

Aliments Gay Lea Co-operative Ltd.

*Rapport sur la Loi sur à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans
les chaînes d'approvisionnement*

Année de rapport : 2023

Sommaire

La coopérative Aliments Gay Lea limité (« Aliments Gay Lea », ou « la coopérative ») est un fabricant canadien de produits laitiers qui offre des aliments exceptionnels pour la vente au détail, la restauration, l'industrie et de l'exportation. La coopérative est détenue à 100 % par des Canadiens, avec des membres dans plus de 1 300 fermes laitières en Ontario et au Manitoba, et plus de 4 000 actionnaires producteurs et investisseurs.

Aliments Gay Lea s'engage à faire preuve de transparence dans ses rapports et à respecter son obligation de veiller à ce qu'aucun travail forcé ou travail des enfants ne soit utilisé dans l'ensemble de son portefeuille d'entités ou de sa chaîne d'approvisionnement. Les valeurs de la coopérative, à savoir le dialogue ouvert, la responsabilité et la recherche incessante d'améliorations, sont inculquées dans son approche commerciale collaborative. Les activités couvrant la chaîne de production et d'approvisionnement comprennent l'identification et le contrôle minutieux des fournisseurs, et l'approvisionnement responsable en matières premières. En tenant compte du *Règlement du Canada sur les normes du travail*, Aliments Gay Lea s'engage à prévenir et à réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants, et à mettre en œuvre des politiques et des pratiques visant à créer un environnement de travail qui valorise les droits et la dignité de sa main-d'œuvre.

La gestion des fournisseurs est un aspect essentiel de l'engagement d'Aliments Gay Lea. À partir de 2023, la coopérative exige de tous ses fournisseurs qu'ils respectent un *Code de conduite des fournisseurs*, lequel décrit ses attentes en matière de lutte contre le travail forcé et de travail des enfants, et qu'ils remplissent un questionnaire de déclaration des fournisseurs. La coopérative, y compris ses entités, évalue les fournisseurs à l'aide d'une matrice des risques de durabilité, les regroupant en fonction des niveaux de risque de durabilité et assurant le suivi par des communications concernant les attentes correspondantes.

L'approche globale d'Aliments Gay Lea, y compris les politiques internes et externes, l'engagement des fournisseurs et les pratiques de diligence raisonnable, reflète l'engagement de la coopérative en faveur de pratiques éthiques et durables tout au long de ses chaînes d'approvisionnement. **En 2023, Aliments Gay Lea et ses entités n'ont pas trouvé de risques de travail forcé ou de travail des enfants, ni d'instances connexes, dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement.**

Prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

Aliments Gay Lea s'engage à adopter des pratiques éthiques et à assumer une responsabilité sociale qui reconnaissent l'importance de la prévention de l'esclavage moderne dans ses opérations et ses chaînes d'approvisionnement. En tant que coopérative démocratique dirigée par ses membres, Aliments Gay Lea incarne les valeurs de la collaboration et du partage des responsabilités. Cela reflète son engagement en faveur d'une approche axée sur les membres et la communauté, favorisant un dialogue ouvert et la responsabilisation, ainsi que la poursuite incessante de l'amélioration. La prise de décision collaborative soutient l'engagement d'Aliments Gay Lea d'acheter, de produire, de vendre et de distribuer des produits hautement éthiques.

Aliments Gay Lea accorde la priorité à la sécurité alimentaire, à la durabilité, à la qualité et au bien-être de toutes les parties prenantes dans le cadre de ses activités. En tant que coopérative de fabrication de boissons et d'aliments laitiers détenue et exploitée par des Canadiens, Aliments Gay Lea reconnaît l'importance d'un approvisionnement, d'une production, d'une vente et d'une distribution responsables de tous les produits. La coopérative est fière d'être un employeur important au Canada, avec près de 1 400 employés dans tout le pays. La coopérative offre beaucoup de possibilités d'emploi et favorise des pratiques de travail équitables, valorisant les contributions de sa main-d'œuvre diversifiée. Les parties prenantes sont les agriculteurs de plus de 1 300 fermes laitières de l'Ontario et du Manitoba, ainsi que des investisseurs et des employés.

