

## Rapport 2025 sur le travail forcé et le travail des enfants

### 1. Introduction

Ce rapport, préparé par Newly Weds Foods, LLC (« Newly Weds » ou « NWF » ou la « Société ») pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2025 (la « Période de référence »), décrit les mesures prises pour réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos processus de production, tant au Canada qu'à l'échelle mondiale, pour les marchandises importées au Canada par la Société.

Ce rapport est le troisième produit par la Société en vertu de la Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et la loi sur le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi »). Newly Weds Foods, LLC est une entité soumise aux obligations de déclaration en vertu de la loi californienne de 2010 sur la transparence des chaînes d'approvisionnement.

### 2. Contexte du rapport

Ce rapport est soumis conjointement par Newly Weds Foods, LLC, en son nom propre et au nom des trois entités suivantes. Les filiales de Newly Weds — Newly Weds Foods Co., Mullins Food Products, LLC et Newly Weds Condiments & Sauces, LLC — qui exercent leurs activités au Canada ou importent des marchandises au Canada. Les termes « Newly Weds Foods », « NWF », « Newly Weds », « nous », « notre » et la « Société » désignent Newly Weds Foods, LLC et s'étendent à toutes les entités mentionnées dans le présent document, sauf indication contraire expresse.

### 3. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Newly Weds Foods, LLC est une société enregistrée aux États-Unis d'Amérique et fait office de société mère. Newly Weds, une des sociétés mentionnées dans ce rapport, est basée à Chicago, dans l'Illinois. Elle fournit des panures, des pâtes à frire, des assaisonnements, des sauces et des ingrédients fonctionnels aux transformateurs de volaille, de fruits de mer, de viande, de charcuterie et de pâtes.

À la date du présent rapport, Newly Weds emploie environ 3 071 personnes aux États-Unis et environ 311 au Canada. L'entreprise possède 15 usines de fabrication aux États-Unis, ainsi que trois usines en Alberta, au Québec et en Ontario.

L'équipe de la chaîne d'approvisionnement de Newly Weds Foods joue un rôle essentiel dans le soutien de nos opérations à travers le Canada. Les États-Unis, l'Europe et la région Asie-Pacifique sont des régions où nous nous approvisionnons en produits localement et à l'échelle mondiale afin de répondre à nos besoins opérationnels, tout en maintenant des normes de qualité et de sécurité strictes pour nos matières premières. Ces ingrédients sont commercialisés auprès de différents fournisseurs. Les commerçants et fabricants locaux et internationaux s'approvisionnent principalement aux États-Unis et au Canada.

### 4. Politiques et processus de diligence raisonnable

Newly Weds Foods a mis en place diverses politiques et procédures de vérification préalable qui intègrent des pratiques commerciales responsables. des considérations relatives à la conduite et aux droits de l'homme, ainsi que la définition de certaines valeurs et normes pour nos employés et des fournisseurs qui soulignent notre engagement à prévenir le travail forcé et le travail des enfants au sein de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement.

Nos politiques relatives au travail des enfants et à l'esclavage moderne définissent notre approche de tolérance zéro à l'égard du travail des enfants et du travail forcé dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement, ainsi que notre engagement à respecter les lois et réglementations applicables en matière de droits du travail. Nous alignons nos politiques sur les définitions et normes internationalement reconnues, notamment les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et le Code de base de l'Ethical Trading Initiative (ETI). Par exemple, NWF utilise la définition du travail des enfants de l'ETI comme référence pour identifier, évaluer et prévenir tout risque d'exploitation des enfants. NWF exige également de ses fournisseurs qu'ils respectent les mêmes normes et imposent des exigences similaires à leurs propres fournisseurs. Par exemple, ce

Les attentes sont communiquées dans notre Manuel des attentes envers les fournisseurs. Toutes les personnes associées à Newly Weds, y compris les employés, les sous-traitants et les fournisseurs, partagent la responsabilité de prévenir, de détecter et de signaler les cas de violation des droits humains.

