



duBreton inc.

Rapport 2024

En vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes
d'approvisionnement

2024-05-15

Table des matières

<i>Champ d'application</i>	3
<i>Structure, activités et chaînes d'approvisionnement</i>	3
<i>Activités :</i>	4
<i>Mission, vision et feuille de route ESG :</i>	4
<i>La mission, la vision et la feuille de route ESG de la Société</i>	4
<i>Chaînes d'approvisionnement</i>	5
<i>Ingrédients pour aliments et boissons</i>	5
<i>Contenants et matériel d'emballage</i>	5
<i>Mesures pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants</i>	6
<i>Début de l'analyse de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement.</i>	6
<i>Politiques et processus de diligence raisonnable</i>	7
<i>Code d'éthique</i>	7
<i>Code de conduite à l'intention des fournisseurs</i>	7
<i>Clause contractuelle standard pour les contrats avec les fournisseurs</i>	8
<i>Politique de conformité à la Loi sur l'esclavage moderne</i>	8
<i>Procédure de dénonciation</i>	8
<i>Groupe de travail interne sur l'esclavage moderne</i>	8
<i>Risques de travail forcé et de travail des enfants</i>	9
<i>Mesures correctives</i>	10
<i>Mesures correctives en cas de perte de revenus</i>	10
<i>Formation</i>	10
<i>Évaluation de l'efficacité</i>	11
<i>Approbation et attestation</i>	11

Champ d'application

Ce rapport conjoint a été rédigé conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*. Il concerne notamment duBreton Inc. et ses filiales, Les viandes du Breton inc., Les spécialités prodal (1975) LTÉE, Aliments Breton inc., QSB Inc., 9254-3560 Québec inc. et North Country Smoke House. Collectivement, ces entités forment duBreton inc. La société de portefeuille duBreton inc. dépend largement des efforts de duBreton pour superviser et gérer ses activités et chaînes d'approvisionnement, ainsi que pour se conformer aux lois et réglementations en vigueur.

Ce rapport est soumis au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile et détaille les mesures prises au cours de l'exercice se terminant le 31 mai 2024 pour prévenir et atténuer les risques liés au travail forcé ou au travail des enfants, que ce soit dans la production des marchandises au Canada ou à l'étranger, ou lors de leur importation.

Il est important de noter que ce rapport n'est pas une révision d'un rapport précédent concernant l'exercice du Groupe terminé le 31 mai 2024. Aucune des entités mentionnées dans ce rapport n'est soumise à des exigences de déclaration en matière de chaîne d'approvisionnement dans d'autres juridictions.

Les données apparaissant dans ce rapport sont à jour au 31 mai 2024. À moins que le contexte ne l'indique autrement, l'emploi des termes « notre », « nos », « nous », « l'entreprise » et « duBreton » fait collectivement référence à duBreton, aux filiales duBreton ou, selon le contexte, à l'un d'entre eux.

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Fondée en 1944, duBreton est un chef de fil dans le domaine de l'élevage de porc, l'abattage, de la transformation de viande de porc et de la préparation de mets et de plats cuisinés l'entreprise duBreton inc., établie selon les lois canadiennes sur les sociétés d'entreprise privée, a son siège à Saint-Bernard, au Québec.

duBreton Inc., possède des infrastructures et des usines à Rivière-du-Loup (Québec), à Saint-Charles-de-Bellechasse (Québec), à Saint-Marc-des-Carières (Québec), à Saint-Bernard (Québec), à Scott (Québec) ainsi qu'au New Hampshire (États-Unis).

duBreton a également des fermes dans les secteurs de Portneuf (Québec) et du Bas-Saint-Laurent (Québec).

La Société exploite 26 fermes, 4 usines de transformations, 2 meuneries, 1 centre de grain, 1 laboratoire ainsi que le siège social. duBreton emploie un peu plus de 900 employés à temps plein au Canada et près de 100 employés aux États-Unis.

