



RAPPORT CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

POUR L'EXERCICE FINANCIER S'ÉTANT TERMINÉ LE 30 SEPTEMBRE 2023

1. Champ d'application

Ce rapport fait en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada) (la « Loi ») concerne Groupe Biscuits Leclerc Inc. et sa filiale à part entière assujettie Biscuits Leclerc Ltée (collectivement « Leclerc », la « Société » ou « nous »).

Par la présente, les entités susmentionnées font rapport au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile sur les mesures prises au cours de leur dernier exercice financier terminé le 30 septembre 2023, afin de prévenir et atténuer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à une quelconque étape de la production de leurs marchandises, au Canada ou ailleurs, ou lors de leur importation au Canada.

2. Mesures pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

Leclerc a entrepris les étapes suivantes durant le dernier exercice financier afin de prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et chaînes d'approvisionnement :

- Nous avons mis sur pied un comité ESG afin de soutenir notre engagement envers l'approvisionnement stratégique en ce qui a trait à la stratégie environnementale, sociale et de gouvernance. Ce comité participe à définir les objectifs ESG de l'entreprise et veille à la mise en œuvre du plan pour réaliser ces objectifs, en passant par l'amélioration de nos pratiques relatives à la chaîne d'approvisionnement;
- Un sous-comité sur le travail forcé et le travail des enfants a également été créé afin de veiller plus particulièrement au respect des obligations de l'entreprise en vertu de la Loi sur le travail forcé et le travail des enfants.
- Nous avons adopté et mis en œuvre un code de conduite des fournisseurs, en plus du Code de conduite des employés de Leclerc déjà existant, afin de responsabiliser nos fournisseurs à respecter les principes universels relativement aux droits humains de manière générale et de lutter contre le travail forcé et le travail des enfants spécifiquement;
- Nous intégrons une clause spécifique dans les termes et conditions applicables à nos ententes avec nos fournisseurs par laquelle le fournisseur doit s'engager à respecter notre code de conduite des fournisseurs.



RAPPORT CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

- Nous avons élaboré de la formation et fait de la sensibilisation relativement à notre Code de conduite, au Code de conduite des fournisseurs ainsi qu'aux nouvelles exigences imposées par la Loi, notamment auprès du comité de direction et des vice-présidents des départements des ressources humaines, d'approvisionnement et d'assurance-qualité;

Depuis le début de l'exercice en cours, Leclerc :

- poursuit l'analyse de ses opérations et de sa chaîne d'approvisionnement afin de mesurer le niveau de risque de travail forcé et de travail des enfants à différents niveaux;
- a établi un partenariat d'affaire avec un fournisseur dédié à la gestion des risques ESG qui nous permettra d'avoir plus de données sur nos fournisseurs en lien avec le travail forcé et le travail des enfants notamment par l'accès à des réponses à des questionnaires ciblés et des rapports d'audits de conformité;
- a initié un plan d'action incluant des actions prioritaires afin d'adresser les risques en termes de travail forcé et de travail des enfants selon le niveau de risque qui leur a été attribué.

Ces mesures sont plus amplement décrites dans le présent rapport.

3. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

3.1 Structure

Fondée par François Leclerc il y a près de 120 ans et dirigée par la 5^e génération de la famille, Biscuits Leclerc est une entreprise familiale québécoise œuvrant dans la fabrication de biscuits, barres de collation et craquelins.

Le groupe corporatif lié à la fabrication et à la distribution alimentaire est constitué de sociétés canadiennes et américaines ainsi que d'une entité britannique. Au Canada, Biscuits Leclerc Ltée, une société par actions constituée dans la province de Québec, est détenue à part entière par Groupe Biscuits Leclerc Inc., une société de portefeuille également constituée au Québec. Groupe Biscuits Leclerc Inc. et Biscuits Leclerc Ltée ont toutes deux leur siège à St-Augustin-de-Desmaures, et Biscuits Leclerc opère 5 usines de fabrication au Québec et en Ontario. Trois autres usines sont exploitées aux États-Unis par des entités américaines, tandis que l'entité britannique agit comme distributeur.

Leclerc compte plus de 1 600 personnes à son emploi, dont plus de 1 000 au Canada.