Dans le cadre de son portefeuille d'entités, comprenant Bothwell Cheese Inc, Alberta Cheese, Grober Nutrition, Ladouceur Milk Transport et Hewitt's Dairy Limited, Aliments Gay Lea veille à ce que toutes les marques adhèrent à des normes élevées et cohérentes. Cela inclut la transparence dans les rapports et un engagement à éradiquer le travail forcé et le travail des enfants en évaluant de manière proactive sa chaîne d'approvisionnement. Ses activités commerciales englobent l'approvisionnement, la transformation, la production, la vente et la distribution de marchandises, tout en conservant une compréhension claire des types et des volumes de marchandises concernés à chaque étape.

Pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants, Aliments Gay Lea a pris les mesures suivantes au cours de l'exercice précédent :

- schématiser les chaînes d'approvisionnement;
- réaliser une évaluation interne des risques de travail forcé ou de travail des enfants dans les activités et la chaîne d'approvisionnement de l'organisation;
- élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pour lutter contre le travail forcé ou le travail des enfants;
- s'attaquer aux pratiques qui, dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de l'organisation, augmentent le risque de travail forcé ou de travail des enfants;
- élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures de diligence raisonnable pour identifier, traiter et interdire le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans les activités et la chaîne d'approvisionnement de l'organisation;
- exiger des fournisseurs qu'ils mettent en place des politiques et des procédures permettant d'identifier et d'interdire le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de leurs activités et de leurs chaînes d'approvisionnement;

- contrôler les fournisseurs;
- adopter des mesures visant à remédier au travail forcé ou au travail des enfants, ou coopérer à cette fin;
- mettre en œuvre des mécanismes de réclamation;
- élaborer et mettre en œuvre des procédures permettant de suivre les résultats obtenus en matière de lutte contre le travail forcé ou le travail des enfants;
- s'engager avec les partenaires de la chaîne d'approvisionnement sur la question de la lutte contre le travail forcé ou le travail des enfants.

Les fabricants canadiens de produits laitiers s'approvisionnent en lait, principal intrant de leurs produits, auprès des producteurs laitiers canadiens. Aliments Gay Lea collabore activement avec des partenaires qui partagent son engagement en faveur de pratiques commerciales éthiques et responsables. Son appartenance à des groupes et associations industriels renforce sa capacité à relever collectivement les défis. Étant donné la nature unique des accords d'approvisionnement dans un système de gestion de l'offre qui existe entre les organisations provinciales et fédérales et les transformateurs laitiers, et compte tenu du fait que les lois du travail applicables aux producteurs laitiers canadiens relèvent de la compétence provinciale, l'Association des transformateurs laitiers du Canada (ATLC) a envoyé au nom d'Aliments Gay Lea une lettre à tous les offices provinciaux du lait, qui se trouve à l'annexe A. Cette lettre demande des informations sur les mesures que les offices fédéraux et provinciaux du lait et les producteurs laitiers qu'ils représentent ont prises au cours du dernier exercice financier, le cas échéant, pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre des opérations de production laitière.

Aliments Gay Lea comprend l'importance d'une gestion transparente et responsable de la chaîne d'approvisionnement. La coopérative identifie et surveille méticuleusement les fournisseurs directs et indirects et les prestataires de services, tant au Canada qu'à l'étranger. L'engagement de la coopérative s'étend à l'approvisionnement en matières premières de manière responsable. Aliments Gay Lea encourage un engagement collectif pour éradiquer l'esclavage moderne et est inébranlable dans sa recherche de pratiques éthiques et durables au sein de la coopérative et tout au long des chaînes d'approvisionnement.

Politiques et procédures de diligence raisonnable

Tous les employés d'Aliments Gay Lea travaillent au Canada et la coopérative respecte le *Règlement du Canada sur les normes du travail*. La coopérative affirme son engagement à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans tous les aspects de ses activités en appliquant des politiques efficaces en matière de main-d'œuvre. En plus de la réglementation fédérale en matière de normes du travail, Aliments Gay Lea respecte toutes les normes provinciales et municipales en matière d'emploi dans les territoires où elle exerce ses activités. Il s'agit principalement de l'Ontario, mais aussi d'autres provinces du Canada.

