



RAPPORT LOI S-211

INTRODUCTION

Le présent rapport, produit par Salade Etcetera inc., couvre l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2023. Il détaille les mesures mises en place pour prévenir et réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants au sein de nos opérations et tout au long de la chaîne d'approvisionnement, tant au Canada qu'à l'étranger, ainsi que pour l'importation de biens au Canada par Salade Etcetera inc..

Ce rapport est le premier élaboré par Salade Etcetera inc. en conformité avec la nouvelle Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada.

1. STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Salade Etcetera! inc.

Salade Etcetera! inc. est une société par actions spécialisée dans l'emballage de légumes feuilles. Elle est la société mère de Vert Nature inc., une société par actions spécialisée dans la culture de légumes. Salade Etcetera inc. assure un approvisionnement constant de légumes feuilles tout au long de l'année grâce à cette ferme associée, et d'autres fermes externes.

Salade Etcetera inc. a son siège social au 147 rang Saint-Paul à Sherrington, au Québec. L'entreprise possède également des installations au 10029 Ricardo Road à Coldstream, en Colombie-Britannique, ainsi qu'au 2305 Cypress Lane à Belle Glade, en Floride, aux États-Unis.

Salade Etcetera! inc. compte 657 employés, répartis comme suit :

- ☒ 457 employés à Sherrington, dont 136 employés font partie du Programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement du Canada
- ☒ 128 employés à Coldstream, dont 47 employés font partie du Programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement du Canada
- ☒ 72 employés à Belle Glade en Floride

Vert Nature inc.

Vert Nature inc. comprend 326 employés répartis comme suit :

- ☒ 121 employés à Sherrington
- ☒ 78 employés à Coldstream en Colombie-Britannique, dont 73 employés font partie du Programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement du Canada
- ☒ 127 employés à Belle Glade en Floride.

Notre chaîne d'approvisionnement est constituée de la façon suivante :

- ⌚ **Production** : La matière première brute est fabriquée par Vert Nature, filiale de Salade Etcetera, et par d'autres fermes partenaires externes. La matière brute est acheminée par nos employés, de Vert Nature à Salade Etcetera pour son emballage, mais nous pouvons également recevoir des livraisons de matière brute de partenaires externes via des transporteurs externes. La production s'effectue de la même façon à Sherrington et à Coldstream.
- ⌚ **Transport** : Le transport des produits bruts est effectué de deux façons : soit par nos employés chauffeurs ou par des transporteurs externes. Les commandes des clients sont livrées dans leurs entrepôts.
- ⌚ **Distribution** : nous n'avons pas de système de distribution puisque cette fonction est à la charge de nos clients.

2. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE REALTIFS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

a) Politique sur le travail forcé et le travail des enfants

Afin de respecter les exigences de la Loi S-211 et de promouvoir des pratiques éthiques au sein de notre organisation, Salade Etcetera! inc et ses filiales ont élaboré une politique stricte concernant le travail forcé et le travail des enfants. Cette politique s'applique à toutes les étapes des opérations de l'entreprise, et est disponible sur notre site internet.

Les faits saillants de cette politique sont les suivants :

- ⌚ **Tolérance zéro** : Salade Etcetera et ses filiales ne tolèrent en aucun cas le recours au travail forcé ou au travail des enfants. Cette position est clairement énoncée dans notre politique, reflétant notre engagement à protéger les droits de l'Homme et à promouvoir des pratiques de travail éthiques.
- ⌚ **Application universelle** : La politique s'applique à toutes les étapes des opérations de Salade Etcetera, y compris les étapes qui sont une responsabilité de ses filiales. Nous exigeons que nos partenaires commerciaux respectent les mêmes normes élevées que nous.
- ⌚ **Formation et sensibilisation** :
 - Employés : les employés des départements de qualité corporative, des achats et de l'approvisionnement, les membres de notre conseil d'administration, de la haute direction et de la direction ont tous suivi une formation obligatoire sur les enjeux liés au travail forcé et au travail des enfants.
 - Information en continu : des capsules d'information sont diffusées sur les écrans télé situés dans nos installations et sont disponibles sur l'intranet. Elles assurent une sensibilisation en continu auprès des employés de bureaux et de production.

- ⌚ **Soutien aux familles** : nous nous engageons à ne pas causer de perte de revenus pour les familles vulnérables par la mise en place de programmes de transition et de soutien.

b) Engagements clés

Nous nous engageons à constamment améliorer nos processus et façons de procéder et à intégrer les meilleures pratiques internationales en matière de droits humains et de normes du travail.