3.2 Vision

Chez Leclerc, notre culture d'entreprise s'articule autour de cinq valeurs principales que sont l'authenticité, le respect, l'innovation, l'engagement et le plaisir. Étant donnée la nature de nos activités qui s'effectue en grande partie en usine, notre entreprise déploie également



RAPPORT CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

énormément d'efforts pour offrir un milieu de travail sécuritaire aux employés, notamment en mettant de l'emphase sur ses Règles d'or de sécurité. Nous intégrons également la dimension environnementale et durable au cœur de tous nos processus de décision, de nos valeurs et de notre ADN pour apporter une réponse juste aux défis environnementaux et avoir un impact significatif.

Nous sommes fiers de pouvoir également appuyer la mission de divers organismes sans but lucratifs, dont ceux qui soutiennent le bien-être des enfants et d'autres venant en aide aux populations des pays en émergence, afin de les soutenir dans leurs efforts de prise en charge de leur propre développement en passant par l'éducation, la justice sociale et le respect des droits humains.

3.3 Activités et chaînes d'approvisionnement

Leclerc fabrique des produits sous sa propre marque qui sont vendus à travers nos réseaux de distribution. Nous offrons également des services de fabrication complète pour des clients vendant sous leurs propres marques. Un service alimentaire est également disponible, notamment pour l'approvisionnement d'hôpitaux ou d'autres types d'établissements publics.

Les principaux biens et services que nous utilisons dans le cadre de nos opérations sont les ingrédients, les emballages et les équipements et pièces.

Les ingrédients utilisés dans la fabrication de nos biscuits, barres de collations et craquelins incluent notamment la farine, le sucre, l'avoine, les garnitures de fruits, les noix, le cacao et les huiles. Ces ingrédients peuvent avoir des origines variées, et l'une des analyses effectuées au courant de la période pertinente à ce rapport a été de cibler certains ingrédients jugés provenir de pays davantage à risque concernant le travail forcé ou le travail des enfants. Cette information est discutée plus loin dans ce rapport.

Les matériaux d'emballages utilisés dans la fabrication de nos produits proviennent principalement du Canada et des États-Unis. Il en est de même pour les matières premières utilisées dans la fabrication de ces produits d'emballage. Quelques produits à plus faible volume peuvent provenir d'autres pays.

Pour ce qui est des équipements et pièces, nous nous procurons essentiellement des équipements de production industriels tels que des mélangeurs, des fours, des trieuses et des emballeuses. Ces équipements sont principalement fabriqués au Canada, aux États-Unis, et dans des pays d'Europe de l'Ouest tels que la France, l'Allemagne et les Pays-Bas. Certaines composantes de ces équipements pourraient toutefois être originaires en tout ou en partie d'autres grands pays manufacturiers.

Pour l'exercice financier s'étant terminé le 30 septembre 2023, Groupe Biscuits Leclerc Inc. et ses filiales canadiennes comptaient tout près de 2 000 fournisseurs directs.

RAPPORT CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

Dans ce rapport, nous détaillons la gouvernance, les processus et les politiques en place visant à assurer le respect des droits humains, incluant le travail forcé et le travail des enfants, au sein de nos chaînes d'approvisionnement pour les entités assujetties à la loi.

4. Politiques et processus de diligence raisonnable

4.1 Code d'éthique des employés

Notre code d'éthique s'applique à tous nos employés, dirigeants et membres du conseil d'administration. Il regroupe un ensemble de principes et de valeurs reflétant les convictions et les attentes de Leclerc concernant la conduite de ses employés et sa gouvernance d'entreprise.

Ce code démontre notre engagement à offrir un environnement de travail où tous les individus sont traités avec respect et dignité, qui promeut l'égalité des chances et la diversité en matière d'emploi, qui est exempt de pratiques discriminatoires et où les employés se comportent avec honnêteté et intégrité.

Le code traite, entre autres, des pratiques que nous favorisons en matière de travail et d'emploi, incluant en termes de salaire, d'heures de travail, de congés, d'âge minimum pour travailler, de travail volontaire, de diversité et de respect. Il encourage le personnel à s'interroger sur la dimension éthique de leurs actions et énonce un mécanisme pour le signalement de toute violation au Code de conduite.

4.2 Code de conduite des fournisseurs

En plus du code d'éthique applicable au personnel de Leclerc, nous nous étions engagés à implanter un code de conduite des fournisseurs, ce qui a été fait en 2023. En effet, nous considérons qu'il est essentiel que toutes les parties prenantes travaillent de concert pour promouvoir leur adhésion aux principes et exigences selon lesquels nous faisons affaires.