Politiques et procédures relatives à la main-d'œuvre

Les politiques et pratiques d'Aliments Gay Lea sont conçues pour créer un environnement de travail qui valorise et respecte les droits et la dignité de sa main-d'œuvre. Vous trouverez ci-dessous une liste complète des politiques que les employés d'Aliments Gay Lea sont tenus de respecter et qui permettent de prévenir le travail forcé et le travail des enfants au sein de la main-d'œuvre :

- Politique d'éthique : La coopérative exige que les employés respectent toutes les lois applicables et les politiques d'Aliments Gay Lea, y compris les lois et règlements en matière de santé, de sécurité et d'environnement, les réglementations HACCP, ainsi que les lois fédérales et provinciales.
- Politique d'embauche et d'affichage : L'âge minimum des employés pour conduire un chariot élévateur à fourche, une plate-forme élévatrice à ciseaux, un chariot électrique, un dispositif de protection contre les chutes, des espaces confinés et pour travailler de nuit est de 18 ans; autrement, l'âge minimum des employés travaillant à Aliments Gay Lea est de 16 ans.
- Code de conduite : Tous les employés d'Aliments Gay Lea sont tenus d'adhérer à son code de conduite lors de leur intégration, en insistant particulièrement sur le soutien et l'adhésion aux principes 4 et 5 des 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies, le soutien à l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire et l'abolition effective du travail des enfants.

Politiques et procédures de passation de marchés

Aliments Gay Lea a élaboré et mis en œuvre des politiques et des procédures complètes portant spécifiquement sur l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants. Ces politiques et procédures sont communiquées à tous les employés et parties prenantes lors de leur intégration et tout au long de leur parcours à Aliments Gay Lea. Elles soulignent l'engagement de la coopérative en faveur de pratiques commerciales éthiques et du respect des lois et règlements pertinents, y compris la *loi fédérale sur l'esclavage moderne*.

Aliments Gay Lea reconnaît l'importance de comprendre et d'atténuer les risques d'esclavage moderne dans ses chaînes d'approvisionnement. Pour ce faire, la coopérative procède à des évaluations approfondies de la diligence raisonnable de ses fournisseurs, y compris des évaluations de leurs pratiques de travail, afin de trouver et de prendre des mesures pour éliminer tout risque lié au travail forcé et au travail des enfants. Il s'agit notamment d'intégrer une conduite commerciale responsable dans ses politiques et ses systèmes de gestion, d'évaluer les répercussions négatives dans ses opérations et ses chaînes d'approvisionnement, et de mettre en œuvre des mesures pour faire cesser, prévenir ou atténuer toute répercussion négative identifiée. Aliments Gay Lea donne la priorité aux fournisseurs qui partagent son engagement en matière d'approvisionnement éthique et de droits de la personne.

- Code de conduite des fournisseurs (Est. 2023); le code de conduite des fournisseurs permet à Aliments Gay Lea d'évaluer les parties de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants. Tous les fournisseurs actuels et futurs d'Aliments Gay Lea doivent adhérer au code de conduite, qui exige de chaque fournisseur de :

- respecter, au minimum, les exigences en matière de droits de la personne et de législation sur l'emploi des territoires où elle exerce ses activités et, sans préjudice, attendre la même chose de ses fournisseurs et prestataires de services;
- respecter les droits de ses employés, de ses fournisseurs, de ses concurrents, de ses clients, des consommateurs, des pouvoirs publics et des autres parties prenantes;
- avoir aucune tolérance pour les pratiques de travail des enfants ou de travail forcé, conformément aux lois fédérales et provinciales du Canada.
- En l'absence d'exigences légales ou réglementaires, de normes ou de codes de pratique dans un pays étranger, les normes internationales suivantes en matière de travail et de droits de la personne (les « normes internationales ») sont considérées comme l'exigence minimale. Par conséquent, si les exigences réglementaires du pays étranger sont inférieures aux normes internationales, ce sont ces dernières qui prévalent :
 - Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne
 - Organisation internationale du travail (OIT)

Le non-respect du code de conduite des fournisseurs peut entraîner des conséquences allant de mesures correctives documentées à la résiliation du ou des contrats/accords/reliations, en fonction de la nature de la non-conformité, telle que déterminée par Aliments Gay Lea.

