



Loi Canadienne de Lutte Contre le Travail Forcé et le Travail des

Enfants dans les Chaînes d'Approvisionnement

'NUTRECO CANADA'

RAPPORT ANNUEL 2025

Note :

Ce document est la version française du "The Forced and Child Labour in Supply Chains Act Report 2025." La version officielle de ce rapport est la version anglaise. En cas de divergences entre les deux versions, la version anglaise prévaudra.

Attestation

Ce rapport couvre les obligations en vertu de la Loi Canadienne de Lutte Contre le Travail Forcé et le Travail des Enfants dans les Chaînes d'Approvisionnement (ci-après, la « Loi »). Pour répondre aux exigences de la Loi, les entités listées ci-dessous ont conjointement préparé ce rapport annuel. Dans ce rapport, ces entités sont collectivement désignées sous le nom de « Nutreco Canada », « nous » ou « notre ». Étant donné que la chaîne de valeur de Nutreco Canada s'aligne substantiellement avec celle des autres entités du groupe Nutreco, la chaîne de valeur est décrite dans ce rapport au niveau du groupe Nutreco. La même approche s'applique aux activités de gestion des risques tout au long de la chaîne de valeur.

Dénomination légale de l'entité	Adresse	Numéro d'immatriculation d'entreprise
2542-1462 Quebec Inc.	4401 rue Crépeau Saint-Félix-de-Valois (Québec) J0K 2M0	1142296111
2969-1821 Quebec Inc.	4780 rue Martineau Saint-Hyacinthe (Québec) J2R 1V1	1143929934
6804373 Canada Inc.	1100-1000 rue de la Gauchetière Ouest Montréal (Québec) H3B 4W5	855094959
Couvoir Scott Ltée.	1798 route du Président- Kennedy Scott (Québec) G0S 3G0	1143725241
Ferme Baril de St.-Félix Inc.	6261 rue Chemin Saint- Jean Saint-Félix-de-Valois (Québec) J0K 2M0	1142438879
Ferme Berthier Inc.	740 Rang du fer à cheval Berthierville (Québec) J0K 1A0	1142439018
Ferme Léo Hénault Inc.	191 rang des Moulanges Saint-Apollinaire (Québec) G0S 2E0	1142439976
Groupe Lactech Inc.	236 rue Sainte-Geneviève Saint-Isidore (Québec) G0S 2S0	1165577579
Lactech Inc.	236 rue Sainte-Geneviève Saint-Isidore (Québec) G0S2S0 Canada	1165577579
Les Immeubles Lactech ILP.	5790 Boulevard Étienne- Dallaire Lévis (Québec) G6V 8V6	3365585382
Newtech Feed Inc.	4780 rue Martineau	1167029017

	Saint-Hyacinthe (Québec) J2R 1V1	
Newtech Feed L.P.	4780 rue Martineau Saint-Hyacinthe (Québec) J2R 1V1	3367038653
Poirier-Bérard Ltée.	4401 rue Crépeau Saint-Félix-de-Valois (Québec) J0K 2M0	1149060882
Skretting Canada Inc.	1370 East Kent Avenue Vancouver (British Columbia) V5C 2Y2	139857296
Trouw Nutrition Canada Inc.	7504 McLean Road, Puslinch (Ontario) N0B 2J0	856704754

Les personnes mentionnées dans le tableau ci-dessous sont autorisées à engager les entités juridiques énumérées ci-dessus. Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier à son article 11, elles attestent avoir examiné les informations contenues dans le présent rapport pour les entités susmentionnées. Selon leur connaissance et après avoir fait preuve d’une diligence raisonnable, elles attestent que les informations figurant dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l’année de déclaration 2025.

Nom complet	Titre	Date	Signature
Anand Sundaresan	Managing Director Business Unit Nutreco North America	May 26, 2026	
Trevor Stanley	General Manager Skretting North America	May 26, 2026	

Table des matières

Attestation	2
Introduction	6
Notre rôle dans la chaîne de valeur	7
La main-d'œuvre de Nutreco Canada	7
Mesures prises.....	8
Déclarations de politique	8
Évaluation des risques	8
Gravité	8
Probabilité	9
Lacunes dans l'évaluation	10
Gestion des risques et diligence raisonnable	11
Activités internes.....	11
Chaîne de valeur en amont	12
Mesures correctives	13
Suivi de l'efficacité	13
Engagement des employés	13
Reconnaisances externes	13

Introduction

Chez Nutreco Canada, nous faisons partie de la chaîne de valeur mondiale de la nutrition animale. Notre objectif est d'être à l'avant-garde des avancées en matière de nutrition animale et d'aliments pour l'aquaculture, en nous efforçant de répondre de manière durable à la demande alimentaire croissante d'une population mondiale en expansion. Dans le cadre de cet engagement, nous reconnaissons l'importance des droits de la personne et veillons au respect et à la dignité de tous les travailleurs.

