

Rapport relatif à la réglementation pourtant sur le Travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement canadiennes.

Ce rapport vise :

Nom Légal de l'entité :	Les Aliments Multibar Inc.
Numéro d'entreprise :	103067518
Période ciblée :	Année fiscale se terminant le 31 décembre 2023
Secteur/ industrie :	Fabrication, domaine alimentaire
Endroit :	9000 Boulevard des Sciences, Anjou, Québec, H1J 3A9
Critères d'éligibilité :	L'entité répond aux 3 critères d'éligibilité, c'est-à-dire la valeur des actifs, des revenus et le nombre moyen d'employés.

L'entité est une division de Nellson Nutraceutical LLC, une entreprise dont le siège social est basé en Californie, États-Unis. Le groupe Nellson LLC opère une seconde entité canadienne et cette-ci sera visée par un rapport distinct.

Les activités de l'entité sont concentrées dans la production à grande échelle de barres nutritives et collations. Les barres sont produites pour le compte de nos clients institutionnels et sont distribuées et commercialisées par ces derniers, sous les marques de commerce qui leurs sont propres.

Au sein de notre entité, nous nous engageons à maintenir les normes les plus élevées de conduite éthique tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Nous reconnaissons l'importance de lutter contre l'esclavage et la traite des êtres humains, et nous prenons des mesures proactives pour garantir que nos produits proviennent de sources responsables. Cet engagement se traduit par les activités suivantes :

1. Vérification

Le groupe Nellson Nutraceutical LLC, dont l'entité visée par le présent rapport, s'engage à des pratiques de travail équitable au sein de notre chaîne d'approvisionnement sur l'ensemble des sites de fabrication. Nos employés sont rémunérés de manière compétitive en termes de salaire et d'avantages sociaux. Avant de collaborer avec de nouveaux fournisseurs, puis annuellement par la suite, nous leur fournissons le Code de conduite des fournisseurs et exigeons qu'ils reconnaissent leur conformité à ce document. Nous effectuons des évaluations des risques pour identifier les zones de vulnérabilité potentielles à la traite des êtres humains et à l'esclavage dans notre chaîne d'approvisionnement. Cela inclut l'évaluation de l'emplacement géographique des fournisseurs, la nature des produits ou services fournis, et d'autres facteurs pertinents.

2. Audit

Le groupe Nellson Nutraceutical LLC se réserve le droit d'auditer toutes les opérations de fabrication de nos fournisseurs pour garantir le respect de ce Code de conduite. Ces audits seront effectués par nos responsables des achats et nos gestionnaires de la chaîne d'approvisionnement et peuvent être annoncés ou non.

3. Certification

Tous les fournisseurs doivent signer le Code de conduite des fournisseurs de Nellson Nutraceutical LLC (annexe) et certifier que la fabrication de leur produit est conforme aux lois sur l'esclavage et la traite des êtres humains dans le pays où ils font des affaires.

4. Responsabilité interne

Nous exigeons que tous les employés de Nellson se conforment à notre Code de conduite d'entreprise. Les fournisseurs de produits et de services et les entrepreneurs sont tenus d'agir de manière éthique et de se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs. Nous enquêtons sur les problèmes et prenons les mesures appropriées pour y remédier allant jusqu'au licenciement des employés et à la résiliation des ententes avec les fournisseurs et les entrepreneurs.

Un responsable des achats a été chargé de surveiller la conformité de tous les fournisseurs de Nellson. Les principales actions pour garantir la conformité seront:

- le Code de conduite signé des fournisseurs
- des visites annuelles sur les sites de fabrication des fournisseurs si nécessaire

Les fournisseurs de l'entité sont basés à la fois au Canada et à l'international.

Aucune mesure corrective ou coercitive n'a été prise à l'endroit de fournisseurs pour violation du travail des enfants car aucun cas n'a été documenté. Notons également que l'entité est certifiée Rainforest.

En plus de ces exigences relatives à ses fournisseurs, l'entité a mis en place des politiques internes. Parmi celles-ci, un code de conduite (annexe). Le code de conduite est une lecture obligatoire pour l'ensemble des employés (couverture de 100%) et est partie intégrale des activités d'accueil des nouveaux employés.

Certaines sections visent directement les éléments visés par la présente législation :

CHOIX LIBRE DE L'EMPLOI

1.1.1 Il n'y a aucun recours au travail forcé, à la contrainte directe ou indirecte au travail ou au travail non volontaire des prisonniers.

2. LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET LE DROIT AUX NEGOCIATIONS COLLECTIVES SONT RESPECTES

2.1 Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives.

2.2 L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.

2.3 Les représentants des travailleurs ne font pas l'objet de discriminations et sont autorisés à entreprendre leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.

4. IL EST INTERDIT DE FAIRE TRAVAILLER DES ENFANTS

4.1 Il sera interdit de procéder au recrutement des mineurs.

4.2 La seule exception à l'embauche de mineurs sera pour l'embauche temporaire d'étudiants d'été.

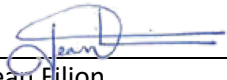
4.3 Il sera interdit d'employer des enfants et des personnes de moins de 18 ans pour des travaux nocturnes ou dans des conditions dangereuses.

4.4 Ces politiques et procédures se conformeront aux clauses des normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pertinentes.

6. LES HEURES DE TRAVAIL NE SONT PAS EXCESSIVES

- 6.1 Les heures de travail doivent être conformes aux lois nationales, aux accords collectifs, et aux dispositions 6.2 à 6.6 ci-dessous, selon celles qui apportent la meilleure protection aux travailleurs. Les sous-clauses 6.2 à 6.6 sont basées sur les normes de travail internationales.
- 6.2 Les heures de travail, hors heures supplémentaires, doivent être définies par contrat, et ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine.
- 6.3 Toute heure supplémentaire doit être volontaire. Les heures supplémentaires doivent être utilisées de façon responsable, en prenant en compte tous les éléments suivants : l'étendue, la fréquence et les heures travaillées par les travailleurs individuels et la force de travail dans son ensemble. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer un emploi régulier. Les heures supplémentaires doivent toujours être rémunérées à un taux majoré, dont il est recommandé qu'il ne soit pas inférieur à 125 % du taux régulier de rémunération.

Nous confirmons donc avoir pris les actions requises en regard à la présente législation.



Jean Filion
Président et Chef de la direction
Nellson LLC.

27-05-2024

Date

Code de conduite annuel des fournisseurs de Nellson Nutraceutical

Ce code de conduite s'applique à tous les "fournisseurs" de Nellson Nutraceutical LLC. Les fournisseurs peuvent être définis comme toute entreprise, corporation, personne ou autre entité qui vend ou cherche à vendre tout type de biens ou de services à Nellson, y compris les employés, agents et autres représentants du fournisseur.

Nellson Nutraceutical LLC s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de qualité des produits et d'intégrité commerciale dans ses relations avec les clients et les fournisseurs. Nous nous attendons de nos employés qui interagissent avec les fournisseurs qu'ils se conduisent avec les plus hauts standards d'honnêteté et d'intégrité personnelle.

Attentes de Nellson envers ses fournisseurs :

- Éviter toute perception de comportement contraire à l'éthique ou d'irrégularité.
- Offrir à leurs travailleurs un lieu de travail équitable et éthique et appliquer les normes les plus élevées en matière de droits de l'homme.
- Éviter de retenir les salaires en violation des lois et des règlements et/ou de payer des frais de recrutement ou des frais similaires pour obtenir des emplois.
- Payer au moins le salaire minimum et fournir tous les avantages légaux, en plus de respecter toutes les lois applicables en matière de durée maximale du travail, y compris le paiement des heures supplémentaires au-delà ou au taux établi par les lois et réglementations locales.
- Fournir un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement, où les travailleurs ne peuvent faire l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge, le handicap, l'appartenance ethnique, le sexe, l'état civil, l'origine nationale, l'affiliation politique, la race, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'appartenance à un syndicat ou tout autre statut protégé par la législation nationale ou locale applicable en ce qui concerne les pratiques d'embauche ou d'emploi.
- Offrir un lieu de travail exempt de tout type d'abus ou de harcèlement, y compris un lieu de travail permettant la liberté d'association.
- Veiller à ce que tout travail soit volontaire et ne permette pas, directement ou indirectement, le recours à tout type de travail involontaire, au travail des mineurs ou à la traite des êtres humains.
- Respecter les normes éthiques les plus strictes.
- Éviter la corruption, l'extorsion, le détournement de fonds ou les pots-de-vin dans le but d'obtenir un avantage injuste ou inapproprié.
- Respecter toutes les lois anti-corruption applicables.
- Respecter la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA).
- Respecter de manière générale toutes les lois applicables.