Les filiales canadiennes de duBreton Inc. incluent Les spécialités Prodales (1975) LTÉE, Les Viandes Du Breton inc. ainsi que les Aliments Bretons inc. qui incluent les fermes et les meuneries.

La filiale américaine de duBreton, North Country Smoke House, se concentre sur la transformation de produit issue de la viande porcine. Principalement pour le marché américain.

duBreton inc. établie selon les lois canadiennes sur les sociétés d'entreprise privée, basée à Saint-Bernard (Québec), est une société contrôlée par M. Vincent Breton, président du groupe et membre du conseil d'administration de la Société.

Activités :

La Société se spécialise dans l'élevage, le développement, la transformation et la commercialisation de produits de marque privée et nationale.

L'entreprise développe, fabrique et commercialise des produits de marque privée et de marque nationale, incluant des repas prêts à cuire, à manger, des collations à base de viandes ainsi que des plats cuisinés. duBreton est aussi productrice de sauces à la viande et de produits alimentaires spécialisés tels que des viandes froides, du creton, du bacon, des longes, des côtelettes, du jambon et bien plus encore.

Pour l'exercice terminé le 31 mai 2024, les ventes consolidées de l'entreprise sont de plus de 20 millions de dollars et l'entreprise procure de l'emploi directement ou indirectement à plus de 1200 personnes. Les ventes de produits sont réalisées par l'équipe des ventes et des représentants en alimentation. duBreton est actif dans le segment du marché de détail où elle effectue des ventes aux détaillants et grossiste en alimentation, dont les chaînes de supermarchés, les épiciers indépendants, les grandes surfaces, les clubs-entrepôts et les grandes chaînes d'alimentation. duBreton exerce également ses activités dans le segment du marché des ventes aux services alimentaires, ce qui comprend les ventes aux restaurants, aux hôtels et aux grossistes desservant ces établissements.

Mission, vision et feuille de route ESG :

La vision de la Société est de rendre ses produits accessibles à un plus grand nombre de consommateurs tout en mettant l'accent sur la qualité, la satisfaction des clients et le respect de l'environnement.

L'un des piliers de sa stratégie est le développement de performances durables, avec une feuille de route ESG articulée autour de quatre sujets principaux : gouvernance responsable, bien-être des employés, durabilité environnementale et chaîne d'approvisionnement durable.

duBreton s'engage à éliminer, le cas échéant, la présence du travail forcé et du travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement, en accord avec ses valeurs et comportements.

La mission, la vision et la feuille de route ESG de la Société

L'entreprise est fidèle à sa vision de mettre davantage de ses produits savoureux entre les mains du plus grand nombre de consommateurs, afin de répondre à plus de besoins, pour diverses occasions, chaque jour et en continuant de mettre l'accent sur la fabrication

d'aliments de qualité que les consommateurs aiment et les clients apprécient, dont les employés sont fiers et qui respectent notre planète.

L'un des trois piliers de la stratégie de l'entreprise élaborée est axé sur le développement durable. Cet alignement stratégique est également l'une de nos valeurs chez duBreton. La feuille de route en matière d'environnement, société et gouvernance (« ESG ») de duBreton est un élément clé de notre programme de développement durable et guide les décisions importantes d'investissement pour le futur. La feuille de route ESG de l'entreprise s'articule autour de quatre principaux sujets : mettre en place une saine gouvernance ESG, prendre soin des gens, prendre soin de notre planète et bâtir une chaîne d'approvisionnement durable.

duBreton s'efforce de bâtir une chaîne d'approvisionnement durable qui reflète la culture d'entreprise, les valeurs et comportements prônés. L'entreprise est guidée par un ensemble de valeurs fondamentales qui renforcent ses convictions, ce qui inclut le travail d'équipe, l'excellence, l'innovation et bien sûr le développement durable.

duBreton estime que de viser à réduire les risques de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités ou dans ses chaînes d'approvisionnement concorde avec les valeurs et les comportements qu'elle prône ainsi qu'avec la volonté de l'entreprise de bâtir une chaîne d'approvisionnement durable.