Dans le cadre de l'engagement de Newly Weds à respecter les droits humains dans toutes ses activités, notre politique en matière de droits humains souligne notre attachement au respect des droits des personnes au sein de notre personnel, des communautés locales et de notre chaîne d'approvisionnement. Cette politique adopte également les définitions de l'ETI, fondées sur les conventions de l'OIT. Ces définitions, ainsi que d'autres normes internationalement reconnues, servent à identifier les comportements inacceptables, ou la menace de tels comportements, qui visent à causer, entraînent ou sont susceptibles d'entraîner les préjudices engendrés par ces pratiques de violation des droits humains. La politique souligne également notre adhésion au code de base de l'ETI, garantissant la liberté de choix en matière d'emploi, le respect de la liberté d'association, des conditions de travail sûres et hygiéniques, l'interdiction du travail des enfants, des salaires équitables, des horaires de travail raisonnables et la non-discrimination.

De plus, Newly Weds s'engage à offrir à tous ses employés un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement. Conformément aux directives de l'OIT, le harcèlement et les abus sont considérés comme des indicateurs de travail forcé, notamment toute ingérence abusive, intimidation, hostilité ou comportement offensant de la part d'autrui, utilisé comme moyen de coercition ou de contrôle. NWF reconnaît et accepte que toute forme de mauvais traitement et de harcèlement soit intolérable. Newly Weds a mis en place des politiques de lutte contre le harcèlement ainsi qu'une procédure de signalement pour les employés victimes ou témoins de harcèlement, afin de garantir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, tel que les comportements abusifs, les attitudes hostiles ou importunes, et le harcèlement discriminatoire fondé sur des caractéristiques protégées par les lois et réglementations applicables. Ces principes sont intégrés aux politiques de NWF en matière de travail, notamment à la politique de lutte contre le harcèlement, au code de conduite et à la politique relative aux droits humains, ainsi qu'aux supports de formation interne, y compris l'accueil et les formations annuelles.

Concernant les populations vulnérables au sein de la population active – notamment les femmes, les migrants et les autres groupes marginalisés –, la NWF reconnaît que la combinaison de plusieurs facteurs peut accroître le risque d'exploitation et, par conséquent, rendre ces groupes particulièrement vulnérables au travail forcé et au travail des enfants. Parmi ces facteurs figurent le genre, le statut migratoire, les barrières linguistiques, la précarité économique et le manque d'accès au soutien social. Les politiques de la NWF sont conçues pour prendre en compte ce risque intersectionnel et y répondre. Par exemple, la politique de Newly Weds en matière de harcèlement sexuel interdit formellement le harcèlement sexiste. Le harcèlement sexiste, en particulier lorsqu'il cible les femmes ou les minorités de genre vulnérables, peut constituer une tactique de coercition utilisée dans les contextes de travail forcé. NWF interdit formellement toute forme de harcèlement et d'agression sexuels, définit clairement ce qui constitue un tel comportement et met à disposition des procédures accessibles pour signaler les infractions. Ces protections s'appliquent à toutes les personnes, sans distinction de sexe, et reflètent notre objectif plus large de garantir qu'aucun employé ne soit soumis à des conditions pouvant mener à l'exploitation, aux abus ou au travail forcé.

Concernant les autres groupes vulnérables, un élément clé de ces politiques réside dans notre engagement en faveur de l'égalité des chances en matière d'emploi et de la non-discrimination, grâce à la promotion d'un environnement de travail sûr et respectueux. Ces politiques s'accompagnent de normes strictes interdisant le harcèlement, la violence, la coercition et les abus – autant de facteurs pouvant constituer des causes ou des indicateurs de travail forcé, en particulier pour les personnes ayant peu de pouvoir ou de visibilité au travail.

