



RAPPORT SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAINES D'APPROVISIONNEMENT

- 2023 -

1. INTRODUCTION

Le présent rapport est rédigé par Bridor Inc. (« Bridor ») et ses sociétés affiliées, dont Bridor USA, Inc., Lecoq Cuisine LLC, Lecoq Cuisine At Home LLC et Bridgeport Property LLC (collectivement, le « Groupe », « nous ») conformément à la S-211, *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »).

Ce rapport concerne les mesures prises par le Groupe pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à toute étape de la production de biens au Canada ou ailleurs pour l'exercice terminé le 31 décembre 2023 (la « période de déclaration »).

2. ACTIVITES, CHAINES D'APPROVISIONNEMENT ET STRUCTURE

2.1. Activités

Le Groupe développe et fabrique des pains et des viennoiseries de tradition européenne de grande qualité. Tous nos produits sont adaptés aux goûts des consommateurs nord-américains.

2.2. Les chaînes d'approvisionnement

Les principales composantes d'approvisionnement pour le Groupe sont les matières premières et l'emballage. Afin de combler ses besoins opérationnels et satisfaire aux exigences de ses clients et des consommateurs, Groupe s'approvisionne majoritairement des fabricants et distributeurs canadiens et américains. Nous importons aussi certains produits de boulangerie fabriqués par une société reliée en France.

2.3. Structure

Bridor Inc. est une entité de juridiction québécoise. Son siège social est situé au 1370 Graham-Bell, à Boucherville, et elle exerce ses activités aux établissements situés au 1445 rue de Coulomb, à Boucherville, et au 3075 rue de Rouen, à Montréal. Ses sociétés affiliées, dont Bridor USA, Inc.,

Lecoq Cuisine LLC, Lecoq Cuisine At Home LLC et Bridgeport Property LLC, sont des entités de juridiction américaine avec des établissements au 2260 Industrial Way dans la ville de Vineland, au New Jersey, et au 35 Union Avenue dans la ville de Bridgeport, au Connecticut. Au 31 décembre 2023, Bridor employait un total d'environ 600 employés au Canada et 450 aux États-Unis.

3. Politiques et processus de diligence raisonnable

Le Groupe s'est engagé dans une démarche forte de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) afin de promouvoir une approche transparente, éthique et responsable de ses activités, ancrée dans le bien-être des femmes et des hommes. Partager les cultures boulangères du monde c'est œuvrer pour une boulangerie durable avec nos collaborateurs, nos fournisseurs, nos clients et nos consommateurs, c'est aussi préserver les ressources de notre monde afin de proposer des produits boulangers de haute qualité. C'est pourquoi nous menons aujourd'hui des actions concrètes autour de quatre grands engagements pour aller encore plus loin et les inscrire durablement dans notre démarche.

Découvrez nos engagements :

- a. [La qualité de nos ingrédients](#)
- b. [La santé et le bien-être des consommateurs](#)
- c. [La protection de notre environnement](#)
- d. [Le respect des femmes et des hommes](#)

De plus, le Groupe s'est doté d'un *Code éthique des affaires* (« **Code éthique du Groupe** ») qui définit les politiques et procédures du Groupe dans des domaines d'importance juridique et éthique. Il définit les exigences de conformité à toutes les lois, règles et réglementations dans lesquelles le Groupe exerce ses activités, ainsi que les exigences de conformité aux politiques propres du Groupe. Dans cette optique, le Groupe s'engage à :

- i. Lutter contre le travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants;
- ii. Lutter contre les discriminations en matière d'emploi et de profession;
- iii. Protéger la santé, promouvoir la sécurité et le bien-être au travail;
- iv. Lutter contre le harcèlement moral ou sexuel ;
- v. Respecter la liberté d'association ; et
- vi. Promouvoir la formation des collaborateurs

4. Risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos opérations et chaînes d'approvisionnement

4.1. Opérations

Nous n'employons aucune personne de moins de 18 ans et tous nos employés sont bien autorisés à travailler légalement dans leurs lieux de travail respectif. Tous nos employés travaillent au Canada et aux États-Unis. Le Groupe est conforme aux lois et règlements applicables en vigueur. Il n'existe donc pas – ou très peu – de risque de travail forcé ou de travail des enfants dans nos opérations.

4.2. Chaînes d'approvisionnement

Nous nous efforçons de travailler avec des fournisseurs qui partagent notre engagement à respecter les normes les plus élevées de respect des droits et règlements ainsi que des normes dans l'industrie.

Bien que nous n'ayons pas, au cours de la période de déclaration, entrepris d'activités spécifiques ou de processus formels pour identifier les risques de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement, nous considérons que ce risque parmi nos fournisseurs est faible : nos fournisseurs sont majoritairement situés au Canada et aux États-Unis. Nous comprenons que certains fournisseurs nous fournissent des produits provenant d'autres pays et qu'ils disposent tous de leurs propres chaînes d'approvisionnement mondiales. Nous reconnaissons que ceci peut créer un risque de travail forcé et nous nous sommes engagés à mettre des mesures en place afin de minimiser le risque de travail forcé ou travail des enfants. Ceci inclut l'adoption d'un code de conduite auquel nos fournisseurs doivent adhérer et un partenariat avec des vérificateurs externes qui vérifieront la conformité de nos fournisseurs avec nos valeurs en engagements.

5. Mesures prises pour évaluer et gérer le risque de travail forcé et de travail des enfants

Comme le prévoit le Code éthique du Groupe, le Groupe croit qu'il faut faire preuve d'honnêteté et d'intégrité et atteindre les objectifs de l'entreprise uniquement par une conduite honorable. Bien que nous n'ayons pas, au cours de la période de déclaration, pris de mesures formelles pour évaluer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement, nous nous engageons à respecter l'individu et à promouvoir un environnement sûr et sain pour nous-mêmes et pour les autres personnes susceptibles d'être affectées par nos actions ou nos décisions.

6. Mesures correctives

Au cours de la période de déclaration, le Groupe n'a pas identifié ni reçu de signalement de travail forcé ou de travail d'enfants dans nos opérations ou nos chaînes d'approvisionnement. Ainsi, nous n'avons eu à prendre aucune mesure pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants ou pour remédier à toute perte de revenus pour les familles vulnérables. Ceci étant dit, le Groupe a adopté un code de conduite auquel nos fournisseurs doivent adhérer et a entamé un partenariat

avec des vérificateurs externes qui vérifieront la conformité de nos fournisseurs avec nos valeurs en engagements.

7. Formation

Bridor n'a pas, au cours de la période de déclaration, proposé de formation à ses salariés sur les questions de travail forcé et de travail des enfants.

8. Évaluer notre efficacité

Compte tenu de la nouveauté de la Loi et du fait que le Groupe est encore aux premiers stades de compréhension des enjeux et des risques du travail forcé et du travail des enfants, le Groupe n'est pas en mesure d'évaluer l'efficacité des actions prises pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

9. Approbation et attestation

Ce rapport a été approuvé conformément au sous-alinéa 11(4)(b)(ii) de la Loi par le conseil d'administration de Bridor. Conformément aux exigences de la Loi et de son article 11, j'atteste avoir pris connaissance des informations contenues dans le présent rapport. Sur la base de mes connaissances et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans ce rapport sont vraies, exactes et complètes à tous égards importants, aux fins de la Loi, pour la période de référence.

Je fais l'attestation ci-dessus en ma qualité d'administrateur pour et au nom du conseil d'administration de Bridor.

Par : _____

Nom et prénom :  Éric Juillet de Saint Lager

Titre : Chef de la Direction

Date : 2024.05.30