Le présent rapport expose en détail la gouvernance, les processus et les politiques en place en vue de réduire les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre des activités ou dans les chaînes d'approvisionnement des entités qui sont assujetties à la Loi.

Chaînes d'approvisionnement

La chaîne d'approvisionnement de duBreton se compose principalement de fournisseurs d'ingrédients pour aliments ainsi que de contenants et de matériel d'emballage qu'elle utilise dans l'ensemble de ses installations.

Ingrédients pour aliments et boissons

Les ingrédients pour aliments, qui consistent principalement en des marinades liquides, des épices sèches, des extraits de fruit, des fruits secs et des légumes biologiques, sont achetés directement sur les marchés nord-américains. L'ensemble des ingrédients pour aliments de duBreton proviennent des pays suivants : le Canada et les États-Unis.

Contenants et matériel d'emballage

duBreton utilise principalement des contenants faits de plastique. La plupart des contenants et du matériel d'emballage de duBreton proviennent des pays suivants : Canada et les États-Unis.

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

Pendant l'exercice 2024, qui s'est achevé le 31 mai 2024, duBreton a mis en œuvre les initiatives suivantes pour atténuer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement :

- Intégration d'une clause de conformité standard pour tous futurs contrats avec ses fournisseurs, exigeant qu'ils prennent connaissance du Code de conduite des fournisseurs de la Société et s'engagent à respecter ses termes ainsi que toutes les lois et réglementations pertinentes concernant le travail des enfants et le travail forcé au Canada.
- Adoption d'un Code de conduite des fournisseurs afin d'assurer un respect de la conformité aux exigences de la Loi et ainsi refléter l'engagement de l'entreprise à surveiller et prévenir les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement.
- Mise en place d'une Politique sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement afin d'honorer les obligations et responsabilités de l'entreprise et ses filiales en vue de se conformer à la loi.
- Développement d'outils de formation et de sensibilisation sur les nouvelles exigences de la loi pour l'ensemble des employés.
- Création d'un groupe de travail interne sur l'esclavage moderne, afin de surveiller les risques de travail forcé et de travail des enfants, dans le but de garantir la conformité, de répondre aux exigences de la loi, d'améliorer les pratiques en matière de chaîne d'approvisionnement et de suivre la mise en œuvre et les résultats des diverses mesures prises pour réduire les risques associés au travail forcé ou au travail des enfants.

Entre le 1er janvier 2024 et la date de publication du présent rapport, la Société a également pris les mesures suivantes :

Début de l'analyse de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement.

- Utilisation d'outils d'évaluation des risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement.
- Réalisation d'une évaluation interne des risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement.
- Exercice de priorisation pour concentrer les efforts de vérification diligente sur les risques les plus graves de travail forcé ou de travail des enfants.

duBreton inc. soutient pleinement toutes ces mesures visant à prévenir et à limiter les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans les opérations de l'entreprise et de ses chaînes d'approvisionnement.

Politiques et processus de diligence raisonnable

Le texte qui suit présente les politiques et les processus de vérification diligente que duBreton a mis en place en vue de prévenir et d'atténuer les risques liés au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement. Ces politiques et processus s'appliquent à duBreton et à ses filiales. Ils témoignent de l'engagement de l'entreprise envers la performance durable et la protection des droits de la personne, ainsi que de sa volonté de créer un milieu sûr et inclusif pour tous les collègues et travailleurs dans l'ensemble de ses activités et chaînes d'approvisionnement. duBreton s'engage à promouvoir la performance durable, à respecter des normes éthiques et de gouvernance élevée et à respecter et faire respecter les droits de la personne.