Prises dans leur ensemble, ces politiques définissent les comportements et pratiques inacceptables qui y sont interdits. Elles soulignent que toutes les personnes associées à Newly Weds, y compris les employés, les sous-traitants et les fournisseurs, partagent la responsabilité de prévenir, de détecter et de signaler les cas de travail forcé et de travail des enfants. Cela inclut l'obligation de coopérer à une enquête, l'obligation de dire la vérité et l'obligation de signaler immédiatement tout cas potentiel.

Les indicateurs de travail forcé, de travail des enfants ou de tout autre comportement répréhensible sont pris en compte. Lors de leur intégration, les employés reçoivent une formation dispensée par des membres qualifiés du service des ressources humaines sur la protection contre le harcèlement et la violence. De même, tous les employés suivent une formation annuelle sur divers sujets éthiques tels que l'équité et la diversité, la gestion des plaintes des employés, les bases de la communication et la manière de reconnaître et de réagir aux incidents potentiels ou avérés. Ces politiques sont disponibles sur demande auprès du service des ressources humaines. Le matériel de formation et les politiques peuvent être mis à disposition dans la langue de préférence de l'employé.

De plus, les candidats qui se voient offrir un emploi chez NWF reçoivent des lettres d'offre d'emploi contenant des conditions raisonnables et cohérentes, y compris, mais sans s'y limiter, les droits prévus par la loi applicable.

#### 4.1. Vérification des chaînes d'approvisionnement des produits

NWF privilégie les partenariats avec des fournisseurs réputés qui exercent leurs activités de manière responsable et légale. NWF s'engage à respecter des pratiques éthiques exemplaires et à adopter une attitude responsable. Ses services d'assurance qualité et d'achats examinent et contrôlent tous les fournisseurs directs dans le cadre d'un processus d'agrément continu. Ce processus comprend l'évaluation des installations de production, des pratiques d'approvisionnement et des autres opérations commerciales des fournisseurs afin de garantir la maîtrise des risques juridiques liés à la chaîne d'approvisionnement.

Cette vérification est effectuée en interne par la NWF, avec le recours à des audits externes. La NWF négocie un Accord de qualification des fournisseurs avec tous les fournisseurs directs, intégrant les exigences du Manuel des attentes des fournisseurs de NWF. Ces documents définissent collectivement les conditions juridiques de la relation d'approvisionnement et stipulent, entre autres, que les fournisseurs :

- Fabriquer leurs produits conformément à toutes les lois locales, fédérales, étatiques et provinciales applicables concernant la traite des êtres humains et l'esclavage ;
- Mettre en œuvre des plans visant à identifier les risques de violations des droits de l'homme, notamment la traite des êtres humains et l'esclavage, au sein de leur chaîne d'approvisionnement ;
- Informer rapidement la NWF si elle soupçonne ou constate des violations des droits de l'homme, notamment la traite des êtres humains et l'esclavage, dans sa chaîne d'approvisionnement ; et
- Se conformer à toutes les normes de travail équitables applicables, y compris les lois sur le salaire minimum et l'âge.

#### 4.2. Normes de responsabilité interne

La NWF procède régulièrement à des audits de ses pratiques internes afin de garantir le respect des politiques en matière de harcèlement, de discrimination et de la conduite au travail. Notre service des ressources humaines joue un rôle essentiel dans le suivi des conditions de travail, l'application des politiques et la gestion de tout comportement contraire à l'éthique. Afin de favoriser une communication ouverte, le service des ressources humaines organise des réunions publiques, offrant ainsi aux employés et aux personnes extérieures l'occasion d'exprimer leurs préoccupations concernant le travail.

Par ailleurs, le département des ressources humaines de NWF effectue des audits chez Newly Weds Foods afin de garantir le respect des pratiques de recrutement éthiques et la conformité à toutes les politiques et procédures en vigueur. Outre les rencontres avec le personnel des ressources humaines pour évaluer l'application des politiques, le département des ressources humaines de NWF dialogue également directement avec les employés et les collaborateurs externes afin de s'assurer que l'entreprise maintient un environnement de travail sûr et respectueux. Aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été signalé lors du dernier audit effectué au cours de la période considérée.

