

**RAPPORT EN VERTU DE LA LOI RELATIVE À LA
LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE
TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES
D'APPROVISIONNEMENT (EXERCICE 2023)**



Le présent rapport a été établi conformément à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi »), qui exige que les entreprises rendent compte des mesures qu'elles ont prises au cours de l'exercice fiscal pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de leurs activités et de leur chaîne d'approvisionnement. Le présent rapport porte sur nos activités canadiennes pour WK Kellogg Canada Corp. (« WK Kellogg Co »), une organisation canadienne constituée en vertu des lois fédérales du Canada pour son exercice se terminant le 31 décembre 2023.

Ce rapport décrit tout ce que WK Kellogg Co entreprend pour s'assurer que l'esclavage moderne ne se pratique pas sur ses lieux de travail, dans sa chaîne d'approvisionnement et dans ses activités.

1. Structure de l'entreprise, activités et chaîne d'approvisionnement :

SEM Kellogg Canada Corp est une filiale de WK Kellogg Co, l'un des principaux fabricants et distributeurs de céréales en Amérique du Nord. Les marques de céréales Kellogg Co comprennent Kellogg's Frosted Flakes®, Kellogg's® Froot Loops®, Kellogg's® Mini-Wheats®, Kellogg's® Mini-Wheats®, Kellogg's® Special K®, Kellogg's® Rice Krispies®, Kellogg's Raisin Bran deux pelletées®, Kellogg's Corn Flakes® et Vector® pour n'en nommer que quelques-unes. Le bureau de WK Kellogg Canada Corp. est situé à Mississauga, en Ontario, et possède un site de fabrication à Belleville, en Ontario. Au 31 décembre 2023, WK Kellogg Canada Corp. compte 276 employés.

WK Kellogg Co collabore avec plus de 1 500 fournisseurs de niveau un à l'échelle mondiale. Notre base de fournisseurs est diversifiée et complexe. Nos principales matières premières proviennent des grains (blé, maïs, riz, avoine) ainsi que d'autres produits agricoles comme le sucre, les fruits et d'autres additifs. Les principaux matériaux d'emballage utilisés sont le carton, le carton ondulé et le plastique. La plupart de ces intrants proviennent de fournisseurs basés aux États-Unis, mais la société WK Kellogg Canada s'approvisionne localement au besoin.

2. Évaluation des risques

En 2019, une évaluation des risques à l'échelle de l'entreprise a été effectuée par un cabinet d'experts-conseils international. Le risque est déterminé par divers facteurs, notamment la région d'implantation, le secteur ou la matière première, le degré de saillance des problèmes identifiés dans l'industrie et les informations spécifiques aux fournisseurs.

Sept risques majeurs ont été identifiés pour nos opérations, notre chaîne d'approvisionnement et l'origine de nos ingrédients, qui constituent l'ensemble des défis systémiques pertinents pour la fabrication de

produits alimentaires en raison des risques inhérents aux produits de base, aux zones géographiques et à nos activités dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Ces risques saillants s'alignent sur les orientations des principes directeurs des Nations unies (UNGP), à savoir ceux qui représentent le plus grand risque pour les personnes et qui peuvent avoir les répercussions les plus graves en raison des activités ou des relations d'affaires d'une entreprise.

Le travail forcé, le travail des enfants et le travail des migrants sont quelques-uns des principaux risques identifiés. Pour en savoir plus sur nos principaux risques et sur la manière dont nous y faisons face, veuillez consulter ce qui suit.

3. Mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants :

Travail forcé

Nos activités : WK Kellogg Co interdit le travail forcé, y compris la servitude, la servitude pour dettes, l'esclavage ou la traite des êtres humains pour le marché du travail (le « Travail forcé »), dans le cadre de ses activités commerciales et de sa chaîne d'approvisionnement. Le travail forcé est un fléau mondial omniprésent et insidieux dont les conséquences directes et négatives sur les droits fondamentaux de la personne sont considérables. Nous nous engageons à protéger les droits de la personne et à mener des activités éthiques et transparentes, exemptes de travail forcé.

Les employés de WK Kellogg Co ne doivent pas être contraints de travailler par la violence ou l'intimidation ou par des moyens tels que le recouvrement de dettes, la rétention de papiers d'identité ou la menace d'une dénonciation aux autorités d'immigration. Nous adhérons également et soutenons les Principes industriels prioritaires sur le travail forcé du Consumer Goods Forum, qui énoncent que « Aucun travailleur ne devrait payer pour un emploi, chaque travailleur devrait avoir la liberté de mouvement, et aucun travailleur ne devrait être endetté ou contraint de travailler. » Notre Code d'éthique du personnel exige que les employés respectent la loi, agissent avec intégrité, fassent preuve de respect et exercent leurs activités en adoptant et en démontrant des normes rigoureuses en matière de comportement éthique. Il exige de faire preuve de diligence pour déterminer si notre entreprise se conforme à nos normes, notamment en ce qui concerne l'interdiction du travail forcé et de la discrimination. Tous les employés sont tenus de se conformer au Code du personnel, faute de quoi des mesures disciplinaires peuvent être prises, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Notre chaîne d'approvisionnement et origines : Nos fournisseurs sont également soumis à ces mêmes exigences et vous trouverez de plus amples informations dans notre Code de conduite des fournisseurs. L'adhésion à notre Code de conduite des fournisseurs est une exigence pour la sélection des fournisseurs et est incluse dans tous les contrats. Si une violation grave de nos politiques, telle que des cas de travail forcé, est signalée ou découverte, WK Kellogg Co s'assurera