Code d'éthique

Le Code d'éthique s'applique à la Société et à ses filiales. Il prévoit l'interdiction absolue de toute forme de travail forcé, de travail des enfants, de traite des personnes, de harcèlement ou de discrimination. Le Code d'éthique précise que duBreton s'attend, avec ses partenaires d'affaires, à respecter une conduite commerciale éthique conforme à la leur et que l'entreprise s'engage à travailler avec eux en vue d'atteindre cet objectif commun.

Code de conduite à l'intention des fournisseurs

Le Code de conduite à l'intention des fournisseurs énonce les valeurs de l'entreprise et ses attentes envers ses fournisseurs, mandataires, consultants et autres tiers et partenaires d'affaires ainsi que leurs employés, administrateurs et dirigeants respectifs.

Ce code de conduite a été adopté à la lumière de la promulgation de la Loi et afin de tenir compte de ses nouvelles obligations de divulgation. Il reflète l'engagement de l'entreprise à surveiller et à prévenir davantage les risques de travail forcé ou de travail des enfants au sein de ses chaînes d'approvisionnement.

duBreton exigera que ses fournisseurs respectent le Code de conduite à l'intention des fournisseurs afin d'appliquer ses exigences de manière adéquate et proportionnelle à la nature et à la portée de leurs activités ainsi que des produits et services qu'ils fournissent.

Plus particulièrement, le Code de conduite à l'intention des fournisseurs interdit strictement le recours par un fournisseur au travail forcé ou au travail des enfants et prévoit que les fournisseurs doivent mener une vérification diligente raisonnable à l'égard de leurs propres chaînes d'approvisionnement et opérations afin de veiller à ce qu'il n'y ait aucun recours au travail forcé ou au travail des enfants.

Le Code de conduite à l'intention des fournisseurs stipule également que les fournisseurs doivent immédiatement aviser duBreton s'ils prennent connaissance ou soupçonnent qu'il y a recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de leurs opérations ou dans leurs chaînes d'approvisionnement, notamment en précisant la portée et l'incidence de ce travail forcé ou de ce travail des enfants sur leur relation d'affaires et leur(s) contrat(s) avec l'entreprise. Les fournisseurs sont également tenus d'aviser duBreton s'ils font l'objet d'une

enquête ou de toute procédure à l'égard d'une infraction ou d'une infraction alléguée de leur part aux lois ou aux règlements portant sur l'esclavage moderne.

Clause contractuelle standard pour les contrats avec les fournisseurs

duBreton a rédigé une clause contractuelle standard devant être ajoutée aux nouveaux contrats à signer avec les fournisseurs, qui oblige les fournisseurs à lire le Code de conduite à l'intention des fournisseurs et à s'engager à agir conformément aux modalités qui y sont exposées ainsi qu'aux lois et aux règlements portant sur l'esclavage moderne et autorise l'entreprise à résilier le contrat en cas de contravention au Code de conduite à l'intention des fournisseurs.

Politique de conformité à la Loi sur l'esclavage moderne

duBreton a adopté une Politique de conformité à loi sur l'esclavage moderne qui traite de ses diverses obligations et responsabilités en vue de se conformer aux exigences de la Loi. Cette politique porte essentiellement sur le processus de vérification diligente à l'égard des chaînes d'approvisionnement et sur la formation offerte aux employés concernant le repérage et l'atténuation des risques liés au travail forcé et au travail des enfants.

Procédure de dénonciation

Une procédure de dénonciation a été mise en place par duBreton pour quiconque est d'avis qu'un fournisseur a eu un comportement illégal, contraire à l'éthique ou autrement répréhensible, ou a exercé toute autre activité qui contrevient au Code de conduite à l'intention des fournisseurs. En outre, une procédure de dénonciation a été mise en place pour quiconque souhaite faire une déclaration ou une dénonciation conformément au Code d'éthique. Les coordonnées de la ligne téléphonique et l'adresse courriel de dénonciation sont également disponibles sur le site Web de l'entreprise.

