

# Rapport sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

2025

## Table des matières

Introduction .....	2
Structure, activités et chaînes d’approvisionnement .....	2
Politiques et processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants .....	4
Risques de travail forcé et de travail des enfants .....	5
Mesures de remédiation en cas de perte de revenus .....	6
Formation .....	7
Évaluation de l’efficacité .....	8
Approbation et attestation.....	9

## Introduction

Le présent rapport, produit par Vegpro International Inc et ses unités d’affaires (« Vegpro ») couvre l’exercice financier se terminant le 31 décembre 2025. 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.

## Structure, activités et chaînes d’approvisionnement

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

En complément des activités existantes de Vegpro, Vegpro Serre a été créée comme entreprise distincte, également située à Sherrington. Spécialisée dans la production et l'emballage de laitue cultivée en environnement contrôlé, elle permet d'assurer un approvisionnement local et continu tout au long de l'année.

Vegpro 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.

## Vegpro

Vegpro compte 891 employés, répartis comme suit :

- **668 employés à Sherrington**, dont 176 employés font partie du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* du gouvernement du Canada
- **146 employés à Coldstream**, dont 42 employés font partie du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* du gouvernement du Canada
- **77 employés à Belle Glade** en Floride

## Vert Nature

Vert Nature comprend 357 employés répartis comme suit :

- **155 employés à Sherrington**, dont 128 employés font partie du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* du Canada
- **90 employés à Coldstream** en Colombie-Britannique, dont 85 employés font partie du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* du gouvernement du Canada
- **112 employés à Belle Glade** en Floride, dont 100 employés qui font partie du programme *H-2A Temporary Agricultural Workers*.

## Vegpro serre

Vegpro serre compte 98 employés, répartis comme suit à Sherrington :

- **98 employés**, dont 56 employés font partie du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* du gouvernement du Canada

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

### Production

La matière première brute provenant des champs est fabriquée par Vert Nature, filiale de Vegpro, et par d'autres fermes partenaires externes. À cela s'ajoutent les produits issus de Vegpro serre, cultivés en environnement contrôlé. La matière brute est acheminée par nos employés, de Vert Nature et de la serre vers Vegpro pour son emballage; nous pouvons également recevoir des livraisons de matière brute de partenaires externes via des transporteurs indépendants. La production s'effectue de la même façon pour nos 3 sites.

<b>Transport</b>	Le transport des produits bruts est effectué de deux façons : soit par nos employés chauffeurs ou par des transporteurs indépendants. Les commandes des clients sont livrées dans leurs entrepôts.
<b>Distribution</b>	Nous n'avons pas de système de distribution entre les centres de distributions et les magasins de nos clients puisque cette fonction est à leur charge. Cela dit, dans certains cas, nous sommes responsables de livrer les commandes des clients directement dans leurs magasins.

## Politiques et processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants

### Politique sur le travail forcé et le travail des enfants

Afin de respecter les exigences de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants et de promouvoir des pratiques éthiques au sein de notre organisation, Vegpro a élaboré une politique stricte.

Les faits saillants de cette politique sont les suivants :

- **Tolérance zéro** : Vegpro ne tolère en aucun cas le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. 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 de nos opérations. Nous exigeons que nos partenaires commerciaux respectent les mêmes normes élevées que nous, tel que décrit dans notre Code de conduite des fournisseurs.
- **Formation et sensibilisation des employés** : en lien avec notre politique, les employés des départements de qualité corporative, des achats et de l'approvisionnement, du transport ainsi que les membres de notre conseil d'administration, de la haute direction et de la direction suivent une formation annuelle sur les enjeux liés au travail forcé et au travail des enfants.
- **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.

### Engagements clés

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

La politique sur le travail forcé et le travail des enfants de Vegpro 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.

## Code de conduite des fournisseurs

En 2024, nous avons élaboré un Code de conduite des fournisseurs afin de garantir leur prise de connaissance et leur conformité à nos exigences en matière de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Dans le cadre de notre démarche, nous avons sélectionné les fournisseurs d'ingrédients représentant le plus fort pourcentage de nos revenus. Cette sélection nous permet de concentrer nos efforts sur les partenaires ayant l'impact le plus significatif sur nos activités. Le Code de conduite des fournisseurs doit être signé par ces derniers pour une période de deux ans. Il fait l'objet d'une révision systématique tous les deux ans afin d'assurer sa pertinence et son alignement avec nos exigences et les meilleures pratiques de l'industrie. La prochaine révision est prévue en septembre 2026.

## Risques de travail forcé et de travail des enfants

Afin de renforcer notre engagement contre le travail forcé et le travail des enfants, Vegpro a 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 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.

## Mesures de remédiation

Afin de garantir que nos opérations soient exemptes de travail forcé et de travail des enfants, Vegpro 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

Vegpro 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 produisons sur 6 jours, avec 2 quarts de production, ainsi qu'un quart dédié à l'assainissement.
- 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 Vegpro 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.

## 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.

# Formation

## 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.

## 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	Catégories d'emploi concernés
<ul style="list-style-type: none"><li>• Qualité corporative</li><li>• Achats</li><li>• Approvisionnement</li><li>• Transport</li><li>• Environnement, social et gouvernance</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conseil d'administration</li><li>• Haute direction</li><li>• Direction</li></ul>

La formation a été suivie en utilisant une plateforme spécialisée dans la formation en ligne. D'une durée de 30 minutes, cette formation 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

## 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.

## Évaluation de l'efficacité

Afin de minimiser les risques liés au travail forcé et au travail des enfants, Vegpro 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 réglementations interdisent de telles pratiques.

## 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.

## 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, Vegpro 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 mais aussi le maintien de notre responsabilité sociale d'entreprise à un niveau élevé.

# Approbation et attestation

Ce rapport a été approuvé en vertu du sous-alinéa 11(4)(b)(ii) 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 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 Vegpro et ses filiales.

**Justin Goerke**

---

Nom du président du Conseil d'administration

**11 mars 2026**

---

Signature

---

Date