- Questionnaire de déclaration du fournisseur (Est. 2023) : Tous les fournisseurs actuels et futurs d'Aliments Gay Lea doivent remplir un questionnaire de déclaration du fournisseur et fournir les politiques et procédures documentées correspondantes qui s'appliquent à eux, y compris toute politique relative aux droits de la personne et aux normes d'emploi qui traite de la tolérance zéro à l'égard du travail des enfants.
- Suivi des fournisseurs et matrice des risques en matière de développement durable (Est. 2023) : Tous les fournisseurs sont évalués dans le cadre d'une matrice des risques en matière de développement durable qui permet de déterminer un score de risque en matière de développement durable, en regroupant les fournisseurs dans trois catégories de conformité : Vert (faible risque), Jaune (risque moyen), Orange (risque élevé). Les attentes correspondantes à l'égard des fournisseurs sont ensuite communiquées à ces derniers.
- Les informations suivantes fournies par les fournisseurs sont évaluées dans le cadre de la matrice des risques de durabilité :
 - type d'article fourni;
 - catégorie d'articles fournis;
 - ingrédient à haut risque de durabilité;
 - pays d'origine de l'article fourni;
 - rapport ou certification du fournisseur par une tierce partie;
 - certification des produits;
 - politiques et procédures relatives aux normes environnementales, sociales et de gouvernance (y compris les normes relatives au travail forcé ou au travail des enfants au sein de l'entreprise).

Aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été trouvé dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire d'Aliments Gay Lea à la date du présent rapport. Par

conséquent, Aliments Gay Lea n'a pas exigé la mise en œuvre de mesures pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants, ni pour remédier à la perte de revenus des familles les plus vulnérables résultant de toute mesure prise pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

Il est essentiel de veiller à ce que les employés soient conscients des signes de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains pour assurer une détection et une prévention précoces. C'est pourquoi Aliments Gay Lea élaborera et commencera à mettre en œuvre des sessions de formation et des programmes de sensibilisation réguliers et obligatoires afin d'informer le personnel des risques associés à l'esclavage moderne et de lui donner les moyens de signaler toute inquiétude ou suspicion.

Aliments Gay Lea contrôle et évalue régulièrement ses efforts pour garantir une conformité permanente avec la *Loi canadienne sur l'esclavage moderne* et d'autres lois pertinentes. De plus, la coopérative dispose de mécanismes de signalement transparents pour encourager les dénonciations et, le cas échéant, faciliter le signalement de tout cas ou soupçon d'esclavage moderne au sein de l'organisation et de la chaîne d'approvisionnement.

Attestation—Année de déclaration 2023

Conformément aux exigences de la loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai pris connaissance des informations contenues dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus.

Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importantes aux fins de la loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

J'ai le pouvoir d'engager Aliments Gay Lea Co-operative Limited.

Nom complet : Rob Goodwill

Titre : Président du conseil d'administration, Aliments Gay

Lea Co-operative Ltd. Date de naissance : May 9, 2024

Signature :



Annexe A



Envoyé par courriel

Le 11 mars, 2024

Nolan Berg
PDG
Western Milk Pool

Cheryl Smith
PDG
Dairy Farmers of Ontario

Geneviève Rainville
Directrice générale
Les Producteurs de lait du Québec

Steve Michaud
Directeur général
Producteurs laitiers du Nouveau-Brunswick

Ann Landers
Directrice générale p.i.
Dairy Farmers of Nova Scotia

Doug Thompson
Directeur général
Dairy Farmers of PEI

Lee Noel
Président du Conseil
Dairy Farmers of Newfoundland & Labrador

Objet: Exigences en matière de déclaration et de conformité en vertu de la Loi sur les chaînes d'approvisionnement

Chers collègues,

La *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Cette loi, auparavant désignée sous le nom de projet de loi S-211 et communément appelée la "Loi sur les chaînes d'approvisionnement", oblige certaines entités du secteur privé à rendre compte des mesures prises pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé par elles ou dans leurs chaînes d'approvisionnement. La loi prévoit en outre un régime d'inspection et donne au ministre de la Sécurité publique le pouvoir d'exiger des entités assujetties qu'elles lui fournissent certaines informations.

