

Restaurant Brands International

**Respect des droits et de la dignité de
la personne dans nos chaînes
d'approvisionnement : Rapport sur la
conformité à la loi sur l'esclavage
moderne**

Rapport 2023 sur la loi sur l'esclavage moderne

À propos de la société et de ses chaînes d'approvisionnement

Restaurant Brands International Inc. (« RBI ») est une société canadienne dont le siège social est à Toronto, en Ontario, et qui est cotée à la Bourse de Toronto (TSX : QSR). Nous sommes l'unique commandité de Restaurant Brands International LP (« RBI LP »), une société en commandite de l'Ontario cotée à la Bourse de Toronto (TSX : QSP), qui détient les entités qui possèdent et franchisent les marques Tim Hortons®, Burger King®, Popeyes® et Firehouse Subs® (les « Marques de RBI ») dans le monde entier. Nous sommes donc l'une des plus grandes entreprises de restauration rapide au monde, avec plus de 30 000 restaurants dans plus de 120 pays et territoires en date du 31 décembre 2023.

Plus de 99 % des restaurants des Marques de RBI étaient détenus et exploités par des franchisés au 31 décembre 2023. Les franchisés des Marques de RBI sont des entrepreneurs indépendants qui détiennent et exploitent séparément leurs entreprises et qui emploient les membres d'équipe travaillant dans leurs restaurants. Nous accordons aux franchisés le droit d'exploiter des restaurants en utilisant nos marques, notre habillage commercial et d'autres éléments de propriété intellectuelle, des procédures d'exploitation cohérentes, des produits et des services de qualité uniforme et des procédures normalisées pour contrôler et gérer les stocks. Pour chaque restaurant franchisé, la Marque de RBI pertinente conclut généralement un contrat de franchise couvrant des modalités préétablies applicables aux franchisés, y compris l'obligation pour les franchisés de se conformer à toutes les lois applicables à l'exploitation du restaurant et d'acheter des produits et des services auprès de fournisseurs et de distributeurs approuvés par la Marque de RBI concernée. En effet, les franchisés de chacune des Marques de RBI sont tenus de commander la majorité des produits utilisés dans leurs restaurants, y compris leurs équipements, ingrédients, emballages et uniformes, auprès de ces fournisseurs et distributeurs approuvés.

Plus précisément, les marques Burger King®, Popeyes® et Firehouse Subs® approuvent les fournisseurs et distributeurs tiers pour leurs chaînes respectives, et les marques Burger King® et Popeyes® travaillent avec des coopératives d'achat de la chaîne d'approvisionnement pour certains marchés. Les entités qui possèdent et franchisent les marques Burger King®, Popeyes® et Firehouse Subs® ne sont pas incluses dans le présent rapport, puisque ces marques ne produisent pas de biens au Canada ou ailleurs et n'importent pas de biens produits à l'étranger. Toutefois, pour les activités de la marque Tim Hortons® au Canada – incluant les restaurants Tim Hortons qui offrent du café de qualité supérieure, des thés, des boissons de spécialité chaudes et froides à base d'espresso, des pâtisseries fraîches (dont des beignes, des Timbits®, des bagels, des muffins, des biscuits et des feuilletés), des sandwichs, des wraps, des soupes et plus encore – nous exploitons une chaîne d'approvisionnement verticalement intégrée qui nous permet de fabriquer, d'entreposer et de distribuer des produits alimentaires et fournitures aux restaurants Tim Hortons. Par ailleurs, Tim Hortons fabrique son propre café, ainsi que des garnitures et des fondants pour ses pâtisseries.

Par conséquent, le présent document est un rapport conjoint de RBI, de RBI LP et de Groupe TDL Corporation, une société de la Colombie-Britannique ayant son siège social à Toronto (Ontario) et franchiseuse de la marque Tim Hortons® au Canada (« Tim Hortons » et, avec RBI et RBI LP, la « Société »), qui ont l'obligation de publier un rapport en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada. Ce rapport conjoint porte sur l'exercice clos le 31 décembre 2023 et décrit les mesures prises par la Société en 2023 pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants au sein de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. En tant que sociétés de portefeuille, RBI et RBI LP dépendent essentiellement des efforts de Tim Hortons comme entreprise exploitante au Canada pour gérer et contrôler les activités de sa chaîne d'approvisionnement et ses programmes de conformité.

