

Rapport annuel 2023 sur l'application de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*

Le présent Rapport annuel (le « **Rapport** ») est produit conformément à l'article 11(1) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi sur les chaînes d'approvisionnement** » ou la « **Loi** ») et est déposé pour les entités suivantes, chacune étant membre du groupe d'entreprises Fermes Burnbrae (« **Fermes Burnbrae** ») :

- Fermes Burnbrae limitée;
- Ferme St-Zotique Ltée; et
- Burnbrae FarmCo 19 Inc.,

(chacune étant une « **entité déclarante** » et collectivement, les « **entités déclarantes** », « **nous** », « **notre** » ou « **nos** »), pour la période couvrant l'exercice de douze mois qui s'est terminé le 31 août 2023 (la « **période de référence** »).

Fermes Burnbrae a adopté des pratiques de développement durable au fil des ans afin d'assurer la réussite à long terme de l'entreprise, de ses employés, de ses fournisseurs et des autres intervenants. Par nature, le développement durable concerne à la fois l'environnement et les droits de la personne. Le travail forcé et le travail des enfants vont à l'encontre des droits de la personne, de notre vision et de nos valeurs. L'une des valeurs fondamentales de Fermes Burnbrae est de « diriger de manière responsable », ce qui implique le respect de notre code de conduite et de nos autres politiques. Ces pratiques sont également contraires à l'une de nos cinq priorités en matière de développement durable, à savoir la santé et le bien-être de nos employés et, par extension, la santé et le bien-être des personnes employées par nos fournisseurs. Le présent Rapport est le premier que nous publions en vertu de la *Loi* et présente un résumé de nos objectifs et de nos progrès en ce qui concerne l'élimination du travail forcé et du travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement.

1. Notre structure, nos activités et notre chaîne d'approvisionnement

Fermes Burnbrae est une entreprise familiale canadienne de sixième génération. Nous offrons des produits de classe mondiale, notamment des œufs en coquille, des œufs cuits durs et des œufs liquides, ainsi que des omelettes et des galettes prêtes à manger. Fermes Burnbrae est déterminée à fournir aux Canadiennes et aux Canadiens de tout le pays des œufs et des ovoproduits sains, abordables, accessibles et nutritifs.

Nous vendons nos produits à des clients industriels et des secteurs de la vente au détail et de la restauration dans l'ensemble du Canada, ainsi que sur certains marchés américains et internationaux. Fermes Burnbrae produit, classe et transforme tous ses produits au Canada, où elle emploie plus de 1700 personnes et travaille en partenariat avec plus de 400 agriculteurs. Fermes Burnbrae gère cinq fermes, huit postes de classement et trois usines de transformation situées au Québec, en Ontario, au Manitoba, en Alberta et en Colombie-Britannique.

Les entités déclarantes produisent des biens au Canada, vendent des biens au Canada ou aux États-Unis, distribuent des biens au Canada ou à l'étranger, ou importent au Canada des biens produits à l'étranger.

Toutes les entités déclarantes sont des filiales à cent pour cent de corporations de portefeuille, elles-mêmes détenues par la fiducie familiale de la famille Hudson. La famille Hudson a fondé la première ferme Burnbrae à Lyn, en Ontario, en 1891. Elle est toujours propriétaire de Fermes Burnbrae et gère l'entreprise.

Au Canada, les entités déclarantes exploitent de nombreuses marques reconnues et appréciées, notamment Créations ŒUFS!, Que des blancs d'œufs, ŒUFS cuits au four!, EGG Bites! et ŒUFSpresto!

2. Les mesures que nous avons prises au cours de la période de référence pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants

Au cours de la période de référence, notre priorité a été de procéder à une évaluation interne des risques de travail forcé ou de travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement des entités déclarantes. Nous avons mené un exercice de hiérarchisation et avons concentré nos efforts de diligence raisonnable sur les risques les plus importants de travail forcé et de travail des enfants. Cette hiérarchisation a permis de déterminer les différentes tâches qui seront entreprises en 2024. Il s'agira notamment d'offrir de la formation, d'ajouter certaines clauses à nos accords avec les fournisseurs, de fournir un outil d'enquête à nos fournisseurs les plus importants et les plus exposés aux risques, d'analyser et d'adapter les contrats et les pratiques des agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires avec lesquelles nous travaillons, et de collaborer avec les offices de commercialisation des œufs provinciaux et fédéraux pour veiller à ce que les producteurs d'œufs respectent également les règles en vigueur.