Notre mission, « Nourrir l'avenir », reflète notre engagement envers l'innovation, la qualité et la durabilité, en veillant à contribuer positivement à la sécurité alimentaire mondiale tout en respectant la planète et ses habitants.

Dans le présent rapport, Nutreco Canada présente ses efforts et ses progrès dans la gestion des risques liés au travail forcé et au travail des enfants. Le rapport met en lumière la complexité des enjeux liés aux droits de la personne ainsi que les défis auxquels Nutreco Canada est confrontée en raison d'une visibilité limitée dans les segments en amont de la chaîne de valeur — là où les risques inhérents sont souvent les plus élevés. Nutreco Canada reconnaît que la résolution de ces enjeux nécessite une action collective ; la collaboration à travers la chaîne d'approvisionnement et l'industrie est essentielle.

Notre rôle dans la chaîne de valeur

Nous reconnaissons que Nutreco Canada, influence la vie des personnes à la fois directement – par l’entremise de notre propre personnel – et indirectement, par l’intermédiaire des nombreux partenaires impliqués dans notre chaîne de valeur, en amont comme en aval. Nous vous invitons à consulter [la section sur le développement durable du site Web du Groupe Nutreco](#), où vous trouverez une visualisation interactive de notre rôle dans la chaîne de valeur ainsi que des informations approfondies sur notre engagement global en matière de durabilité et ses répercussions à travers la chaîne.

La main-d’œuvre de Nutreco Canada

En date de décembre 2025, Nutreco Canada emploie environ 2 500 personnes. La main-d’œuvre comprend approximativement 1 200 employés de production, le reste étant constitué de personnel de bureau.

Les activités commerciales du Groupe Nutreco

Le Groupe Nutreco s’approvisionne en matières premières de qualité provenant du monde entier. En termes de volume, les cinq principales matières premières achetées par le Groupe sont le blé, le maïs, l’orge, le soja et le carbonate de calcium. Le carbonate de calcium est généralement obtenu sur les marchés où il est utilisé, tandis que le soja provient principalement d’Argentine, du Brésil et des États-Unis. Les céréales sont principalement produites en Europe et en Amérique du Nord.

Au-delà du volume, d’autres composés représentent également des dépenses importantes. Il s’agit notamment de sous-produits d’animaux aquatiques et de produits laitiers, tels que les graisses et les huiles, provenant de pays européens et sud-américains. En termes de parts de marché, le Groupe Nutreco détient des positions relativement importantes dans les micro-ingrédients, tels que les vitamines et les acides aminés, principalement produits en Europe et en Chine. Toutefois, la majorité de ces micro-ingrédients sont échangés sur les marchés de matières premières, où le Groupe Nutreco exerce peu d’influence sur le produit ou la chaîne de valeur, malgré son rôle d’acheteur majeur.

Par un traitement méticuleux, le Groupe Nutreco transforme ces matières premières, entre autres dans ses usines situées au Canada, en aliments spécialisés et prémélanges de haute qualité. Ces produits sont principalement distribués aux exploitants d’élevage et d’aquaculture.

Selon le secteur d’activité, une grande variété de procédés peuvent être appliqués avant que le produit final n’atteigne le consommateur. Par exemple, dans l’industrie de la viande, les animaux nourris avec nos produits sont transformés dans des abattoirs, ce qui comprend les étapes de découpe et d’emballage.

Mesures prises

Déclarations de politique

Nous respectons les normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et n'utilisons ni travail des enfants ni aucune forme de travail forcé dans nos activités.

Le travail forcé désigne les situations dans lesquelles des individus sont contraints de travailler contre leur volonté, souvent sous la menace de violence ou d'autres formes de coercition. Cela inclut à la fois les pratiques traditionnelles assimilables à l'esclavage et les formes contemporaines de coercition impliquant l'exploitation de la main-d'œuvre, telles que la servitude pour dettes, la traite de personnes et le recrutement forcé.