Le reste du présent rapport porte sur nos activités en lien avec la chaîne d'approvisionnement verticalement intégrée de Tim Hortons.

Risques liés au travail forcé et au travail des enfants

Nos processus d'approvisionnement et d'assurance qualité comprennent une procédure de gestion des risques (PGR) qui nous oblige à identifier les risques commerciaux, y compris les risques liés aux droits de la personne. Le comité d'audit du conseil d'administration de RBI supervise notre PGR. Une évaluation est réalisée chaque année et est régulièrement mise à jour et présentée au comité d'audit. Dans l'ensemble, nous n'avons pas constaté de risque significatif de travail des enfants ou de travail forcé dans la majorité des activités de Tim Hortons. Dans les catégories précises de notre chaîne d'approvisionnement où il existe des risques d'esclavage moderne, nous prenons des mesures pour évaluer et atténuer ces risques. Ces catégories sont les suivantes :

- **Café** – Pour acheter son café vert, Tim Hortons collabore avec Enveritas, un organisme sans but lucratif qui homologue la durabilité dans le secteur du café. Tim Hortons travaille aussi avec des exportateurs de café locaux et des organisations non gouvernementales (ONG) pour concevoir et déployer des programmes d'aide aux agriculteurs et d'amélioration continue dans les régions où notre café est cultivé, afin d'améliorer les conditions de vie des agriculteurs et de réduire le risque de non-conformité sociale dans notre chaîne d'approvisionnement.
- **Fruits et légumes** – Les fruits et légumes des restaurants Tim Hortons proviennent uniquement de fournisseurs approuvés dont les bonnes pratiques agricoles (BPA) ont été vérifiées, ce qui englobe la santé, la sécurité et le traitement des travailleurs.
- **Certains articles de détail et uniformes** – Pour certains articles non alimentaires, comme nos tasses, gobelets et articles de papeterie, et nos uniformes fabriqués en Chine, nous atténuons les risques grâce à des audits et à une étroite collaboration avec nos fournisseurs. Par ailleurs, nous avons renforcé notre procédure d'évaluation

des risques en créant pour chaque produit un profil de risque qui tient compte de divers éléments (processus d’approbation global, informations relatives à l’assurance qualité, sécurité, public visé, mode de distribution, historique du fournisseur, etc.). Nous choisissons une approche de vérification appropriée en fonction du profil de risque du produit.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous atténuons les risques liés au travail des enfants et au travail forcé dans notre chaîne d’approvisionnement, veuillez consulter la section [Diligence raisonnable et mesures correctives](#).

Politiques

Nous avons adopté plusieurs politiques liées aux droits de la personne et à la conduite éthique, ainsi que des mécanismes permettant aux employés de signaler leurs préoccupations concernant les violations des droits de la personne.

Notre [Code d’éthique des affaires et de conduite](#) (le Code) décrit nos attentes par rapport à la conduite de l’employeur et de l’employé, notamment en ce qui concerne les droits de la personne. Il s’applique à tous les employés qui travaillent dans nos centres de services aux restaurants, nos équipes régionales, nos centres de distribution et nos sites de fabrication. Tous les employés concernés doivent attester sur une base annuelle qu’ils ont lu le Code et qu’ils respectent ses normes.

En complément du Code, notre [Engagement envers les membres de nos équipes](#) résume les politiques en vigueur au travail pour les employés des restaurants appartenant à la Société. Nous avons notamment une politique de tolérance zéro à l’égard du travail forcé ou non volontaire, et des lignes directrices pour les jeunes travailleurs qui reflètent les lois locales. Cette politique a été élaborée sur la base des principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l’homme des Nations Unies et la Déclaration de l’Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes des droits fondamentaux au travail.

Notre [Code d’éthique des affaires et de conduite pour les fournisseurs](#) (le Code des fournisseurs) présente nos exigences fondamentales pour la conduite éthique de nos fournisseurs. Il décrit nos attentes en matière de conditions de travail, y compris notre tolérance zéro pour le travail forcé, et l’obligation de nos fournisseurs de respecter toutes les lois pertinentes sur le travail des enfants et les normes de l’OIT. Il stipule aussi que nos fournisseurs doivent adhérer aux principes de notre Code des employés. Les modalités de notre Code des fournisseurs nous autorisent à effectuer à tout moment des vérifications non annoncées des installations ou des dossiers de nos fournisseurs.