- Éviter toute perception d'irrégularité ou de conflit d'intérêts.
- Les fournisseurs s'engagent à assurer la sécurité et la santé de leurs employés et veillent à ce que la formation requise du personnel soit terminée avant le début de toute activité professionnelle.
- Les fournisseurs doivent disposer de plans d'urgence et de procédures d'intervention qui mettent en œuvre toutes les lois et réglementations applicables en ce qui concerne : la préparation aux situations d'urgence, le signalement et la notification ; les procédures d'évacuation, la formation et les exercices ; l'équipement approprié de détection et de suppression des risques ; l'accès à des sorties adéquates des sites des fournisseurs.
- Les fournisseurs doivent mettre à la disposition des travailleurs des toilettes propres, un accès à l'eau potable et, si des installations de préparation et de stockage des aliments sont prévues, elles doivent être hygiéniques ; s'ils sont prévus, les dortoirs des travailleurs doivent répondre à des normes de vie acceptables.
- Garantir et certifier que toutes les installations de fabrication respectent les lois environnementales, y compris toutes les lois relatives à l'élimination des déchets, aux émissions atmosphériques, aux rejets, aux substances toxiques et à l'élimination des déchets dangereux.
- S'assurer que tous les fournisseurs ou sous-traitants du fournisseur répondent à ces attentes.
- Valider et certifier que tous les matériaux et composants ont été obtenus à partir de récoltes autorisées conformément aux traités et protocoles internationaux ainsi qu'aux lois et réglementations locales.
- Les fournisseurs doivent se conformer à la politique environnementale de Nellson, disponible sur notre site web www.nellsonllc.com.
- Nellson se réserve le droit d'auditer toutes les opérations de fabrication de ses fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent le présent code de conduite.

En apposant sa signature ci-dessous, le fournisseur reconnaît et accepte de se conformer au Code de conduite des fournisseurs de Nellson,

Fournisseur : _____

Nom : _____

Poste : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE ANNUEL DES FOURNISSEURS DE NELLSON NUTRACEUTICAL

Ce code de conduite s'applique à tous les "fournisseurs" de Nellson Nutraceutical LLC. Les fournisseurs peuvent être définis comme toute entreprise, corporation, personne ou autre entité qui vend ou cherche à vendre tout type de biens ou de services à Nellson, y compris les employés, agents et autres représentants du fournisseur.

Nellson Nutraceutical LLC s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de qualité des produits et d'intégrité commerciale dans ses relations avec les clients et les fournisseurs. Nous nous attendons de nos employés qui interagissent avec les fournisseurs qu'ils se conduisent avec les plus hauts standards d'honnêteté et d'intégrité personnelle.

Attentes de Nellson envers ses fournisseurs :

- Éviter toute perception de comportement contraire à l'éthique ou d'irrégularité.
- Offrir à leurs travailleurs un lieu de travail équitable et éthique et appliquer les normes les plus élevées en matière de droits de l'homme.
- Éviter de retenir les salaires en violation des lois et des règlements et/ou de payer des frais de recrutement ou des frais similaires pour obtenir des emplois.
- Payer au moins le salaire minimum et fournir tous les avantages légaux, en plus de respecter toutes les lois applicables en matière de durée maximale du travail, y compris le paiement des heures supplémentaires au-delà ou au taux établi par les lois et réglementations locales.
- Fournir un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement, où les travailleurs ne peuvent faire l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge, le handicap, l'appartenance ethnique, le sexe, l'état civil, l'origine nationale, l'affiliation politique, la race, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'appartenance à un syndicat ou tout autre statut protégé par la législation nationale ou locale applicable en ce qui concerne les pratiques d'embauche ou d'emploi.
- Offrir un lieu de travail exempt de tout type d'abus ou de harcèlement, y compris un lieu de travail permettant la liberté d'association.
- Veiller à ce que tout travail soit volontaire et ne permette pas, directement ou indirectement, le recours à tout type de travail involontaire, au travail des mineurs ou à la traite des êtres humains.
- Respecter les normes éthiques les plus strictes.
- Éviter la corruption, l'extorsion, le détournement de fonds ou les pots-de-vin dans le but d'obtenir un avantage injuste ou inapproprié.