3. Politiques, diligence raisonnable et contrôles

Au cours des dernières années, Fermes Burnbrae a adopté plusieurs outils visant à favoriser l'atteinte de ses objectifs de développement durable, notamment en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants.

(a) Rapports sur la durabilité

Fermes Burnbrae est fière d'avoir publié, en 2022, son tout premier rapport sur la durabilité, qui présente les efforts déployés au cours des deux années précédentes dans les domaines de l'environnement, des soins aux animaux, de la santé et du bien-être, de l'alimentation saine et nourrissante et de l'esprit communautaire (nos « **domaines prioritaires** »). Nous avons renouvelé cette initiative en 2023 (avec le rapport sur la durabilité publié en 2022, les « **rapports sur la durabilité** »). À l'avenir, nous prévoyons de publier chaque année nos rapports actualisés sur la durabilité.

Dans ces rapports, nous utilisons le cadre de présentation de rapports recommandé en vertu des objectifs de développement durable des Nations Unies (« **ODD** »). Fermes Burnbrae appuie l'orientation et l'approche des ODD, qui représentent un appel universel à l'action pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et assurer la prospérité pour tous. L'objectif de nos rapports sur la durabilité est d'établir des liens clairs entre nos efforts et les ODD particuliers sur lesquels notre industrie a la plus grande incidence et pour lesquels notre envergure et notre expertise nous donnent une occasion unique d'apporter des changements positifs. Pour ce faire, nous indiquons les ODD visés par chacun de nos domaines prioritaires.

Nous harmonisons les renseignements sur le développement durable que nous fournissons avec les ODD, notamment l'objectif 8 qui vise à promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, et sa cible 8.7 qui encourage à prendre des mesures immédiates et efficaces pour éradiquer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des personnes, et garantir l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et d'ici à 2025, le travail des enfants sous toutes ses formes.

Nos mesures et nos indicateurs de rendement clés s'appuient sur les normes définies par la Global Reporting Initiative (GRI), une organisation internationale indépendante qui fournit un cadre linguistique et des indicateurs afin d'aider les entreprises à communiquer les répercussions de leurs activités.

Nos rapports sur la durabilité décrivent et suivent, entre autres, les progrès réalisés par l'entreprise dans chacun des domaines prioritaires au moyen d'une fiche de rendement en matière de développement durable. Nous nous fixons des objectifs et nous suivons nos progrès d'une année à l'autre pour chacun des domaines définis dans le rapport sur la durabilité. Pour de plus amples renseignements sur notre fiche de rendement en matière de développement durable, veuillez consulter la section 4 du présent Rapport.

(b) Code de conduite des employés

Le Code de conduite des employés des Fermes Burnbrae (le « **Code** ») fixe des normes élevées visant à s'assurer que les activités sont menées de manière légale et éthique. Il est à la base de nos politiques et procédures d'entreprise. Le Code, que tous les employés, dirigeants et administrateurs sont tenus de respecter et de signer, a été mis à jour en 2022.

Le Code stipule que Fermes Burnbrae et toutes les personnes auxquelles le Code s'applique sont tenues de respecter toutes les lois en vigueur dans les provinces où elles exercent leurs activités, y compris la *Loi*. Les exigences du Code restent les mêmes que nous faisons affaire ou non avec des clients, des fournisseurs, des entrepreneurs ou des organismes gouvernementaux internationaux.

(c) Système de signalement confidentiel

Fermes Burnbrae a mis en place un système de signalement confidentiel permettant à tout signataire du Code de remettre en question une mesure prise par un collègue et de signaler une situation dans laquelle il soupçonne un manquement à l'éthique ou une infraction au Code.

Le système de signalement confidentiel prend la forme d'une ligne téléphonique directe que les signataires peuvent appeler à tout moment.

Si un signataire signale un acte répréhensible potentiel, tout sera mis en œuvre pour protéger le caractère confidentiel de la dénonciation, dans la mesure où les lois applicables le permettent. Fermes Burnbrae veillera également à ce qu'il ne subisse pas de représailles.

4. Méthodologie d'évaluation des risques et résultats de l'évaluation

Nous utilisons la fiche de rendement en matière de développement durable contenue dans nos rapports sur la durabilité pour nous fixer des objectifs et suivre nos progrès.