Pour faire affaire avec la marque Tim Hortons®, les fournisseurs et distributeurs de nos produits approuvés doivent respecter notre Code des fournisseurs, conformément à nos modalités d’approvisionnement et/ou de distribution. Nous demandons à nos fournisseurs

directs approuvés d'attester qu'ils respectent notre Code des fournisseurs au moyen d'un questionnaire d'autoévaluation.

Il est important de noter que le Code des employés et l'Engagement envers les membres de nos équipes susmentionnés ne s'appliquent pas aux restaurants Tim Hortons® détenus et exploités par des franchisés ni aux employés de ces restaurants franchisés. Nos franchisés sont toutefois légalement et contractuellement tenus de respecter toutes les lois du travail applicables là où ils exercent leurs activités. Le non-respect des lois en vigueur peut entraîner la résiliation du contrat de franchise.

Nous encourageons les employés et les fournisseurs de RBI à signaler les violations du Code ou du Code des fournisseurs en suivant notre [Politique sur la dénonciation](#).

Mécanismes de signalement

Nous encourageons les employés de la Société et les fournisseurs des restaurants Tim Hortons à signaler les violations du Code ou du Code des fournisseurs de façon anonyme via la ligne d'assistance EthicsPoint, ou directement à un superviseur, au chef de la conformité, à un conseiller en ressources humaines ou à un avocat du service juridique. RBI ne tolère pas les représailles contre les personnes qui signalent de bonne foi des violations potentielles. RBI suit de près toutes les plaintes reçues par la ligne d'assistance et veille à ce qu'elles fassent l'objet d'une enquête et soient traitées, au besoin. Les plaintes reçues par la ligne d'assistance sont également signalées au comité d'audit du conseil d'administration. Les infractions confirmées peuvent entraîner le licenciement, dans le cas des employés de la Société. Consultez la section [Diligence raisonnable et mesures correctives](#) pour en savoir plus sur la façon dont nous vérifions la conformité des vendeurs et des franchisés.

Diligence raisonnable et mesures correctives

RBI respecte toutes les lois du travail dans les territoires où elle opère et enquête sur toute plainte de non-conformité signalée. Pour en savoir plus, consultez la section Mécanismes de signalement. Puisque nos franchisés sont des entrepreneurs indépendants, ils ont la responsabilité légale de se prémunir contre le recours au travail des enfants ou au travail forcé, et de répondre à toutes les préoccupations liées à l'emploi de leur main-d'œuvre. Dans le cadre de leur relation contractuelle avec Tim Hortons, les franchisés sont tenus de respecter les lois et la réglementation en vigueur. Si un franchisé est soupçonné d'enfreindre le droit du travail, nous examinerons la situation et nous pourrions faire appel à un enquêteur tiers pour évaluer les allégations. En fonction des résultats de l'examen ou de l'enquête, nous veillerons à ce que le franchisé remédie à la situation ou, le cas échéant, nous résilierons le contrat de franchise.

Dans notre chaîne d'approvisionnement, nous exerçons une diligence raisonnable en menant des audits pour évaluer les violations des droits de la personne dans les catégories

présentant un risque accru de travail des enfants ou de travail forcé, en particulier le café, les articles de détail et les uniformes. Nous remédions à tout problème soulevé lors de ces audits.

Café

La chaîne d'approvisionnement du café est très complexe, puisque la majorité de la production mondiale est faite par de petites exploitations familiales. Plus de 12,5 millions de plantations de café dans le monde ont une superficie inférieure à cinq hectares¹. La chaîne d'approvisionnement nécessite des intermédiaires pour améliorer l'accès des petits exploitants au marché mondial. La plupart des grands acheteurs de café, comme Tim Hortons, ne peuvent donc pas s'approvisionner directement auprès des producteurs. Tim Hortons achète son café via des importateurs et exportateurs qui assurent la liaison avec les producteurs de café afin d'obtenir un café conforme à nos spécifications. Au cours des vingt dernières années, nous avons collaboré avec un certain nombre d'organisations sans but lucratif et d'organisations gouvernementales, dont Affaires mondiales Canada, qui s'efforcent de promouvoir des pratiques agricoles durables, notamment les aspects qui permettraient de prévenir les risques de travail des enfants et de travail forcé.

