



Évaluation de l'entreprise en matière de travail
forcé et de travail des enfants dans les chaînes
d'approvisionnement

Mai 2025

Table des matières

Introduction.....	3
Structure, activités et chaîne d'approvisionnement	3
Politiques et documentation actuelle.....	4
Diligence raisonnable.....	6
Identification et gestion des risques.....	6
Activités de mitigation des risques de travail forcé et de travail des enfants.....	8
Attestation	10

Introduction

En tant qu'entreprise responsable, Couvoir Boire & Frères inc. reconnaît l'importance de respecter et de promouvoir les lois et les normes en vigueur, tant au niveau provincial que fédéral. Couvoir Boire & Frères inc. est déjà engagé à respecter les législations québécoise et canadienne en matière de droit du travail, de sécurité et d'autres domaines réglementaires. Cet engagement fait partie intégrante de la culture d'entreprise de Couvoir Boire & Frères inc. et de sa responsabilité envers ses employés, ses clients et ses partenaires.

Dans les sections suivantes de ce rapport, nous mettrons en évidence les actions concrètes et les projets en cours qui témoignent de l'engagement de Couvoir Boire & Frères inc. envers le développement social et économique du Québec et du Canada tout en respectant les lois et les réglementations en vigueur.

Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

L'entité consolidée, soit Couvoir Boire & Frères inc. et ses filiales remplissent les conditions définies par la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et opèrent diverses activités au Canada dans le domaine de la production avicole et en tant que couvoirier.

Le présent rapport couvre les activités et la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise et ses filiales et couvre l'exercice financier qui se terminait au 30 septembre 2024.

Structure

Couvoir Boire & Frères inc. (numéro d'entreprise du Québec : 1141258385) a son siège social dans la municipalité de Wickham au Québec.

Couvoir Boire & Frères inc. est une compagnie constituée sous le régime de la Loi sur les compagnies, partie 1A, RLRQ, C. C-38 (régime courant : Loi sur les sociétés par actions (RLRQ, C. S31.7). Couvoir Boire & Frères n'est pas cotée en bourse.

Couvoir Boire & Frères est dirigée par le président Claude Boire, accompagné de Denis Boire, vice-président, Pierre Rivard, président du conseil et Clément Boire, secrétaire et trésorier.

Couvoir Boire & Frères emploie plus de 577 employés répartis parmi les fermes et couvoirs de son réseau.

Activités

L'entreprise exerce des activités dans le domaine de la production avicole et en tant que couvoirier au Canada. Ces services sont inclus dans les catégories suivantes :

- Production d'œufs d'incubation
- Production d'œufs de consommation
- Incubation de poussins
- Élevage de dindons
- Élevage de volailles
- Production d'œufs pour le domaine
- Production d'embryons pour le pharmaceutique

Chaîne d'approvisionnement

Couvoir Boire & Frères inc. se procure des biens et services auprès de 1107 fournisseurs. Ces fournisseurs proviennent du Canada (1107), des États-Unis (21), de la France (2), de l'Allemagne (1), des Pays-Bas (1) et de l'Angleterre (1).

Politiques et documentations actuelles

L'entreprise dispose de politiques et documentation pertinentes en lien avec la Loi S-211 :

Politiques et documentations	Description	Soutien à la lutte contre le travail des enfants
Politique contre la violence et le harcèlement psychologique et sexuel	Cette politique a pour objectif de confirmer l'engagement de Couvoir Boire & Frères inc. pour un milieu de travail sain et exempt de toute discrimination, de conduite vexatoire et de comportements harcelants.	En fournissant une politique claire en matière de harcèlement, Couvoir Boire & Frères inc. soutient la création d'un environnement de travail sécuritaire et respectueux pour tous ses employés.