de réagir immédiatement, de mettre en place un plan d'atténuation et de remédier au problème. Nous adoptons une approche fondée sur le risque pour déterminer quels fournisseurs ont besoin d'une sensibilisation et d'une formation supplémentaires ou d'une vérification du respect de nos politiques.

Travail des enfants

Nos activités : Nous interdisons tout recours au travail des enfants tel qu'il est défini dans les directives de l'OIT concernant les entreprises et le travail des enfants. Nous respectons la législation nationale concernant l'âge minimum de travail et les déterminations concernant le type de travail conformément à la Convention sur l'âge minimum N° 138 et la Convention sur les pires formes de travail des enfants N° 182. Nous soutenons également la Déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail.

Nos chaînes d'approvisionnement et origines : En plus de notre Code de conduite des fournisseurs, nous exigeons également que les fournisseurs n'emploient pas de personnes âgées de moins de 15 ans, n'ayant pas l'âge minimum requis pour travailler ou n'ayant pas l'âge minimum requis pour suivre une scolarité obligatoire, conformément à la législation locale. Les fournisseurs doivent suivre le salaire minimum le plus ancien en cas de contradiction.

Travailleurs migrants

Nos activités : WK Kellogg Co accorde la priorité à la protection des droits de la personne dans l'ensemble de sa chaîne de valeur et accorde une attention particulière aux groupes présentant un risque élevé de marginalisation, comme les personnes ayant migré à l'intérieur ou à l'extérieur de leur pays pour trouver un emploi. Notre objectif est de faire en sorte que les travailleurs migrants connaissent leurs droits, que ceux-ci soient respectés et qu'ils aient la possibilité de signaler tout problème et d'y remédier.

Notre chaîne d'approvisionnement et origines : Les fournisseurs doivent respecter leurs employés en leur garantissant, dans le cadre de leurs activités commerciales, le droit à la vie, à la liberté individuelle et à la sécurité personnelle. Une attention particulière doit être accordée aux personnes les plus vulnérables ou marginalisées, telles que les femmes, les jeunes, les populations autochtones, les minorités, les personnes présentant un handicap et les travailleurs migrants ou étrangers, afin de garantir le respect de ces droits.

Intégration dans la norme de travail

Nous cherchons à collaborer avec des fournisseurs et des partenaires qui s'alignent sur nos politiques, nos exigences et nos priorités en matière d'approvisionnement responsable en biens et en services. Tous les fournisseurs sont tenus d'adhérer à notre Code de conduite des fournisseurs, qui figure dans l'ensemble de nos contrats et bons de commande, et qui constitue une obligation pour collaborer avec WK Kellogg Co. Nous nous réservons le droit de mettre fin à notre contrat avec tout fournisseur, à notre seule discrétion, en cas de violation du Code de

conduite des fournisseurs ou des politiques d'entreprise qui y sont associées. À l'heure actuelle, nous collaborons avec les fournisseurs existants et les nouveaux fournisseurs durant le processus d'examen des contrats afin d'assurer la conformité avec nos politiques et nos attentes en matière de participation à divers programmes et projets pilotes axés sur les droits de la personne. Nous donnons également une rétroaction annuelle aux fournisseurs par l'entremise de notre processus de gestion du rendement des fournisseurs afin d'évaluer la conformité et de rechercher de nouvelles voies de partenariat dans ce domaine.

Nous prévoyons de faire appel à Sedex, un prestataire de services tiers spécialisé dans le commerce éthique, afin d'identifier, d'évaluer et de gérer les risques au sein de notre chaîne d'approvisionnement. La plateforme utilise des centaines d'indices relatifs aux droits de la personne, y compris le travail forcé, pour déterminer les niveaux de risque inhérents à chaque région et à chaque secteur. Nous effectuerons des autoévaluations des fournisseurs portant sur la main-d'œuvre, la santé et la sécurité, l'environnement et l'éthique des affaires. Cette approche nous aidera à évaluer et à mieux comprendre les risques et les lacunes de nos fournisseurs et à formuler un plan d'action.

Les installations d'approvisionnement peuvent être soumises à des vérifications sur place effectuées par un vérificateur tiers. Les vérifications suivront la méthodologie SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) à quatre piliers, qui est la norme de vérification sociale la plus largement reconnue. Basés sur le code de base de l'Initiative de Commerce éthique (ETI), les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et les lois locales des pays, les vérifications SMETA incluent l'évaluation des normes de travail, des droits de la personne, de la santé et de la sécurité des travailleurs, de la conformité environnementale et de la performance en matière d'éthique des affaires. Cette approche nous aidera à évaluer et à mieux comprendre les risques et les lacunes de nos fournisseurs et à formuler un plan d'action.