- Respecter toutes les lois anti-corruption applicables.
- Respecter la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA).
- Respecter de manière générale toutes les lois applicables.
- Éviter toute perception d'irrégularité ou de conflit d'intérêts.
- Les fournisseurs s'engagent à assurer la sécurité et la santé de leurs employés et veillent à ce que la formation requise du personnel soit terminée avant le début de toute activité professionnelle.
- Les fournisseurs doivent disposer de plans d'urgence et de procédures d'intervention qui mettent en œuvre toutes les lois et réglementations applicables en ce qui concerne : la préparation aux situations d'urgence, le signalement et la notification ; les procédures d'évacuation, la formation et les exercices ; l'équipement approprié de détection et de suppression des risques ; l'accès à des sorties adéquates des sites des fournisseurs.
- Les fournisseurs doivent mettre à la disposition des travailleurs des toilettes propres, un accès à l'eau potable et, si des installations de préparation et de stockage des aliments sont prévues, elles doivent être hygiéniques ; s'ils sont prévus, les dortoirs des travailleurs doivent répondre à des normes de vie acceptables.
- Garantir et certifier que toutes les installations de fabrication respectent les lois environnementales, y compris toutes les lois relatives à l'élimination des déchets, aux émissions atmosphériques, aux rejets, aux substances toxiques et à l'élimination des déchets dangereux.
- S'assurer que tous les fournisseurs ou sous-traitants du fournisseur répondent à ces attentes.
- Valider et certifier que tous les matériaux et composants ont été obtenus à partir de récoltes autorisées conformément aux traités et protocoles internationaux ainsi qu'aux lois et réglementations locales.
- Les fournisseurs doivent se conformer à la politique environnementale de Nellson, disponible sur notre site web www.nellsonllc.com.
- Nellson se réserve le droit d'auditer toutes les opérations de fabrication de ses fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent le présent code de conduite.

LE CODE DE CONDUITE NELSON INITIATIVE D'ÉTHIQUE COMMERCIALE



Table des matières

- 1- CHOIX LIBRE DE L'EMPLOI
- 2- LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LE DROIT AUX NÉGOCIATIONS COLLECTIVES SONT RESPECTÉS
- 3- LES CONDITIONS DE TRAVAIL RESPECTENT LES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ
- 4- IL EST INTERDIT DE FAIRE TRAVAILLER LES ENFANTS
- 5- VERSEMENT D'UN SALAIRE MINIMUM
- 6- LES HEURES DE TRAVAIL NE SONT PAS EXCESSIVES
- 7- AUCUNE DISCRIMINATION N'EST PRATIQUÉE
- 8- IL CONVIENT DE FOURNIR UN EMPLOI RÉGULIER
- 9- IL EST INTERDIT DE RECOURIR À DES TRAITEMENTS SÉVÈRES OU INHUMAINS

Champs d'application

Ce code de conduite s'applique pour tous les employés de Nelson au Canada.

CHOIX LIBRE DE L'EMPLOI

- 1.1.2 Il n'y a aucun recours au travail forcé, à la contrainte directe ou indirecte au travail ou au travail non volontaire des prisonniers.
- 1.1.3 Les travailleurs ne sont pas tenus de placer un "dépôt" ou de confier leurs papiers d'identité à leur employeur et ils sont libres de quitter leur emploi après un préavis d'un délai raisonnable.

2. LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET LE DROIT AUX NEGOCIATIONS COLLECTIVES SONT RESPECTES

- 2.1 Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives.
- 2.2 L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.
- 2.3 Les représentants des travailleurs ne font pas l'objet de discriminations et sont autorisés à entreprendre leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.
- 2.4 Si le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives est restreint par la loi, l'employeur doit faciliter plutôt que gêner le développement de méthodes parallèles pour permettre

3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL RESPECTENT LES REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE

- 3.1 Il convient de fournir un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité, en tenant compte des connaissances de l'industrie et des dangers spécifiques éventuels. Il conviendra de prendre des mesures pour éviter les accidents matériels et corporels découlant du travail entrepris ou y étant associés en minimisant, dans la mesure du possible, les causes des dangers inhérents au lieu de travail.

- 3.2 Les travailleurs recevront une formation d'hygiène et de sécurité, qui sera inscrite aux registres. Ces stages seront renouvelés pour les nouveaux travailleurs ou les travailleurs mutés.
- 3.3 Il conviendra de fournir un accès à des sanitaires propres et à de l'eau potable et si nécessaire, à des équipements permettant le stockage d'aliments.

4. IL EST INTERDIT DE FAIRE TRAVAILLER DES ENFANTS

- 4.1 Il sera interdit de procéder au recrutement des mineurs.
- 4.2 La seule exception à l'embauche de mineurs sera pour l'embauche temporaire d'étudiants d'été.
- 4.3 Il sera interdit d'employer des enfants et des personnes de moins de 18 ans pour des travaux nocturnes ou dans des conditions dangereuses.
- 4.4 Ces politiques et procédures se conformeront aux clauses des normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pertinentes.