Politiques et documentations	Description	Soutien à la lutte contre le travail des enfants
	<p>Couvoir Boire & Frères inc. reconnaît le droit des membres de son équipe au respect, à la dignité, et à la sécurité. La politique comprend une définition et des exemples en lien avec le harcèlement. Couvoir Boire & Frères inc. a aussi développé un formulaire de plainte de harcèlement psychologique pour aider les employés dans leur processus de plainte et assurer leur confidentialité.</p>	
<p>Politique sur la santé et la sécurité du travail</p>	<p>Cette politique exprime l'engagement de l'entreprise à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et l'intégrité physique de ses employés. Elle énumère les éléments de l'engagement de l'employeur et aussi de l'employé pour assurer un environnement sain et sécuritaire.</p>	<p>Avec cette politique, l'entreprise soutient la création d'un environnement de travail sécuritaire pour ses employés, en priorisant leur santé et leur bien-être.</p>
<p>Politique en matière de code d'éthique</p>	<p>Cette politique encadre le comportement des membres du personnel de l'entreprise en ce qui a trait aux actes illégaux ou contraires à l'éthique professionnelle. Le code d'éthique mentionne en outre à qui s'adresser en cas de manquement.</p>	<p>Un code d'éthique permet de définir clairement les normes et attentes en matière de conduite éthique et de respect, incluant des interdictions spécifiques. Il permet aussi de sensibiliser les employés sur les exigences de l'entreprise. Il encourage la transparence et définit les responsabilités de chaque acteur et les sanctions en cas de non-respect, ce qui renforce l'importance de la conformité et de l'engagement envers les pratiques éthiques.</p>
<p>Directives et engagements — Embauche</p>	<p>Les Directives et engagements à l'intention des employés au moment de l'embauche visent à fournir aux employés un encadrement pour assurer un milieu de travail sécuritaire. Elles décrivent, entre autres, les éléments liés aux horaires de travail, au harcèlement, à la santé et la</p>	<p>En fournissant un encadrement clair, les Directives et engagements à l'intention des employés au moment de l'embauche établissent un cadre de travail et d'éthique pour l'organisation. En sensibilisant les employés à leurs droits et en encourageant la transparence et la responsabilisation au sein de l'entreprise, les Directives et</p>

Politiques et documentations	Description	Soutien à la lutte contre le travail des enfants
	sécurité, au respect des employés, à la confidentialité et plusieurs autres éléments.	engagements à l'intention des employés au moment de l'embauche encouragent un climat de travail sain.

Diligence raisonnable

Outre les politiques et aux documentations présentées précédemment, l'entreprise utilise un « dépliant du harcèlement » sur lequel l'employé peut trouver des liens pour des vidéos de sensibilisation portant sur le harcèlement au travail et sur les conflits, ainsi que des sections portant sur la civilité au travail et sur les étapes à franchir en cas de problématique. De plus, l'entreprise dispose d'un document intitulé « Traitement du harcèlement psychologique » qui présente la procédure en cas de plaintes ainsi que les étapes de traitement des plaintes.

Ces mesures sensibilisent les employés aux comportements appropriés et aux procédures à suivre en cas de harcèlement ou de conflits, créant ainsi un environnement de travail sûr et respectueux. En éduquant les employés sur leurs droits et en fournissant des ressources et des procédures claires pour signaler les abus, l'entreprise réduit les risques de conditions de travail abusives qui peuvent inclure le travail forcé et le travail des enfants.

Identification et gestion des risques

Identification des risques

Les risques sont identifiés et évalués selon deux critères :

1. Industrie : L'industrie dans laquelle opère l'entité qui doit déposer un rapport est-elle jugée à risque en ce qui a trait au travail forcé et au travail des enfants ?
2. Marchandise :
 - a. Le pays duquel provient la marchandise acquise par l'entité qui doit déposer un rapport est-il jugé à risque en ce qui a trait au travail forcé et au travail des enfants ?
 - b. La marchandise acquise par l'entité qui doit déposer un rapport est-elle jugée à risque en ce qui a trait au travail forcé et au travail des enfants ?

L'évaluation des risques utilise deux indices distincts pour conclure sur les risques inhérents de travail forcé et de travail des enfants liés aux industries, aux biens et aux pays : (1) l'indice mondial de l'esclavage de *Walk Free* (industrie et pays) et (2) la liste des biens produits par le travail des enfants ou le travail forcé du département du Travail des États-Unis (marchandise) [*US Department of Labor's List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*].

Ainsi, une évaluation des risques liés à l'industrie des services relatifs à l'élevage de la volaille (incluant les produits d'élevage de volaille) achetés par Couvoir Boire & Frères inc. et aux pays auprès desquels les biens ont été acquis a été réalisée en lien avec la Loi S-211.

Afin de faire cette évaluation, l'entreprise a évalué les groupes de produits représentant au moins 1% du total des dépenses d'approvisionnement pour l'exercice 2024. Toute catégorie de produits représentant moins de 1% du total des achats est considérée comme non significative pour cette évaluation et exclue de l'analyse.

Industrie

En tant que producteur avicole et couvoirier, Couvoir Boire & Frères inc. met sur le marché des produits relatifs à l'élevage de la volaille à partir de produits fournis par Couvoir Boire & Frères inc. (ses filiales) et par ses fournisseurs, opérant dans une industrie considérée à risque par le rapport *Global Estimates of Modern Slavery, Forced Labour and Forced Marriage*.

Pays

Si l'entreprise sait que certains de ses fournisseurs canadiens achètent des produits en provenance de pays étrangers, elle ne connaît pas l'étendue de ces achats. L'entreprise achète des produits finis fabriqués à partir de composants multiples, et sait que chaque matériau peut présenter un profil de risque différent en ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement.