Code de conduite des fournisseurs

Le Code de conduite des fournisseurs de WK Kellogg Co (« Code des fournisseurs ») décrit les normes et les pratiques commerciales auxquelles nous demandons à nos fournisseurs directs et élargis de se conformer dans le cadre de leurs relations et de leur conduite avec WK Kellogg Co, ses employés et ses locaux. Le champ d'application de cette exigence comprend tous les niveaux de fournisseurs, fabricants, entrepreneurs, partenaires de coentreprise, agents, distributeurs et consultants. Il s'étend également à la société mère, à la filiale, aux agents, aux sous-traitants et aux entités affiliées et s'applique à tous les travailleurs, y compris permanents, temporaires, contractuels, étrangers, ou travailleurs migrants. Notre Code des fournisseurs indique clairement que nos fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables, y compris les traités et les normes internationales telles que les Dix Principes du Pacte mondial des Nations Unies, les Principes directeurs des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Charte internationale des droits de l'homme, les Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et les normes fondamentales du travail de l'OIT telles que codifiées dans les huit conventions fondamentales. Une attention particulière doit être accordée aux personnes les plus vulnérables ou marginalisées, telles que les femmes, les jeunes,



les populations autochtones, les minorités, les personnes présentant un handicap et les travailleurs migrants ou étrangers, afin de garantir le respect de ces droits. Il incombe au fournisseur de veiller au respect de l'intention et de la lettre du Code des fournisseurs par tous les travailleurs et par l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement, y compris l'ensemble des sous-traitants et des personnes, par le biais de la diffusion, de l'éducation et de la vérification. Notre Code des fournisseurs indique également que WK Kellogg applique une politique de tolérance zéro à l'égard des activités liées à la traite des êtres humains. Conformément à la définition du travail forcé par l'OIT, les fournisseurs ne doivent pas avoir recours ou faciliter toute forme de travail forcé, y compris le travail forcé, obligatoire, la servitude, la servitude pour dettes, l'esclave ou le travail résultant de la traite des êtres humains. Les travailleurs ne doivent pas être contraints de travailler en recourant à la violence ou à l'intimidation ou par des moyens tels que le recouvrement de dettes, la rétention de papiers d'identité ou la menace de dénonciation aux autorités chargées de l'immigration.

Code de déontologie

Chez WK Kellogg Co, chaque employé est assujéti à notre Code de déontologie. Notre Code de déontologie indique clairement que nous soutenons les efforts internationaux visant à promouvoir et à protéger les droits de la personne, y compris une opposition absolue au travail forcé, et que nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent de manière éthique et qu'ils protègent les droits de tous les travailleurs. Notre code de déontologie encourage les employés à signaler tout soupçon ou toute preuve de violation des droits de la personne dans le cadre de nos activités ou de celles de nos fournisseurs, et fournit des instructions sur la manière de le faire par l'entremise d'une ligne de dénonciation anonyme.

Clauses contractuelles

En plus de notre Code des fournisseurs, nous veillons à ce que les contrats passés avec nos fournisseurs mentionnent notre Code des fournisseurs et nous remettons à l'avance une copie de ce dernier à chaque fournisseur afin qu'il soit clairement informé de la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, et qu'il soit tenu de la soutenir.

Vérification et visites

Avant que WK Kellogg Co n'entame une relation avec un nouveau fournisseur, notre équipe des achats effectue une diligence raisonnable pour s'assurer qu'il s'agit d'un fournisseur approprié et, le cas échéant, une visite des locaux du fournisseur.

Formation

WK Kellogg propose régulièrement à ses employés des modules de formation sur différents sujets. En 2024, nous avons prévu une formation obligatoire pour tous les employés afin de



couvrir de nombreux aspects de ce rapport qui soutiennent notre engagement en faveur des droits de la personne, y compris l'interdiction de l'esclavage et de la traite des êtres humains.

4. Mesures correctives

WK Kellogg Co n'a pas identifié de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, nous n'avons pas identifié de perte de revenus pour les familles vulnérables résultant des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants.

5. Évaluations de l'efficacité

WK Kellogg Co a mis en place de nombreuses mesures au cours du dernier exercice financier afin de réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. Nous n'avons pas encore procédé à l'évaluation de l'efficacité de ces mesures.

6. Approbation

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration canadien de WK Kellogg Canada Corp le 30 mai 2024.

ATTESTATION CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 11 de la Loi

Conformément aux exigences de la Loi, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans ce rapport pour WK Kellogg Canada Corp. Selon mes connaissances et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont vraies, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de référence 2023.

Tony Petitti

Directeur général, vice-président des ventes et membre du conseil d'administration de WK Kellogg Canada Corp