Groupe de travail interne sur l'esclavage moderne

duBreton a mis sur pied un groupe de travail interne sur l'esclavage moderne dont les objectifs consistent à surveiller les risques associés au travail forcé ou au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise.

L'objectif sera de veiller à la conformité de ses activités, dont les activités des chaînes d'approvisionnement, avec les exigences imposées par la Loi, à améliorer les pratiques relatives à la chaîne d'approvisionnement et à faire le suivi de la mise en œuvre et des résultats des diverses mesures prises pour réduire les risques associés au travail forcé ou au travail des enfants.

Le groupe de travail interne sur l'esclavage moderne consiste en une équipe comprenant des représentants des divisions de l'approvisionnement, de la chaîne d'approvisionnement, des ventes et du développement organisationnel en ressources humaines.

En 2024, le groupe de travail interne sur l'esclavage moderne commencera à tenir des réunions pour amorcer la surveillance des fournisseurs pouvant représenter un risque.

Risques de travail forcé et de travail des enfants

duBreton considère que le risque de travail forcé ou de travail des enfants est faible, voir inexistant, dans les activités de l'entreprise, au Canada et aux États-Unis. L'ensemble des employés au Canada et aux États-Unis sont embauchés conformément aux lois et règlements applicables. duBreton effectue les vérifications nécessaires afin de s'assurer que les individus aient le droit de travailler et qu'ils choisissent de travailler de leur plein gré. Par ailleurs, la majorité des employés ont accès à un syndicat ou à une autre association similaire.

En 2024, duBreton a entamé une analyse préliminaire de ses chaînes d'approvisionnement pour identifier tout risque de travail forcé et de travail des enfants. En raison de la nature préliminaire de l'exercice d'analyse des chaînes d'approvisionnement, aucune sphère de risque définitive n'a encore été identifiée. Les risques liés aux chaînes d'approvisionnement seront analysés en continu et en détail à mesure que le processus d'évaluation se poursuivra en 2024 et au-delà.

duBreton évalue les risques de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans ses chaînes d'approvisionnement grâce aux ressources et aux renseignements récoltés. duBreton souhaite se munir d'outil permettant de réaliser une évaluation des risques intrinsèques de ses chaînes d'approvisionnement et de ses activités en fonction des pays et des endroits à partir desquels les fournisseurs de la Société exercent leurs activités et des secteurs d'activité de ses fournisseurs. duBreton s'efforcera de repérer les risques principaux et relatifs liés au travail forcé et au travail des enfants dans l'ensemble de ses chaînes d'approvisionnement et de ses activités.

Notre objectif, continuer de recueillir de l'information publique sur les risques liés au travail et aux droits de la personne dans divers secteurs d'activité ainsi qu'utiliser les données fournies à partir des fournisseurs, comprenant les fournisseurs dans les secteurs de l'agriculture, de la transformation alimentaire, de la fabrication, de la logistique, etc.

En analysant nos données, duBreton sera en mesure de cerner les milieux à risque et mettra en évidence les établissements particuliers des fournisseurs où du travail forcé ou du travail des enfants pourrait avoir lieu. duBreton pourra ensuite être en mesure de mener une vérification plus poussée et pour atténuer les risques dans ses chaînes d'approvisionnement et dans ses activités. Disposer d'un ensemble de données devrait également permettre à duBreton, le cas échéant, de mieux comprendre, mobiliser et soutenir les fournisseurs qui présentent des risques de travail forcé ou de travail des enfants. Nous pourrions ainsi créer des plans d'action auprès de ces fournisseurs, de travailler à des améliorations ou de mettre fin à toute relation commerciale avec des fournisseurs qui ont recours au travail forcé ou au travail des enfants, tout en prenant des mesures pour remédier à la perte de revenus des familles les plus vulnérables engendrée par une telle mesure.

Nos indicateurs de travail forcé et de travail des enfants comprennent divers indicateurs opérationnels à différents stades du cycle d'emploi, y compris le recrutement, l'emploi sous la menace de sanction, le chantage pour dettes, la rétention du salaire et le fait d'empêcher un employé de démissionner de son poste.