5. VERSEMENT D'UN SALAIRE MINIMUM

- 5.1 Le salaire et les avantages versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, les normes légales nationales ou les normes industrielles, selon celles qui correspondent au seuil le plus élevé. En tous cas, il conviendra que le salaire soit suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux et fournir un revenu libre.
- 5.2 Tous les travailleurs recevront des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaires avant de commencer celui-ci, et sur les particularités de leur salaire pour la période de paie concernée, chaque fois qu'ils seront payés.
- 5.3 Il sera interdit de procéder à des déductions sur salaire pour mesure disciplinaire ou à des déductions sur salaire qui ne sont pas prévues par la loi nationale sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Il conviendra d'enregistrer toutes les mesures disciplinaires.

6. LES HEURES DE TRAVAIL NE SONT PAS EXCESSIVES

- 6.1 Les heures de travail doivent être conformes aux lois nationales, aux accords collectifs, et aux dispositions 6.2 à 6.6 ci-dessous, selon celles qui apportent la meilleure protection aux travailleurs. Les sous-clauses 6.2 à 6.6 sont basées sur les normes de travail internationales.
- 6.2 Les heures de travail, hors heures supplémentaires, doivent être définies par contrat, et ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine.
- 6.3 Toute heure supplémentaire doit être volontaire. Les heures supplémentaires doivent être utilisées de façon responsable, en prenant en compte tous les éléments suivants : l'étendue, la fréquence et les heures travaillées par les travailleurs individuels et la force de travail dans son ensemble. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer un emploi régulier. Les heures supplémentaires doivent toujours être rémunérées à un taux majoré, dont il est recommandé qu'il ne soit pas inférieur à 125 % du taux régulier de rémunération.
- 6.4 Les heures totales dans toute période de sept jours ne doivent pas dépasser 60 heures, sauf si la clause 6.5 ci-dessous s'applique.
- 6.5 Les heures de travail peuvent dépasser 60 heures dans une période de sept jours seulement dans des circonstances exceptionnelles lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :
- ceci est permis par la loi nationale ;
 - ceci est permis par un accord collectif librement négocié avec une organisation de travailleurs représentant une portion significative de la force de travail ;
 - des dispositifs de protection appropriés sont établis pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
- et
- l'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent comme des pics de production inattendus, des accidents ou des urgences.
- 6.6 Les travailleurs doivent recevoir au moins un jour de repos par période de sept jours ou, lorsque c'est permis par la loi nationale, deux jours de repos par période de 14 jours.

7. AUCUNE DISCRIMINATION N'EST PRATIQUEE

- 7.1 Il n'existe aucune discrimination dans le recrutement, les compensations, l'accès aux stages de formation, la promotion, le licenciement ou la mise à la retraite pour des raisons de race, de caste, d'origine nationale, de religion, d'âge, de handicap, de sexe, d'état civil, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique.

8. IL CONVIENT DE FOURNIR UN EMPLOI REGULIER

- 8.1 Dans la mesure du possible, les travaux exécutés doivent être fondés sur une relation d'emploi concrète, établie sur des lois et pratiques nationales.
- 8.2 Il sera interdit d'éviter les obligations aux employés dans le cadre des lois et réglementations relatives au travail ou à la sécurité sociale pour la relation d'emploi régulier par le biais de la sous-traitance de la main d'oeuvre seule, de la sous-traitance, de dispositions pour le travail à domicile ou de programmes d'apprentissage dont l'intention n'est pas de procurer des compétences ou un emploi régulier. Il sera également interdit d'éviter ces obligations par l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée.

9. IL EST INTERDIT DE RECOURIR A DES TRAITEMENTS SEVERES OU INHUMAINS

- 9.1 Les sévices ou la discipline physique, la menace de sévices, le harcèlement sexuel ou d'autre nature et les injures ou autres formes d'intimidation seront interdits. Les clauses de ce code constituent un minimum mais pas un maximum pour les normes et il sera interdit d'utiliser ce code pour empêcher les sociétés d'aller au-delà. Les sociétés qui appliquent le code devront respecter les lois nationales et autres lois pertinentes et si la loi et le présent code de conduite s'intéressent au même sujet, il conviendra qu'elles appliquent la clause qui procure la meilleure protection.