Afin de réduire davantage les risques de travail des enfants et de travail forcé, nous nous sommes associés, en 2020, avec [Enveritas](#) pour vérifier 100 % de nos achats de grains de café, d'abord pour l'année de récolte 2019-2020, puis pour chaque année suivante, selon divers indicateurs sociaux, économiques et environnementaux, notamment le recours au travail des enfants et au travail forcé. L'évaluation d'Enveritas sur le travail des enfants porte sur trois éléments clés :²

1. Aucun enfant n'ayant pas l'âge minimum légal pour travailler n'est employé.
2. Les mineurs n'effectuent pas de tâches dangereuses.
3. Si des enfants aident leur famille, cela n'affecte pas leur accès à l'éducation.

Son évaluation du travail forcé porte aussi sur trois éléments :³

1. Les travailleurs peuvent partir librement.
2. Les conjoints et les enfants des travailleurs ne sont pas tenus de travailler.
3. Les pièces d'identité, les salaires ou les biens des travailleurs ne sont pas retenus pour les obliger à rester au travail.

Enveritas est un organisme sans but lucratif qui réalise des évaluations sociales au niveau des plantations de café, en se basant sur l'analyse géospatiale et l'analyse de données en temps réel, afin de fournir aux acheteurs une garantie de durabilité. Enveritas réalise des dizaines de milliers de ces évaluations chaque année, puis regroupe les données à l'aide de

¹ [Coffee yield stability as a factor of food security](#) (2022).

² Enveritas. (2023). [Sustainability standards for coffee producers](#) (p. 11).

³ Enveritas. (2023). [Sustainability standards for coffee producers](#) (p. 12).

modèles statistiques afin d'évaluer le risque de différents problèmes de durabilité pour toutes les exploitations agricoles dans différentes zones géographiques. Enveritas vérifie ensuite la traçabilité des achats de café de Tim Hortons chaque année et établit une analyse des risques dans ces lieux, en tenant compte des risques de travail des enfants ou de travail forcé. En fonction de ces analyses, Tim Hortons répond aux risques identifiés en adoptant des mesures d'amélioration : mobilisation des fournisseurs, participation à des initiatives collaboratives, transparence des progrès, programmes d'aide directe aux agriculteurs, etc. Chaque année, Enveritas vérifie 100 % des achats de café de Tim Hortons, en plus de vérifier certaines de nos installations de séchage.

En collaboration avec des exportateurs et des ONG, nous avons conçu et déployé des programmes d'aide directe aux agriculteurs, en utilisant une approche basée sur la théorie du changement. Nous recourons à des stratégies éprouvées qui visent à réduire la pauvreté et à améliorer les conditions de vie des agriculteurs et de leurs familles. Un élément clé de nos efforts est d'atténuer les problèmes de conformité sociale sur le terrain, en prévenant le travail des enfants et en améliorant les normes de travail.

Parmi nos stratégies d'intervention, nous avons notamment ouvert des centres d'accueil qui proposent aux enfants d'agriculteurs ou de travailleurs agricoles des activités pendant que leurs parents travaillent, mis en place des systèmes de surveillance du travail des enfants, créé un programme de jeunes pionniers du climat et formé des adultes sur les activités appropriées pour les mineurs. Pour la période commençant le 1^{er} janvier 2021, nous avons soutenu plus de 21 000 fermes grâce à des programmes d'aide aux agriculteurs.

Articles de détail et uniformes

En ce qui concerne nos articles de détails et nos uniformes, qui sont très majoritairement fabriqués en Chine⁴, nous exigeons que tous les fournisseurs et installations approuvés passent un audit de conformité sociale avant de commencer la production de tout produit fabriqué pour Tim Hortons. Pour les articles saisonniers et les commandes à faible volume, nous examinons les audits sociaux réalisés par des tiers dans chaque établissement. Pour les commandes de 50 000 unités ou plus, nous examinons les audits sociaux existants et commandons notre propre audit. Ces audits sont menés sur place conformément à la norme SA8000 et comprennent une inspection visuelle, un examen de la documentation et des entretiens en privé avec des employés choisis au hasard.

Voici ce qui est notamment vérifié lors des audits :

- Si les installations recourent au travail d'enfants ou au travail forcé.
- Si des mesures de santé et de sécurité sont en place.
- Si des horaires de travail raisonnables sont respectés.
- Si les installations sont propres et sûres pour les travailleurs.

⁴ Aucun de nos fournisseurs approuvés d'uniformes ou d'articles de détail n'est basé dans la région chinoise du Xinjiang.