La politique de Salade Etcetera et de ses filiales sur le travail forcé et le travail des enfants est un élément essentiel de notre engagement à respecter les droits humains et à maintenir des chaînes d'approvisionnement éthiques. En adoptant une approche de tolérance zéro, en assurant une formation adéquate et en mettant en œuvre des mécanismes de surveillance et de remédiation, nous nous assurons que nos opérations et celles de nos partenaires respectent les normes les plus strictes en matière de travail.

c) Code de conduite des fournisseurs

Nous sommes actuellement en phase d'élaboration d'un code de conduite des fournisseurs, qui guidera nos interactions avec nos partenaires commerciaux. Notre approche envers le travail forcé et le travail des enfants sera solidement soutenue par les principes énoncés dans ce futur code de conduite.

3. RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

a) Analyse de risques sur les fournisseurs concernant le travail forcé et le travail des enfants

Afin de renforcer notre engagement contre le travail forcé et le travail des enfants, Salade Etcetera et ses filiales ont entrepris une analyse approfondie pour identifier les fournisseurs présentant le plus de risques d'adopter de telles pratiques. Voici un aperçu des étapes et des méthodologies utilisées dans cette analyse :

1. **Identification des fournisseurs** : Tout d'abord, nous avons dressé une liste complète de tous nos fournisseurs, incluant ceux situés dans des régions géographiques à haut risque.
2. **Critères de risques** : Nous avons développé des critères spécifiques pour évaluer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants. Ces critères incluent :
 - a. La localisation géographique des fournisseurs (pays à risque élevé selon les indices internationaux).
 - b. Le secteur d'activité (certains secteurs étant plus susceptibles d'avoir recours à de telles pratiques).
3. **Collecte de données** : Des données ont été recueillies à partir de diverses sources, des rapports publics, des bases de données spécialisées.

4. Évaluation et classement des risques : Les fournisseurs ont été classés en fonction des données recueillies et de leur niveau de risque : faible, moyen, élevé et critique.

L'analyse de risques réalisée par Salade Etcetera et ses filiales nous a permis d'identifier efficacement les fournisseurs présentant le plus de risques d'avoir recours au travail forcé ou au travail des enfants. En adoptant une approche proactive et basée sur des données, nous avons pu cibler nos efforts de manière efficace. Ces mesures permettent de protéger les droits des travailleurs et de maintenir des normes élevées quant à la responsabilité sociale de notre entreprise.

4. MESURES DE REMÉDIATION

Afin de garantir que nos opérations soient exemptes de travail forcé et de travail des enfants, Salade Etcetera a élaboré et mis en œuvre les politiques suivantes :

- Politique sur le travail forcé et le travail des enfants
- Politique sur la liberté d'association
- Politique sur les congés
- Politique de vacances
- Politique santé et sécurité au travail, dans laquelle on adresse le refus de travailler
- Procédure sur les audits d'agence de placement du personnel
- Politique sur le temps supplémentaire

Salade Etcetera met également en place des mesures rigoureuses pour garantir que nos pratiques d'embauche soient conformes aux normes éthiques et légales, afin d'éviter le recours au travail forcé et au travail des enfants. Voici les actions spécifiques que nous entreprenons :

- Nous effectuons une vérification approfondie de l'identité et des antécédents judiciaires de chaque candidat à l'embauche.
- Nous nous conformons strictement à la législation en vigueur concernant les heures de travail.
- Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire et est rémunéré à un taux majoré de 50 %.
- Nous avons mis en place un système de production en continu avec cinq quarts de travail différents pour éviter la fatigue excessive des employés : jour, soir, fin de semaine, nuit-semaine et nuit-fin de semaine.
- Nous veillons à ce que les heures de travail ne dépassent pas les limites prescrites par la Loi.
- Tous les employés bénéficient d'une période de repos d'au moins 32 heures consécutives par semaine pour garantir leur bien-être et prévenir l'épuisement.

Les mesures d'embauche de Salade Etcetera visent à garantir des pratiques de travail éthiques et légales. En vérifiant l'identité et les antécédents des candidats, en respectant les lois sur les heures de travail, et en organisant les quarts de travail de manière à éviter la fatigue excessive, nous nous assurons que nos employés travaillent dans des conditions justes et humaines, sans recours au travail forcé ni au travail des enfants. Ces actions

reflètent notre engagement à maintenir des standards élevés en matière de droits du travail dans toutes nos opérations.