Le travail des enfants désigne toute activité qui prive les enfants (définis comme toute personne de moins de 18 ans) de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité. Il comprend les tâches mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereuses et nuisibles pour les enfants, ou encore celles qui interfèrent avec leur scolarité, soit en les empêchant de fréquenter l'école, en les forçant à l'abandonner prématurément, ou en les obligeant à combiner études et travail excessivement long ou pénible. L'OIT fixe à 15 ans l'âge minimum général pour travailler ou être employé. Selon le lieu et la nature du travail, cet âge peut être inférieur ou supérieur.

Évaluation des risques

En 2023, le Groupe Nutreco a amorcé un processus d'évaluation des risques en matière de droits de la personne, en collaboration avec Shift, un centre d'expertise de premier plan sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi qu'un groupe d'experts internes multidisciplinaires issus de différents niveaux de l'organisation. Le Groupe Nutreco a identifié les impacts négatifs potentiels pouvant être directement ou indirectement liés à ses activités tout au long de la chaîne de valeur. En évaluant la gravité et la probabilité relatives, cette évaluation a permis d'identifier les risques de travail des enfants et de travail forcé comme des enjeux importants, en particulier en amont, compte tenu de la nature de l'approvisionnement en matières premières et des pays concernés.

Gravité

En ce qui concerne la gravité, il est reconnu que le travail des enfants et le travail forcé peuvent avoir des effets profondément néfastes sur la santé émotionnelle et physique des individus. Lorsqu'ils surviennent, ces pratiques ont souvent des répercussions en cascade : elles affectent non seulement les travailleurs eux-mêmes, mais également leurs familles et leurs communautés dans leur ensemble. Les dommages émotionnels et physiques qui en résultent peuvent être irréversibles, laissant les personnes concernées aux prises avec des symptômes de traumatisme pour le reste de leur vie.

Probabilité

Pour évaluer la probabilité, nous avons analysé le contexte opérationnel et les activités commerciales. Une recherche documentaire a été menée à partir de sources publiques, notamment les InfoStories de l'OIT, les indicateurs de gouvernance mondiale, l'indice du travail des enfants de Verisk Maplecroft, l'Indice mondial de l'esclavage, les Rapports annuels du Département d'État des États-Unis sur les pratiques en matière de droits de l'homme, ainsi que le Rapport du Département du Travail des États-Unis sur les biens produits au moyen de travail forcé ou de travail des enfants.

Ces sources ont révélé des risques inhérents à la fois à l'échelle macro et micro :

Risque inhérent lié à la dynamique du marché : Les pressions sur les marges peuvent inciter les entreprises à réduire les coûts de main-d'œuvre, ce qui accroît le risque de recours au travail des enfants et au travail forcé.

Risque inhérent lié aux changements climatiques : Par exemple, des épisodes de chaleur extrême augmentent le risque que des enfants soient amenés à effectuer des tâches dangereuses.

Risque inhérent lié aux pays. Une part importante de la chaîne de valeur de Nutreco se situe dans des pays que des sources publiques considèrent comme exposant l'entreprise à un risque inhérent plus élevé de travail des enfants et de travail forcé, notamment :¹

- 37 % des fournisseurs directs du Groupe
- 40 % de la main-d'œuvre du Groupe
- 41 % des clients du Groupe

Le groupe Nutreco dispose d'une visibilité limitée au-delà de ses fournisseurs directs. Toutefois, en examinant les matières premières achetées, le Groupe a constaté qu'une part significative provient ou transite par un pays présentant un risque inhérent plus élevé.

Risque inhérent lié à la nature du travail

Par exemple, [une étude publiée dans Nature Food](#) démontre que la chaîne de valeur des protéines d'origine animale contribue majoritairement au risque de travail forcé dans l'approvisionnement alimentaire terrestre des États-Unis. De plus, en 2023, le Département du Travail des États-Unis a publié [un article](#) révélant des pratiques de travail des enfants dans des abattoirs et des usines de transformation de viande répartis dans huit États différents.

Risque inhérent lié à la main-d'œuvre

Une grande partie de la main-d'œuvre agricole est composée de femmes, d'enfants et de travailleurs migrants. On estime qu'environ 60 % de toutes les violations liées au travail des enfants se produisent dans le secteur agricole.