Des audits sociaux sont réalisés une fois par année dans les installations concernées. Si des infractions graves sont constatées lors d'un audit mené avant l'intégration d'un nouveau fournisseur, nous ne ferons pas affaire avec lui. En cas d'allégations graves contre un fournisseur existant concernant le travail des enfants ou le travail forcé, nous arrêterons la production avec ce fournisseur et mènerons une enquête pour confirmer les allégations. Si une non-conformité est signalée lors d'un audit, nous examinerons la documentation. Si une non-conformité est signalée en dehors d'un audit, nous demanderons à un vérificateur tiers de procéder à un audit social de l'installation. Si un fournisseur présente des infractions graves avérées, nous arrêterons la production et résilierons notre contrat avec lui.

Perte de revenus

Dans nos catégories à haut risque, nous n'avons pas établi que les familles vulnérables avaient subi une perte de revenu à ce jour.

Formation

Tous les employés de l'entreprise, y compris ceux qui travaillent dans nos centres de services aux restaurants, nos équipes régionales, nos centres de distribution et nos sites de fabrication doivent suivre des formations trimestrielles sur la conformité. Chaque année, une de ces formations trimestrielles est consacrée à notre Code d'éthique des affaires et de conduite (le Code), qui aborde des sujets relatifs aux droits de la personne. Dans le cadre de cette formation, les employés doivent confirmer qu'ils ont lu le Code et qu'ils s'engagent à le respecter en tout temps. Nous incitons nos employés à suivre cette formation en la liant à leurs primes annuelles.

Pour les employés horaires de nos centres de distribution et de nos installations de fabrication, nous organisons une formation annuelle en personne sur le Code et les sujets liés à la conformité. Ces employés doivent aussi signer un formulaire chaque année pour attester qu'ils ont lu le Code et qu'ils le respecteront. En 2023, plus de 99 % des employés hors restaurant ont suivi une formation sur la conformité ou ont attesté avoir lu le Code et accepté de s'y conformer.

Avec l'équipe des opérations de café de Tim Hortons et nos fournisseurs, nous avons collaboré avec Enveritas pour lancer un programme de formation en ligne afin de cerner les problèmes de conformité sociale au niveau des plantations de café. Tous nos fournisseurs de café vert et leurs équipes ont suivi et terminé le programme de formation, de même que l'équipe des opérations de café de Tim Hortons.

Évaluation de l'efficacité

Nous continuons à explorer les pratiques exemplaires du secteur et les principales méthodes de vérification afin de valider notre approche pour réduire les risques liés à l'esclavage

moderne dans nos activités. Pour nos articles de détail et nos uniformes, nous nous appuyons sur la norme de vérification SA8000. Pour les articles de détail, nous réalisons notre propre audit social, en plus d'examiner les audits déjà réalisés, pour les commandes de 50 000 unités et plus.

En ce qui concerne le café de Tim Hortons, notre partenaire Enveritas procède à une vérification annuelle au cours du cycle de culture afin de mesurer les indicateurs sociaux, économiques et environnementaux des agriculteurs participant à nos programmes d'intervention et de comparer ces résultats aux données similaires des agriculteurs de la même région qui ne participent pas à ces programmes. Nous examinons le rendement et les progrès de nos agents de terrain deux fois par année, tandis que l'efficacité de leur méthodologie est mesurée une fois par année, pendant le cycle de récolte. Notre approche d'amélioration continue nous amène à identifier les domaines d'intervention à améliorer. Par exemple, à la fin 2023, nous avons commencé à mesurer la satisfaction des agriculteurs envers le programme et l'aide qu'ils reçoivent, afin d'apporter des améliorations.

Attestation

Ce rapport a été approuvé conformément au sous-alinéa 11(4)(b)(ii) de la Loi par le conseil d'administration de Restaurant Brands International Inc. En ma qualité d'administrateur de Restaurant Brands International Inc. et non à titre personnel, je fais cette attestation conformément aux exigences de la Loi.

J'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans ce rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans ce rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus. J'ai l'autorité de lier Restaurant Brands International Inc.



Ali Hedayat

Président du comité d'audit
Administrateur principal indépendant,
Restaurant Brands International Inc.
25 avril 2024

En cas de divergence ou d'incohérence entre ce rapport en français et sa version anglaise, la version anglaise aura préséance.