Nous considérons que notre objectif d'éradiquer le travail forcé et le travail des enfants de notre chaîne d'approvisionnement s'inscrit dans l'axe stratégique relatif à la santé et au bien-être de notre rapport sur la durabilité. Dans ce domaine prioritaire, en 2022, nous étions en voie d'atteindre deux objectifs, nous en avons atteint deux et nous en avons fixé quatre nouveaux. En 2024, nous ajouterons des rapports d'étape sur les progrès que nous avons accomplis en vue d'atteindre nos objectifs, qui aborderont les mesures à prendre à la suite de notre analyse des risques liés au travail forcé et au travail des enfants.

Notre méthodologie d'évaluation des risques repose sur l'établissement de cibles dans la fiche de rendement en matière de développement durable. Lorsque de nouveaux risques sont identifiés, nous nous fixons des objectifs liés à la gestion et à l'élimination de ces risques. Chaque

année, nous évaluons nos objectifs et déterminons si les cibles de l'année précédente ont été atteintes ou sont en voie de l'être.

5. Risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

Depuis 2021, Fermes Burnbrae participe au Programme des travailleurs étrangers temporaires (le « PTET »), qui permet aux employeurs canadiens d'embaucher des ressortissants étrangers pour occuper des postes lorsqu'il est impossible de recruter des Canadiennes et des Canadiens qualifiés. Nous avons lancé ce programme dans nos installations de Lyn, en Ontario. Devant le succès de l'initiative, nous l'avons étendue à d'autres postes de classement en Ontario et en Colombie-Britannique, ainsi qu'à nos usines de transformation d'Upton (Québec) et de Brockville (Ontario).

Nous reconnaissons que le recours à des travailleurs migrants qui participent au PTET comporte des risques de travail forcé. Les travailleurs migrants sont plus vulnérables aux tactiques de recrutement constituant de l'exploitation. Lorsque les recruteurs et les agents imposent des frais de recrutement aux travailleurs migrants, ces derniers peuvent contracter une dette envers d'eux. Le défaut de payer les sommes dues peut avoir des conséquences désastreuses, notamment des heures de travail prolongées et des déductions à même leur salaire. Le fardeau d'une telle dette, auquel s'ajoute l'incertitude entourant la sécurité d'emploi et le statut de résident, rend les travailleurs migrants extrêmement vulnérables à diverses formes d'esclavage moderne.

Dans le cadre de sa participation au PTET, Fermes Burnbrae choisit soigneusement les recruteurs et les agents avec lesquels elle fait affaire. Au cours de l'exercice 2023, soixante-dix pour cent (70 %) des tâches liées au recrutement de candidats ont été effectuées en interne par l'équipe des ressources humaines de Fermes Burnbrae. Nous nous efforçons d'éviter d'avoir recours à des agents recruteurs afin de nous assurer que nous respectons les meilleures pratiques et développons l'expertise en interne. Fermes Burnbrae ne traite qu'avec des prestataires de services réputés et s'engage à mettre fin à ses relations avec tout recruteur ou agent si elle découvre qu'il adopte l'un des comportements prédateurs décrits ci-dessus. À notre connaissance, aucun indice pouvant laisser croire à l'existence de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement n'a été découvert. L'examen régulier de nos procédures d'évaluation des risques, effectué chaque année, vise à détecter toute lacune potentielle dans nos évaluations.

6. Mesures correctives prises au cours de la période de référence

Au cours de la période de référence, Fermes Burnbrae n'a pris aucune mesure corrective relativement au travail forcé et au travail des enfants.

7. Notre processus de mise en œuvre de mesures correctives

Étant donné qu'aucune mesure corrective n'a été prise au cours de la période de référence, nous n'avons pas adopté de processus correctif pour faire face à d'éventuels cas de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités ou nos chaînes d'approvisionnement.

8. Mesures correctives relatives à la perte de revenus des familles les plus vulnérables résultant de toute mesure prise pour éliminer le travail forcé et le travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

Étant donné que nous n'avons pris aucune mesure corrective au cours de la période de référence, nous n'avons pas pris de mesures correctives relatives à la perte de revenus des familles les plus vulnérables.

9. Notre programme de formation

L'un des objectifs que nous nous sommes fixés dans notre fiche de rendement en matière de développement durable dans le domaine de la santé et du bien-être concerne la formation de notre personnel. En 2024, nous visons à intégrer des sections sur le travail forcé et le travail des enfants dans les programmes de formation technique, d'intégration, de formation polyvalente et d'encadrement que nous sommes en train d'élaborer.