De plus, dans le cadre de son engagement à favoriser une communication ouverte et la transparence, la société a mis en place une politique de porte ouverte destinée à encourager le dialogue entre les employés et la direction.

Tout employé peut demander des réunions formelles ou s'adresser au personnel de direction pour discuter de ses préoccupations, de ses suggestions ou des problèmes liés au travail, y compris les questions de conduite responsable des affaires (RBC).

Notre code de conduite énonce l'engagement de l'entreprise à maintenir des normes exemplaires d'éthique et d'intégrité dans toutes ses activités. Il détaille les normes de comportement attendues de tous les employés, tant au niveau de l'entreprise que de l'organisation.

Leurs affaires internes liées à l'entreprise ainsi que leurs interactions externes avec les clients, les fournisseurs, les concurrents et les communautés où nous sommes présents sont encadrées par le Code de conduite. Dès leur arrivée chez NWF, tous les nouveaux employés reçoivent un exemplaire du Code ainsi qu'une attestation qu'ils doivent consulter et signer chaque année, confirmant ainsi leur compréhension des normes qui y sont énoncées.

#### 4.3. Systèmes de gestion et mécanismes de traitement des griefs

Conformément à notre engagement en faveur d'une politique de transparence, NWF met à la disposition de ses employés différents canaux de signalement pour leur permettre de formuler des suggestions relatives au travail ou de signaler tout grief dont ils auraient été témoins ou victimes, notamment en cas de traitement dur ou inhumain. Les employés sont fortement encouragés à communiquer avec leur supérieur hiérarchique direct, un membre du service des ressources humaines ou tout autre représentant de la direction afin de faire part de leurs préoccupations ou questions. Si une préoccupation n'est pas traitée rapidement par ces canaux, les employés sont invités à la signaler au service des ressources humaines du siège social. Les signalements peuvent également être effectués via la ligne d'assistance téléphonique confidentielle pour les lanceurs d'alerte ou par courriel dédié à l'éthique. Ces services sont disponibles 24 h/24 et 7 j/7 et permettent aux employés de signaler leurs préoccupations de manière anonyme. Les employés sont encouragés à utiliser leur langue maternelle ou leur langue de préférence lors de leur signalement. Le numéro de la ligne d'assistance téléphonique et l'adresse courriel dédiée à l'éthique sont affichés de manière visible dans tous les locaux. Il est important de noter que nous n'avons reçu aucun appel ni aucun courriel sur aucun des canaux de signalement de la NWF de la part d'un employé de la NWF, d'un fournisseur ou d'un membre du public concernant des cas potentiels ou réels de travail des enfants et de travail forcé au cours de la période de référence.

De plus, toute réclamation déposée suit notre procédure interne de traitement des griefs. Le responsable des ressources humaines délègue la responsabilité de l'enquête approfondie à un membre impartial de la direction et à un membre du service des ressources humaines. Cette procédure s'applique également aux audiences d'appel. Cette procédure garantit l'équité et est conforme à notre règlement disciplinaire, qui définit clairement les attentes envers les employés, les modalités d'évaluation des comportements et les procédures de remontée d'information, le cas échéant. Cette procédure de traitement des griefs et les différents canaux de signalement sont présentés lors de l'intégration des nouveaux employés et figurent dans diverses politiques du Manuel de l'employé qui leur est remis. Un exemplaire de la procédure de traitement des griefs est également fourni à tout employé qui dépose un grief. Le service des Ressources Humaines communique ces canaux de signalement dès l'embauche, les affiche dans l'ensemble de l'établissement et rappelle verbalement aux employés la procédure et les canaux de signalement. Conformément à notre politique de lutte contre les représailles, toute personne signalant un problème par l'un de nos canaux désignés peut le faire sans crainte de représailles. NWF interdit formellement toute mesure de représailles à l'encontre d'un employé qui dépose un grief ou participe à une enquête. Toute tentative d'intimidation à l'encontre d'un employé sera sanctionnée.