Ce code a été élaboré en suivant le *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, les *Principes directeurs pour les entreprises multinationales* ainsi que d'autres normes équivalentes élaborées par des organisations internationales promouvant les meilleures pratiques de gouvernance.

Il énonce plus en détail nos attentes en matière environnementale, sociale et de gouvernance (« ESG »), dont le respect des droits humains et les droits du travail tels que proclamés par les organisations internationales reconnues. Par exemple, des sections traitent du travail des enfants et du travail forcé ainsi que sur la protection des groupes vulnérables. En vertu des principes qui y sont énoncés, aucun fournisseur ne peut recourir au travail forcé sous quelque forme que ce soit, ni au travail de personnes mineures en violations des droits humains fondamentaux d'une manière qui serait préjudiciable à leur développement, leur sécurité, leur éducation et leur liberté.



RAPPORT CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

Nous attendons à ce que nos fournisseurs se conforment aux exigences qui y sont énoncées et qu'ils requièrent de la part de leur personnel et leurs partenaires d'affaires un engagement à respecter les mêmes standards. Le code demande donc au fournisseur de mettre en œuvre sa propre structure de gestion appropriée pour se conformer aux lois applicables et aux principes du code, pour communiquer ces principes au sein de sa propre chaîne d'approvisionnement et pour que des mesures appropriées soient prises afin de remédier au travail forcé ou au travail des enfants, le cas échéant.

Le Code prévoit également le droit pour Leclerc de mener des audits pour s'assurer du respect des principes du code par nos fournisseurs ainsi que le droit d'adopter diverses mesures en cas de non-respect, pouvant aller jusqu'à la terminaison de la relation commerciale avec le fournisseur en question. Le Code est disponible sur notre site web au www.leclerc.ca.

4.3 Suivis par le sous-comité sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

Le sous-comité sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants ESG a pour mandat d'assurer le respect par l'entreprise de ses obligations en vertu de la Loi, notamment :

- a) En effectuant les analyses de risques de travail forcé et de travail des enfants;
- b) En recommandant un plan de gestion des risques;
- c) En mettant en place des politiques et processus en la matière et en assurant leur application;
- d) En faisant de la sensibilisation et de la formation auprès des membres du personnel;
- e) En faisant la gestion de toute situation de non-conformité, le cas échéant; et
- f) En évaluant l'efficacité des mesures de prévention et de réduction des risques sur une base régulière.

5. Détermination du risque de travail forcé ou de travail des enfants

5.1 Au sein de l'entreprise

Comme nos entités assujetties à la Loi opèrent au Canada dans un cadre où les droits humains fondamentaux sont reconnus, nous considérons le risque de travail forcé ou de travail des enfants comme négligeable au sein de notre personnel. De plus, nos processus de recrutement assurent la conformité aux lois en vigueur au Canada, peu importe l'origine du travailleur. Notre entreprise est dotée d'un département juridique qui veille à l'application de la loi dans nos processus de recrutement et d'un département des ressources humaines qui supervise l'application de nos processus et politiques en matière de ressources humaines.

5.2 Dans nos chaînes d'approvisionnement

Afin d'évaluer le risque de travail forcé ou de travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement, nous avons adopté une approche basée sur l'analyse des principaux types de biens ou services que nous nous procurons (à savoir les ingrédients, les emballages, et les équipements et pièces), le pays d'origine du bien ou du service, ainsi que les indicateurs de risques propres à ce pays.

Au moment de notre analyse, les fournisseurs de premier niveau représentant 70% de chacune des catégories « ingrédients » et « emballages » ont été analysés afin de faire ressortir les éléments les plus à risque de notre chaîne d'approvisionnement. Cette analyse nous permettait de conclure que nos achats directs d'ingrédients et d'emballages présentaient un niveau de risque faible, alors que moins de 0.1% de nos achats présentaient un risque modéré. En date de ce rapport, aucun fournisseur identifié ne présentait un risque élevé.