Les nouveaux employés occupant des postes clés recevront une formation lors de séances en personne ou virtuelles et dans le cadre de notre projet de vidéo de formation. Les thèmes abordés comprennent les soins aux animaux, la sécurité de l'équipement, la salubrité des aliments, la diversité et l'inclusion.

Tous les employés ont signé un exemplaire du Code. Cela prouve qu'ils ont lu et compris son contenu, qui comprend des sections concernant le respect des lois des provinces dans lesquelles ils se trouvent. Étant donné que toutes nos activités de production, de classement, d'élevage et de transformation ont lieu au Canada, la *Loi* fait partie des lois que les employés doivent respecter.

10. Évaluer notre efficacité

Nous nous engageons à évaluer et à améliorer de façon continue nos indicateurs de rendement clés afin de mesurer l'efficacité de la mise en œuvre des objectifs décrits dans nos rapports sur la durabilité et de continuer à peaufiner notre approche en matière de droits de la personne. L'efficacité du processus de diligence raisonnable propre au secteur d'activité de chaque entité déclarante est régulièrement évaluée afin de garantir sa pertinence et son harmonisation avec nos activités commerciales, les changements réglementaires, les normes sectorielles et les meilleures pratiques. Ces mesures permettent à chaque entité de veiller au respect de toutes les lois et de tous les règlements pertinents dans les provinces dans lesquelles nous exerçons nos activités, y compris ceux qui traitent des risques de travail forcé et de travail des enfants.

Nous engageons un dialogue constructif avec les fournisseurs chaque fois que des mesures correctives sont nécessaires et nous surveillons avec diligence l'évolution de ces mesures, de l'adoption à l'achèvement. Plus particulièrement, nous n'avons relevé aucun problème ayant nécessité un examen au cours de la période de référence et aucun incident lié au travail forcé ou au travail des enfants n'a été associé à nos fournisseurs dans le cadre de nos processus de surveillance.

Pour évaluer l'efficacité de notre approche de gestion des risques en ce qui concerne la responsabilité sociale de l'entreprise, nous sollicitons les commentaires des intervenants internes et externes concernés.

11. Notre processus de consultation et de gouvernance

Lors de la préparation du présent Rapport, chaque entité déclarante a mobilisé d'autres entités qu'elle possède ou contrôle. Elles ont également consulté des secteurs clés de notre organisation

pour préparer ce Rapport, notamment les services ou équipes chargés de l'approvisionnement, des ressources humaines, des relations gouvernementales et des questions juridiques et contractuelles, ainsi que nos spécialistes en matière de développement durable et notre conseiller juridique externe. Ces équipes exercent des activités dans l'ensemble de notre entreprise, y compris au sein des filiales auxquelles s'applique le présent Rapport. Ce processus de consultation appuie notre approche en matière de droits de la personne à l'échelle de l'entreprise, qui englobe le travail forcé et le travail des enfants.

12. Approbation

Le présent Rapport a été approuvé par les actionnaires uniques de chaque entité déclarante agissant en tant qu'organe directeur de chaque entité déclarante le 20 mai 2024.

13. Conclusion

Chaque entité déclarante s'engage fermement à éliminer le travail forcé et le travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. Nous restons déterminés à examiner de façon continue nos politiques, nos protocoles et nos méthodes opérationnelles, ainsi qu'à revoir et à renforcer périodiquement nos moyens de prévenir le travail forcé, le travail des enfants et toutes les formes de violations des droits de la personne.

14. Attestation

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 l'entité ou 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 la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Fait le 20 mai 2024,

Burnbrae FarmCo 19 Inc.



Par : Margaret Hudson
En tant que directrice de
l'actionnaire unique de Burnbrae
FarmCo 19 Inc., j'ai le pouvoir de
lier Burnbrae FarmCo 19 Inc.

Fermes Burnbrae Limitée



Par : Margaret Hudson
En tant que directrice de
l'actionnaire unique de Fermes
Burnbrae limitée, j'ai le pouvoir de
lier Fermes Burnbrae limitée.

Ferme St-Zotique Ltée



Par : Margaret Hudson
En tant que directrice de
l'actionnaire unique de Ferme St-
Zotique Ltée, j'ai le pouvoir de lier
Ferme St-Zotique Ltée.