¹ L'évaluation a été réalisée en 2023, et les pourcentages sont estimés comme étant similaires pour 2025.

Lacunes dans l'évaluation

Pour gérer efficacement le risque inhérent de travail des enfants et de travail forcé, il est essentiel de disposer d'une visibilité sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Bien que Nutreco Canada bénéficie d'une bonne visibilité sur les risques liés au travail au sein de ses propres opérations, cette visibilité demeure limitée dans les segments en amont, en particulier au-delà du premier niveau de fournisseurs, où le profil de risque est plus élevé. Pour améliorer cette visibilité, une collaboration à travers l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement est indispensable.

Gestion des risques et diligence raisonnable

Activités internes

Afin d'éliminer efficacement toute forme de travail forcé et de travail des enfants au sein de ses opérations, Nutreco Canada a mis en place des mesures de contrôle rigoureuses, décrites ci-dessous. Ces mesures, combinées à l'absence de préoccupations signalées, permettent à Nutreco Canada d'affirmer qu'aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'est présent dans ses propres activités.

Sensibilisation

Nous visons à garantir que tous les employés soient pleinement informés de notre politique de tolérance zéro à l'égard du travail des enfants et du travail forcé, et qu'ils sachent que toute préoccupation connexe doit être signalée. C'est pourquoi nous menons en continu des actions de sensibilisation à ces principes. Ceux-ci sont énoncés dans notre Politique mondiale des ressources humaines et notre Code de conduite à l'intention des employés, documents intégrés à chaque contrat de travail. Dans ces documents, nous informons également les employés qu'ils peuvent signaler toute préoccupation par l'intermédiaire de notre canal de dénonciation et de traitement des griefs, appelé Speak Up. Ce service permet de faire des signalements de manière anonyme et est promu dans chaque site par l'affichage de posters (voir Figure 1). Pour en savoir plus sur Speak Up, veuillez consulter notre [site Web](#).



Figure 1. Exemple de panneau d'affichage « Speak Up » en usage.

Afin de renforcer davantage la sensibilisation des employés, nous avons élargi en 2024 le public cible de la formation sur le Code de conduite, initialement destinée aux employés de bureau (cols blancs), à l'ensemble des employés. La formation est dispensée soit par apprentissage en ligne pour les employés de bureau, soit en présentiel pour les employés de production (cols bleus). Les employés doivent suivre cette formation tous les deux ans. Le cours insiste également sur le fait que les employés peuvent signaler toute préoccupation liée au travail des enfants ou au travail forcé par l'intermédiaire de notre ligne de dénonciation Speak Up. À la fin de 2025, 93 % des employés visés par la formation en ligne chez Nutreco Canada ont complété le cours ; 66 % des employés visés par la formation en présentiel ont été formés. Afin de renforcer davantage la sensibilisation, d'autres formations en présentiel seront offertes en 2026.

Gestion des employés

Notre processus de gestion des employés est conçu pour protéger à la fois l'entreprise et ses employés, en favorisant le respect des politiques internes, notamment en ce qui concerne l'emploi volontaire et le respect de l'âge minimum requis pour travailler.

Le principe de gouvernance central en ressources humaines est celui du « un niveau supérieur » (one-over-one), qui exige l'approbation d'un supérieur hiérarchique pour toute décision en matière de ressources humaines ayant des implications financières. Ce contrôle hiérarchique garantit que les décisions relatives à des sujets tels que l'embauche, la cessation d'emploi ou la rémunération sont prises de manière responsable et en cohérence avec les objectifs de l'entreprise.

Nous reconnaissons que le processus d'intégration constitue une phase essentielle de la gestion des ressources humaines, car il permet de s'assurer que les nouvelles recrues sont correctement intégrées aux systèmes et à la culture de l'entreprise. Les gestionnaires jouent un rôle clé dans la supervision de ce processus, depuis le recrutement jusqu'à la signature du contrat.

Les nouveaux employés doivent présenter une pièce d'identité valide afin d'être enregistrés dans le système informatique de gestion des ressources humaines de l'entreprise, Workday. Cette étape est cruciale pour maintenir des dossiers employés exacts. Les employés doivent également être identifiés auprès du fournisseur de services de paie afin de configurer leurs modalités de rémunération, ce qui permet d'assurer le versement ponctuel et exact des salaires.