Toutefois, nous sommes conscients que le niveau de risque chez un fournisseur situé plus loin dans la chaîne d'approvisionnement, plus particulièrement au niveau de la production des ingrédients, peut présenter un niveau de risque différent. L'identification du risque pour ces fournisseurs indirects représente un grand défi considérant que le niveau de visibilité et de contrôle des pratiques de ces fournisseurs est moindre et que le contexte géopolitique du pays peut être significativement différent de celui prévalant au Canada. Nous nous efforçons toutefois d'augmenter la transparence de notre chaîne d'approvisionnement afin de lutter contre le travail forcé et le travail des enfants à tous les niveaux.

Ingrédients

La fabrication de nos produits dépend largement d'ingrédients issus de l'agriculture. Parmi les ingrédients que nous nous procurons, nous avons identifié que le cacao, le sucre et l'huile de palme comme étant plus à risque compte tenu de la provenance à partir de pays où les enjeux socio-politiques, la culture et la réalité du travail sont différents. En conséquence, notre plan d'action ciblera en priorité les fournisseurs de ces ingrédients lorsque leur cote de risque est élevée. Nous avons l'intention de porter une attention particulière lors de notre sélection de fournisseurs de premier niveau opérant dans ces secteurs et d'évaluer si des mesures de diligence supplémentaires seraient appropriées afin d'améliorer notre visibilité du risque qui leur est associé.

Emballages

Comme mentionné à la section 3.3 de ce rapport, les matériaux d'emballages que nous utilisons ainsi que les matières premières entrant dans leur fabrication proviennent essentiellement du Canada et des États-Unis, là où les risques de travail forcé et de travail des enfants sont considérés comme faibles. Quelques produits à plus faible volume en provenance de pays étrangers feront partie d'une évaluation plus approfondie selon un plan de priorités.

Équipements et pièces

Nos fournisseurs d'équipements opèrent dans des pays à faible risque de travail forcé et de travail des enfants comme le Canada, les États-Unis et l'Europe. En ce qui concerne la fabrication des composantes d'équipements, nous poursuivons l'analyse des données et celles-ci seront prises en considération dans notre plan de priorités en fonction des résultats obtenus.

En 2024, nous avons conclu un partenariat avec Sedex, une entreprise tierce offrant une plateforme détaillée de gestion de la durabilité dans la chaîne d'approvisionnement. Cette plateforme donne accès aux données associées à un fournisseur abonné au service et fournit une cote de risque à partir des données recueillies auprès de chacun des établissements du fournisseur comme le secteur d'activité, les produits et le pays d'exploitation. Nous croyons que ce partenariat nous permettra de bonifier les informations et les outils dont nous disposons afin de poursuivre l'évaluation en continu et la gestion des risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement.

6. Mesures de remédiation

Au cours du dernier exercice financier, aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié dans nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, nous n'avons pas eu à entreprendre de mesures pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants. Dans l'éventualité où une situation de non-conformité dans nos activités ou nos chaînes d'approvisionnement serait identifiée, nous mettrons en place un plan correctif approprié.

7. Mesures correctives en cas de perte de revenus

Aucune situation de non-conformité concernant du travail forcé ou du travail des enfants n'ayant été identifiée, que ce soit au sein de sa propre organisation ou dans sa chaîne d'approvisionnement, aucune mesure pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables n'étaient nécessaires.

8. Formation

Nous croyons que les membres de notre personnel jouent un rôle important dans la mise en œuvre de notre démarche de gestion des risques sociaux. Ainsi, lors d'une nouvelle embauche de personnel professionnel chez Leclerc, notre programme d'intégration inclut une formation obligatoire en ligne sur notre Code de conduite. Tous les employés et membres du personnel actifs ont également dû faire cette formation. Par la suite, celle-ci doit être suivie à nouveau minimalement à tous les ans.



RAPPORT CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

Nous comptons également créer une formation plus spécifique destinée à nos employés du département de l'approvisionnement afin de les sensibiliser davantage à être vigilant dans la sélection et la relation avec les fournisseurs.

9. Évaluation de l'efficacité

Leclerc a mis en place différentes mesures au cours du dernier exercice financier dans le but de gérer et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. À ce jour, toutefois, l'évaluation de l'efficacité de notre démarche n'ont pas encore été entamée.

10. Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Biscuits Leclerc en tant que rapport conjoint de Groupe Biscuits Leclerc inc. et Biscuits Leclerc Ltée pour l'exercice terminé le 30 septembre 2023 conformément au sous-paragraphe 11(4)(b)(i) de la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour les entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Denis Leclerc, Administrateur et Président

Le 21 mai 2024