Toute plainte, enquête et résolution est minutieusement documentée par le service des ressources humaines et traitée de manière confidentielle dans le cadre nécessaire à l'enquête. Toute personne ayant recours à des représailles s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les différentes politiques de NWF enjoignent les employés à contacter un superviseur, un responsable ou un membre du service des ressources humaines en cas de suspicion de représailles. Au cours de la période considérée, aucun grief, réel ou potentiel, n'a été signalé, ni par personne ni par témoin, notamment en ce qui concerne le travail forcé ou le travail des enfants, les pratiques de travail ou la corruption.

#### 4.4. Processus de recrutement

Notre service des ressources humaines est conscient de sa responsabilité de prévenir le travail forcé et le travail des enfants lors du recrutement de nouveaux employés. Durant le processus d'embauche, tous les candidats potentiels doivent se soumettre à une vérification des antécédents, qui comprend notamment la vérification de leur identité.

Les candidats retenus pour un poste chez NWF reçoivent une lettre d'offre d'emploi précisant des conditions raisonnables et cohérentes, notamment les fonctions et responsabilités du poste, la rémunération, les horaires de travail, les congés payés, le statut d'emploi, la période d'essai et les droits prévus par la loi. Cette lettre inclut également une déclaration du salarié confirmant que son acceptation du poste était volontaire.

Nous sélectionnons avec soin des agences de recrutement externes réputées qui partagent nos valeurs éthiques et respectent la législation du travail en vigueur. NWF s'assure que les agences partenaires appliquent des procédures de vérification rigoureuses avant tout placement de candidat au sein de l'entreprise, notamment la vérification de l'identité, de l'âge et de l'expérience professionnelle du candidat.

#### 4.5. Durée du travail, heures supplémentaires et périodes de repos

Nous nous tenons informés des normes d'emploi locales, notamment des réglementations relatives à la durée maximale du travail, aux pauses et à la rémunération des heures supplémentaires. Nous fournissons à nos employés des horaires de travail qui définissent clairement les heures normales de travail et les éventuelles heures supplémentaires. NWF informe ses employés à l'avance des changements d'horaires afin de leur permettre d'organiser leur temps efficacement. NWF assure le suivi et le contrôle des heures de travail de ses employés grâce à des outils de gestion du temps.

Nous avons également élaboré et communiqué des politiques claires concernant les heures de travail, les heures supplémentaires et les périodes de repos. Par exemple, dans l'établissement ontarien de NWF Co, la fiche d'information du ministère du Travail sur les heures de travail et la rémunération des heures supplémentaires est remise à tous les nouveaux employés afin de les aider à comprendre certains de leurs droits et obligations en vertu de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE). De plus, ces employés reçoivent une entente relative aux heures supplémentaires qui détaille l'horaire des opérations de l'entreprise par département et la réglementation de la LNE concernant les heures de travail, les périodes de repos et les heures supplémentaires. L'établissement ontarien de NWF Co applique également une politique de droit à la déconnexion, ce qui souligne son engagement à protéger la santé et le bien-être physique et psychologique de ses employés.

#### 5. Risques liés au travail forcé et au travail des enfants

Bien que les processus de vérification préalable et de surveillance de la NWF n'aient pas permis de mettre en évidence de travail forcé ou de travail des enfants au sein de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement directe, NWF évalue chaque risque identifié en fonction de sa probabilité et de sa gravité potentielle, évitant ainsi la mise en œuvre de mesures correctives en cas de situation potentielle ou avérée de non-conformité. Par exemple, nos ressources humaines et la majorité de nos fournisseurs sont situés au Canada et aux États-Unis. Cette structure, associée au respect des cadres juridiques, réglementaires et commerciaux ainsi que des protections du travail en vigueur dans les deux pays, réduit considérablement le risque de travail forcé ou de travail des enfants, tant dans nos opérations directes que dans nos opérations internes.