5. MESURES DE REMÉDIATION EN CAS DE PERTE DE REVENUS

Aucune perte de revenus des familles n'a été engendrée par les mesures visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de nos activités et dans nos chaînes d'approvisionnement.

6. FORMATION AUX EMPLOYÉS SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

a) Capsules d'information pour les employés de production

- ☒ Des capsules d'information sont diffusées sur les écrans à travers l'organisation, spécifiquement destinées aux employés de production.
- ☒ Ces capsules fournissent des informations clés sur les risques et les signes de travail forcé et de travail des enfants.

b) Disponibilité des informations sur l'Intranet

Les employés de bureau ont accès aux mêmes capsules d'information via l'intranet de l'entreprise. Cela permet un accès facile et en continu aux ressources éducatives.

c) Formation obligatoire pour certains départements et catégories d'emploi

Ces groupes doivent suivre une formation obligatoire, ce qui assure que les décisions au plus haut niveau de l'entreprise sont faites en ayant une compréhension approfondie des enjeux liés au travail forcé et au travail des enfants.

- ☒ Départements concernés :
 - Qualité corporative
 - Achats
 - Approvisionnement
 - Environnement, social et gouvernance
- ☒ Catégories d'emploi concernés :
 - Conseil d'administration
 - Haute direction
 - Direction

La formation a été suivie en utilisant une plateforme spécialisée dans la formation en ligne (EasyLlama). Elle avait une durée de 30 minutes et couvrait les sujets suivants :

- ☒ Chapitre 1 : Introduction à la formation au travail forcé
- ☒ Chapitre 2 : Bref historique de la législation du travail au Canada
- ☒ Chapitre 3 : Projet de loi S-211
- ☒ Chapitre 4 : Pénalités et application de la loi sur le travail forcé
- ☒ Chapitre 5 : Étapes de la mise en conformité en matière de travail forcé
- ☒ Chapitre 6 : Remplir les obligations de déclaration
- ☒ Chapitre 7 : Conclusion de la formation sur le travail forcé

d) Diffusion générale d'informations

- ☒ Pour le reste des employés, des informations sur ces sujets sont régulièrement mises à jour sur les écrans télé internes et sont disponibles en tout temps sur l'intranet.
- ☒ Cette approche garantit que tous les employés soient informés et conscientisés par rapport aux politiques et aux mesures de l'entreprise en matière de prévention du travail forcé et du travail des enfants.

7. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Afin de minimiser les risques liés au travail forcé et au travail des enfants, Salade Etcetera adopte une stratégie proactive dans la sélection de ses fournisseurs. Nous nous efforçons de choisir principalement des fournisseurs basés au Canada et aux États-Unis, où les lois et les régulations strictes interdisent de telles pratiques.

a) Cadre législatif rigoureux

Les lois canadiennes, telles que le *Code canadien du travail* et les législations provinciales, imposent des normes strictes sur les conditions de travail, interdisant fermement le travail forcé et le travail des enfants.

Aux États-Unis, des lois telles que le *Fair Labor Standards Act* (FLSA) et le *Trafficking Victims Protection Act* (TVPA) offrent des protections robustes contre le travail forcé et le travail des enfants. De plus, les États-Unis ont mis en place des mesures de conformité rigoureuses à travers diverses agences de régulation.

Les gouvernements du Canada et des États-Unis disposent d'agences spécialisées, comme le Ministère du Travail au Canada et le Department of Labor aux États-Unis, qui surveillent activement et appliquent les lois du travail, assurant ainsi un environnement de travail éthique.

b) Réduction des risques

En choisissant des fournisseurs situés dans ces pays, nous réduisons considérablement le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants. Ces fournisseurs sont plus susceptibles de respecter les normes élevées de protection des travailleurs en raison de la rigueur des lois et de la surveillance gouvernementale.

En privilégiant des fournisseurs situés au Canada et aux États-Unis, Salade Etcetera renforce son engagement à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Cette stratégie, combinée à des audits rigoureux et à un cadre contractuel strict, permet de maintenir des pratiques de travail éthiques et de protéger les droits des travailleurs. Cette approche proactive garantit non seulement la conformité avec la Loi S-211 mais aussi le maintien de notre responsabilité sociale d'entreprise à un niveau élevé.

8. APPROBATION ET 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 l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

En signant ci-dessous, je confirme avoir le pouvoir de lier Salade Etcetera inc. et ses filiales.

Anthony Fantin

Nom du président du Conseil d'administration

Signature



29 mai, 2024

Date