Le Canada et les États-Unis sont les deux pays où l'entreprise se procure ses produits. Ces deux pays sont considérés comme des pays à faible risque de travail forcé et de travail des enfants.

Marchandises achetées

Couvoir Boire & Frères inc. se procure principalement de la marchandise liée à la production avicole et à la reproduction avicole. L'entreprise n'achète pas directement toutes les matières premières qui composent la marchandise. Par exemple, une moulée contient du blé. Par conséquent, l'entreprise a identifié les risques liés à certains des matériaux utilisés dans la production de produits finis que l'entité achète et utilise dans ses opérations avicoles.

Parmi les principaux produits ou services achetés, la moulée présente un risque inhérent modéré à élevé de travail forcé et de travail des enfants, en raison des composantes identifiées suivantes : blé et maïs.

D'autres composants, tels que le soya, ont été identifiés comme ingrédient des produits achetés par Couvoir Boire & Frères inc, mais ne figurent pas dans les indices mentionnés plus haut. Ces ingrédients présentent donc un faible risque de travail forcé et de travail des enfants.

Activités de mitigation des risques de travail forcé et de travail des enfants

Gestion des fournisseurs

Afin de réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, l'entreprise envisage de mettre en place les mécanismes suivants pour l'intégration et le contrôle des fournisseurs :

1. développer une politique d'approvisionnement mentionnant l'obligation du fournisseur de respecter les normes internationales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) en matière de travail forcé et de travail des enfants.
2. distribuer à ses nouveaux fournisseurs importants un formulaire d'auto-évaluation de leurs pratiques en matière de travail forcé et de travail des enfants.

Formation de sensibilisation

L'entreprise n'a pas mis en place de formation spécifique concernant le travail forcé ou le travail des enfants. Toutefois, l'entreprise sensibilise ses employés sur la production responsable, le bien-être animal et la biosécurité. Elle encourage aussi une conduite morale et éthique dans toutes les sphères d'activités.

L'entreprise reconnaît l'opportunité d'améliorer cette sensibilisation en rapport avec la Loi en incorporant une section sur le travail forcé et le travail des enfants dans sa politique d'éthique. L'entreprise évaluera le contenu applicable dans un avenir proche.

Mesures correctrices pour contrer le travail forcé et le travail des enfants, ainsi qu'atténuer la perte de revenus des familles vulnérables

En date de mai 2025, l'entreprise n'a pas identifié ou détecté, et n'a aucune raison de suspecter des cas de travail forcé ou de travail des enfants au sein de ses opérations ou de celles de ses fournisseurs directs.

Par conséquent, aucune mesure corrective n'a été requise au cours de l'exercice 2024, que ce soit à l'égard du travail forcé ou du travail des enfants, ou à l'égard de tout cas entraînant une perte de revenus pour des familles vulnérables.

Processus d'auto-évaluation en lien avec le travail forcé et le travail des enfants

L'entreprise a réalisé les actions suivantes pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants :

1. Réalisation d'une auto-évaluation interne des risques de travail forcé et/ou de travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de l'organisation. L'entreprise a identifié dans le présent rapport les biens de la chaîne d'approvisionnement qui présentent des risques inhérents de travail forcé et/ou de travail des enfants.
2. Mise en œuvre de politiques et documentation qui créent une culture dans laquelle les employés se sentent en sécurité et contribuent à prévenir les pratiques illégales et à protéger les travailleurs. L'entreprise a également identifié l'opportunité d'ajouter une section sur le thème de la Loi dans sa politique de code d'éthique.
3. Des mesures d'intégration et de contrôle liées aux activités de mitigation des risques ont été identifiées pour réduire le risque de travail forcé et/ou de travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Attestation

Conformément aux exigences de la Loi S-211, et en particulier à la section 11 de celle-ci, je certifie avoir examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité ou les entités mentionnées ci-dessus. Selon mes connaissances, et ayant fait preuve de diligence raisonnable, je certifie que les informations contenues dans le rapport sont vraies, précises et complètes à tous égards essentiels aux fins de la loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Claude Boire



Nom, prénom

Signature

Président Boire & Frères

30 mai 2025

Titre

Date

Je suis autorisé à engager la société Couvoir Boire & Frères inc., et ce rapport couvre l'exercice financier se terminant le 30 septembre 2024 et s'applique à Couvoir Boire & Frères inc. ainsi qu'à toutes les entités considérées comme des entités déclarantes au sens de la loi et à toutes les filiales contrôlées par Couvoir Boire & Frères inc., le cas échéant.