Néanmoins, la NWF reconnaît que des risques peuvent subsister dans les chaînes d'approvisionnement étendues, notamment en ce qui concerne l'approvisionnement mondial en matières premières. Selon la [liste du gouvernement américain des biens produits par le travail des enfants ou le travail forcé](#), certains ingrédients agricoles et épices, notamment ceux provenant de Chine, d'Inde, de Thaïlande, d'Indonésie et du Vietnam, peuvent présenter un risque accru. Les ingrédients de base de NWF sont la farine, l'amidon, les arômes et le poivre. Les ingrédients et les emballages proviennent principalement du Canada et des États-Unis. Afin de gérer ces risques, NWF a mis en œuvre un programme mesurable d'évaluation de la performance des fournisseurs, intégré à son document « Attentes des fournisseurs ». Manuel. Ce processus comprend la revue documentaire, le suivi des problèmes et la planification des mesures correctives à prendre par les fournisseurs en cas de lacunes constatées. L'acceptabilité des fournisseurs repose en définitive sur l'exhaustivité de la documentation fournie et sur leur capacité à répondre aux préoccupations soulevées lors du processus d'intégration et d'audit.

La NWF identifie également les risques potentiels de travail forcé et de travail des enfants par :

- Échanger régulièrement au sein de nos différentes entités pour partager des informations sur les questions cruciales relatives aux droits de l'homme, en particulier où les risques sont graves et systémiques et peuvent nécessiter une diligence raisonnable accrue ; et

- Surveiller les médias et l'actualité afin de détecter les événements mondiaux susceptibles d'avoir un impact sur notre chaîne d'approvisionnement.

Bien que le risque de travail forcé et de travail des enfants soit jugé faible dans nos propres opérations, les conséquences potentielles de telles pratiques, si elles se produisaient, auraient de graves répercussions sur notre réputation, sur le plan juridique, financier et éthique.

Ces risques sont suivis de près grâce à nos systèmes de traitement des griefs, nos audits internes et nos évaluations de la chaîne d'approvisionnement. En cas de suspicion ou de confirmation de travail forcé ou de travail des enfants, NWF réagirait immédiatement par le biais d'une enquête, d'une concertation avec les parties prenantes et de la mise en place d'un plan d'actions correctives. Cela comprend la collecte de documents, des entretiens avec les personnes concernées et les témoins, et la détermination des mesures correctives appropriées en fonction des circonstances, pouvant aller jusqu'à la résiliation des contrats fournisseurs ou des relations de travail.

Aucune plainte de ce type n'a été soulevée au cours de la période considérée. La NWF atténue les risques associés au travail forcé et au travail des enfants grâce à des mesures politiques et de formation, ainsi qu'à ses mécanismes officiels de traitement des plaintes et à son système de surveillance interne.

## 6. Mesures correctives

Nos différentes politiques d'entreprise et notre manuel des attentes des fournisseurs offrent divers mécanismes de reporting pour nos employés et les fournisseurs sont tenus de signaler toute violation éthique ou légale, ainsi que tout autre problème. En cas de non-conformité, NWF s'engage à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'action correctif pour améliorer la situation. Ce plan peut notamment comprendre :