Les indicateurs de travail forcé soit l'abus de vulnérabilité, la déception, la restriction de mouvement, l'isolement, la violence physique et sexuelle, l'intimidation, les menaces, la rétention des pièces d'identité, la rétention du salaire, la servitude pour dettes, les conditions de travail et de vie abusives et les heures de travail exorbitantes seront analysées en continu et nos employés seront formés pour repérer ses indicateurs.

L'indice de travail forcé sera couramment utilisé pour évaluer les risques de travail forcé principalement dans quatre secteurs économiques, soit l'agriculture, la transformation alimentaire, la fabrication et la logistique. Un résultat propre à un secteur dépendra de la taille d'une organisation, du niveau d'expertise de la main-d'œuvre, de l'intensité du travail, du type de travail et des risques observés.

Le résultat des caractéristiques d'un établissement est également calculé en fonction de facteurs tels que les heures de travail, la santé et la sécurité, le genre, la représentation des travailleurs, le nombre, le type de travailleurs, l'intensité du travail et les pratiques en matière de recrutement. Ces données devraient aider à attirer l'attention sur les situations réelles ou potentielles de travail forcé ou de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et les activités de la Société.

Mesures correctives

DuBreton n'a pas identifié de risques liés au travail forcé ou au travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement pour le moment, étant donné que duBreton procède actuellement à une évaluation préliminaire des risques liés au travail forcé ou au travail des enfants. De plus, l'entreprise n'a pas identifié de cas de travail forcé ou de travail des enfants directement dans ses propres opérations ou dans ses chaînes d'approvisionnement.

En fonction des résultats préliminaires de l'évaluation des risques intrinsèques, le groupe de travail interne sur l'esclavage moderne élaborera et mettra en œuvre des mesures en vue de remédier à tout travail forcé ou travail des enfants. Plus précisément, le groupe de travail interne sur l'esclavage moderne établira le processus relatif à la tenue d'audits auprès des fournisseurs présentant les risques les plus élevés et veillera à ce que ces fournisseurs remplissent un questionnaire d'autoévaluation afin d'en savoir plus sur leurs pratiques et leurs activités d'exploitation.

Mesures correctives en cas de perte de revenus

Puisque l'entreprise n'a pas encore identifié de situations de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans ses chaînes d'approvisionnement, elle n'a pris aucune mesure pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables engendrées par des mesures visant à éliminer le recours au travail forcé et au travail des enfants. duBreton s'engage à prendre action le cas échéant.

Formation

Pendant la période visée par la déclaration, la Société n'a pas encore élaboré et mis en œuvre des outils de formation et de sensibilisation au sujet des nouvelles exigences imposées par la Loi auprès des groupes et des employés de l'entreprise. Il s'agit d'une priorité pour l'entreprise duBreton de mettre en place de tel outil de formation permettant de sensibiliser

et d'informer les membres de notre groupe. duBreton s'engage à répondre à cette exigence d'ici les prochaines semaines.

Évaluation de l'efficacité


L'entreprise a instauré certaines mesures au cours du dernier exercice visant à réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans ses chaînes d'approvisionnement.

Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé conformément à l'alinéa 11(4)b)ii) de la Loi par le président de l'entreprise ainsi que par la vice-présidente en ressources humaines en tant que rapport conjoint de duBreton inc., Les Viandes Du Breton Inc., Les spécialités prodal (1975) Ltée, Aliments Breton inc, Q.S.B. Inc., 9254-3560 Québec inc. et North Country Smoke House, pour l'exercice terminé le 31 mai 2024. Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, nous attestons avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport pour les entités énumérées ci-dessus. À notre connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, nous confirmons 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.

J'ai le pouvoir de lier duBreton

Vincent Breton
Président directeur général
et membre du conseil d'administration



31 mai 2024