En raison de cette nouvelle législation, les transformateurs laitiers canadiens d'une certaine taille telle que définie dans la loi doivent soumettre un rapport au ministre de la Sécurité publique d'ici le 31 mai de chaque année. Ce rapport annuel doit détailler les mesures prises au cours de l'exercice financier précédent pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé par eux ou dans leurs chaînes d'approvisionnement. Ces rapports doivent être rendus publics, à la fois sur le site web de Sécurité publique Canada et sur le site web de chaque transformateur laitier déclarant.

Les transformateurs laitiers canadiens se procurent leurs principaux intrants auprès des producteurs laitiers. Compte tenu de la nature particulière des accords d'approvisionnement qui existent entre vos organisations et les transformateurs laitiers, et comprenant que les lois du travail applicables aux producteurs laitiers canadiens sont de compétence provinciale, votre coopération est essentielle pour garantir que les transformateurs laitiers canadiens se conforment à la loi et répondent aux exigences de déclaration prévues par celle-ci.

Nous vous prions donc de bien vouloir nous communiquer les informations suivantes :

Les mesures que vous et les producteurs laitiers que vous représentez avez prises au cours de votre dernier exercice financier, le cas échéant, pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé dans le cadre des opérations de production laitière dans votre province. Veuillez noter que les définitions de "travail forcé" et de "travail des enfants" utilisées dans la loi sont attachées à cette lettre à titre de référence.

- Toute politique et tout processus de diligence raisonnable que vous et les producteurs laitiers opérant dans votre province pourraient avoir en relation avec le travail forcé ou le travail des enfants.
- Toute formation fournie aux producteurs laitiers (ou par ceux-ci) ou à leurs employés, sur le travail forcé et le travail des enfants.
- Comment votre organisation et les producteurs que vous représentez évaluent votre efficacité pour garantir que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés par les producteurs laitiers et leurs fournisseurs.

Nous vous remercions par avance de votre collaboration et apprécierions recevoir vos réponses d'ici le vendredi 5 avril 2024. Si vous avez des questions ou des commentaires concernant cette demande, veuillez nous contacter dès que possible. Pour votre information, vous trouverez en pièce jointe des liens indiquant où trouver des renseignements supplémentaires sur la loi et ses exigences.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments distingués,



Mathieu Frigon
Président et chef de la direction
Association des transformateurs laitiers du Canada



Charles Langlois
Président-directeur général
Conseil des industriels laitiers du Québec



Christina Lewis
Présidente
Ontario Dairy Council



Dan Wong
Président
Western Dairy Council

C.c.: Jacques Lefebvre, Les producteurs laitiers du Canada

P.j. : (1)

Définitions de « travail forcé » et « travail des enfants » selon la Loi

travail des enfants Travail ou service qui sont fournis ou offerts par des personnes âgées de moins de dix-huit ans et qui, selon le cas :

(a) sont fournis ou offerts au Canada dans des circonstances qui sont contraires au droit applicable au Canada;

(b) sont fournis ou offerts dans des circonstances qui leur sont physiquement, socialement ou moralement dangereuses;

(c) interfèrent avec leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école, en les obligeant à quitter l'école prématurément ou en les obligeant à combiner la fréquentation scolaire avec un travail excessivement long et lourd;

(d) constituent les pires formes de travail des enfants au sens de l'article 3 de la Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999, adoptée à Genève le 17 juin 1999. (child labour)

travail forcé Travail ou services qui sont fournis ou offerts par une personne :

(a) soit dans des circonstances dont il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elles lui fassent croire que sa sécurité ou celle d'une personne qu'elle connaît serait compromise si elle ne fournissait pas ou n'offrait pas son travail ou ses services;

(b) soit dans des circonstances qui constituent du travail forcé ou obligatoire au sens de l'article 2 de la Convention sur le travail forcé, 1930, adoptée à Genève le 28 juin 1930. (forced labour)

Source : <https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/f-10.6/TexteCompleet.html>

Pour des renseignements additionnels :

Sécurité publique Canada – Travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement canadiennes :

<https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/cntrng-crm/frcd-lbr-cndn-spply-chns/index-fr.aspx>