- Mettre immédiatement l'enfant en sécurité ;
- Contacter les parents/tuteurs de l'enfant pour leur expliquer la situation ;
- Veiller à ce que tous les enfants identifiés aient accès à un logement sûr et adéquat, et reçoivent des repas, et sont adéquatement protégés contre tout danger jusqu'à ce qu'ils puissent retrouver leur famille ;
- S'assurer que l'enfant a été rémunéré pour le travail qu'il a effectué ;
- Collaborer avec le site pour s'assurer qu'un plan d'action est en place, avec des responsabilités attribuées ;
- Il est recommandé d'apporter un soutien financier à l'enfant et à sa famille pour couvrir les frais de scolarité et les coûts de subsistance jusqu'à ce que l'enfant atteigne la fin de sa scolarité obligatoire ou l'âge minimum pour travailler, puis de réembaucher le jeune travailleur pour un travail non dangereux ;
- Documenter chaque cas de travail des enfants et toutes les mesures prises à l'appui de la remédiation ;
- Travailler en collaboration avec les parties prenantes concernées à la mise en œuvre de toute mesure corrective ;
- Vérifier régulièrement le bien-être de l'enfant et en rendre compte afin de s'assurer que les plans de remédiation sont mis en œuvre efficacement ;
- Vérifier régulièrement les dossiers du personnel du site et les mesures correctives mises en œuvre pour prévenir le recrutement d'enfants travailleurs et renforcer la protection des jeunes travailleurs qui restent en poste.

De tels incidents seront traités avec le plus grand sérieux, mais aussi avec compassion et délicatesse afin de garantir le bien-être des enfants concernés. Le non-respect de cette politique pourra entraîner la résiliation des contrats avec les fournisseurs contrevenants. Les processus et outils de la NWF n'ayant révélé aucun cas de travail forcé, de travail des enfants ou de perte de revenus pour les familles vulnérables, grâce aux mesures prises pour éliminer ces pratiques, nous confirmons que ces incidents ne sont pas dus à des pratiques abusives, au travail des enfants ou à des pertes de revenus pour les familles vulnérables. En raison des risques de travail forcé ou de travail des enfants, nous n'avons mis en œuvre aucune mesure corrective au cours de l'exercice 2025.

## 7. Formation

Tous les nouveaux employés reçoivent une documentation d'intégration détaillant nos politiques. Cela inclut, sans s'y limiter : conformément aux politiques susmentionnées. Notre service des ressources humaines passe en revue cette documentation avec les nouveaux employés lors de leur intégration. Tous les employés de NWF suivent également une formation annuelle obligatoire sur

Des sujets éthiques tels que le harcèlement et la discrimination au travail, la race et l'équité, la diversité et l'inclusion, le traitement des plaintes des employés et les bases de la communication.

#### 8. Évaluation de l'efficacité

La collaboration à l'échelle de l'industrie est essentielle pour identifier et éliminer le travail forcé et le travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. Comme indiqué précédemment, l'un des piliers de notre fonction chaîne d'approvisionnement est d'établir une relation de confiance et d'intégrité avec nos partenaires externes. Notre processus de sélection et d'intégration des fournisseurs est exhaustif et comprend une vérification préalable approfondie, l'évaluation de leur réputation, de leur conformité légale, de leur respect des normes de santé, de sécurité et environnementales, ainsi que la vérification de leurs références. Nous assurons également le suivi des indicateurs clés de performance des fournisseurs, notamment leur historique, les écarts et les non-conformités. De plus, nous analysons et suivons tous les rapports internes et externes via nos différents canaux de reporting.

Bien que la NWF croie en l'efficacité de ses mesures pour prévenir et atténuer le travail forcé et le travail des enfants dans le cadre de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement, nous nous efforcerons de continuer à identifier les risques émergents. Nous entendons poursuivre le développement et la mise en œuvre de politiques et de processus de diligence raisonnable supplémentaires afin d'identifier, de traiter et d'interdire le recours au travail forcé et au travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement.

## 9. Approbation et attestation

Ce rapport a été approuvé conformément à l'alinéa 11(4)a de la Loi pour promulguer la Loi sur la lutte contre le travail forcé Loi sur le travail et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modification du tarif douanier par Newly Weds Foods, LLC.

Conformément aux exigences de la Loi, et notamment à l'alinéa 11(4)a), je soussigné(e) atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport concernant l'entité ou les entités mentionnées.

Ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

J'atteste avoir le pouvoir d'engager Newly Weds Foods, LLC et toutes les filiales listées appartenant à Newly Weds Foods, LLC.



Timothy W. Whelan  
Vice-président et conseiller juridique  
général Date : 29 mai 2026