement de notre chaîne d'approvisionnement.

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

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

Nous n’avons découvert aucun cas de perte de revenus identifié ou signalé 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.

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

La certification annuelle de notre Code de conduite garantit que nos membres d’équipe salariés connaissent et reçoivent une formation sur notre Code de conduite, nos Valeurs et un certain nombre de nos politiques en matière de ressources humaines et de sécurité. Ces mesures sont renforcées par nos programmes de formation sur les valeurs et des communications par l'intermédiaire de notre plateforme de communication avec les employés, OneLeaf.

Au sein de notre chaîne d’approvisionnement, nous exigeons que nos fournisseurs examinent 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.

Dans le cadre de notre programme de conformité sociale en 2024, nous avons initié l’évaluation d’un programme de formation plus rigoureux qui comprend des moyens d’identifier, prévenir et atténuer le travail forcé et le travail des enfants. Nous prévoyons d’avoir un déploiement plus vaste du programme de formation en 2025.

## 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** |
|---|---|
| **Gouvernance** | 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.<br><br>Fiche d’évaluation des rapports d’audit sur la conformité sociale publiée par le Comité interne de conformité sociale |

| | |
|---|---|
| | Révision annuelle du contenu du Code de conduite et du Code de conduite des fournisseurs<br>Approbation annuelle du Code de conduite par les membres de l'équipe salariés<br>Formation sur les valeurs et programme de certification pour les membres de l'équipe salariés<br>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<br>Processus de présélection et d'évaluation des nouveaux fournisseurs en vue de leur intégration et certification périodique des fournisseurs en ce qui concerne leur adhésion au Code de conduite des fournisseurs. |
| **Mobilisation** | 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. |
| **Gestion des risques** | 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<br>Processus liés aux préoccupations en matière de conduite éthique et de signalement |
| **Surveillance** | Présélection des fournisseurs<br>Évaluation de la diligence raisonnable et audits en matière de conformité sociale<br>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<br>Audits de la chaîne d'approvisionnement selon le cas<br>Évaluation ciblée des répercussions sur les droits de la personne selon le cas (avec priorité aux secteurs présentant un risque élevé)<br>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

Les Aliments Maple Leaf s'est fermement engagée à faire progresser les droits de la personne, à agir avec intégrité, à se comporter de manière responsable et de traiter les gens avec respect dans tous les domaines de nos activités et au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Avec nos partenaires de l'industrie, nos clients et nos fournisseurs, nous continuerons à appliquer un cadre plus large de diligence raisonnable et de protection contre le travail forcé ou le travail des enfants.

## 11. Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé par notre conseil d'administration le 24 février 2025.

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.
Le 24 février 2025
Je suis autorisé à engager l’entreprise.