Chaîne de valeur en amont

À la lumière des résultats de l'évaluation des risques en matière de droits de la personne menée par le Groupe Nutreco, il a été décidé de concentrer les efforts sur les risques inhérents les plus élevés identifiés dans la chaîne de valeur des matières premières en amont.

Sensibilisation

[Le Code de conduite du groupe Nutreco à l'intention des partenaires commerciaux](#) est intégré aux contrats d'approvisionnement. Cela permet de sensibiliser les fournisseurs aux positions du groupe Nutreco en matière de travail forcé et de travail des enfants. Les fournisseurs sont tenus de communiquer ces mêmes normes à leurs propres fournisseurs. Le Code de conduite à l'intention des partenaires commerciaux comprend également des informations permettant aux parties prenantes externes de signaler des préoccupations par l'entremise du [canal Speak Up](#), rendant ainsi le mécanisme d'alerte et de traitement des plaintes plus accessible à l'ensemble des parties prenantes. D'autres sites Web mondiaux et locaux de Nutreco, tels que Skretting.com et Trouwnutrition.com, renvoient également à cette page.

Gestion des fournisseurs

Nous effectuons un processus de sélection des fournisseurs fondé sur le risque à l'échelle de notre base de fournisseurs à l'aide du modèle de risque inhérent d'EcoVadis, qui évalue les risques au niveau des pays et des secteurs d'activité. Nous avons choisi l'outil EcoVadis en

fonction de critères de durabilité, notamment : l'évaluation des politiques de santé et sécurité des fournisseurs, des conditions de travail (salaires équitables, horaires, avantages sociaux, etc.), de la représentation syndicale des employés, de la protection des lanceurs d'alerte, ainsi que de la protection des droits de la personne (interdiction absolue du travail des enfants, du travail forcé, de la traite des personnes, et promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion).

En 2025, 24 % de nos volumes d'achats étaient couverts par EcoVadis, ce qui signifie que ces volumes provenaient de fournisseurs inclus dans le périmètre de sélection et/ou d'évaluation basé sur EcoVadis..

Afin d'élargir la couverture des fournisseurs, nous avons commencé à travailler avec la plateforme Sedex en 2025 pour évaluer la performance des fournisseurs en matière de durabilité (incluant notamment des indicateurs relatifs aux droits de la personne, parmi d'autres critères). Le déploiement complet de Sedex est prévu pour 2026.

Mesures correctives

En 2025, aucun cas de travail des enfants ou de travail forcé lié au Canada n'a été signalé par le biais du canal Speak Up ou de tout autre mécanisme. Par conséquent, Nutreco Canada n'a eu connaissance d'aucune situation de ce type et, en conséquence, aucune mesure corrective n'a été jugée nécessaire.

Suivi de l'efficacité

Il est essentiel de suivre l'efficacité des mesures mises en œuvre dans la chaîne de valeur. Bien que la visibilité actuelle sur la performance dans les segments en amont de la chaîne, en particulier au-delà du premier niveau de fournisseurs, soit limitée, il convient de souligner que le Groupe Nutreco renforce ses activités de diligence raisonnable fondées sur les risques auprès des fournisseurs. Cela permettra une compréhension plus approfondie de la chaîne de valeur et facilitera l'établissement d'objectifs et d'indicateurs de performance clés en matière de gestion des risques liés au travail des enfants et au travail forcé. Néanmoins, plusieurs indicateurs peuvent d'ores et déjà être partagés pour illustrer l'efficacité des actions entreprises.

Engagement des employés

Les données issues de notre sondage sur l'engagement des employés, mené en octobre 2025, révèlent un niveau significatif de confiance et de transparence au sein de notre personnel au Canada. Avec un taux de participation de 63 %, le sondage offre une vue d'ensemble représentative du ressenti des employés. Le score élevé de 8,1 sur 10 concernant le niveau de confort à signaler une inconduite témoigne d'un environnement éthique positif, dans lequel les employés se sentent en sécurité pour exprimer leurs préoccupations.

Reconnaisances externes

Le groupe Nutreco s'est vu décerner une médaille de bronze en août 2025 dans le cadre de l'évaluation de durabilité EcoVadis, ce qui signifie qu'il se situe dans le top 35 % parmi ses pairs.

Notre performance dans le domaine du travail et des droits de la personne a été jugée « avancée » selon la méthodologie EcoVadis, comme illustré à la figure 2. Notre score en gestion du travail et des droits de la personne est passé de 50/100 en 2024 à 67/100 en 2025.

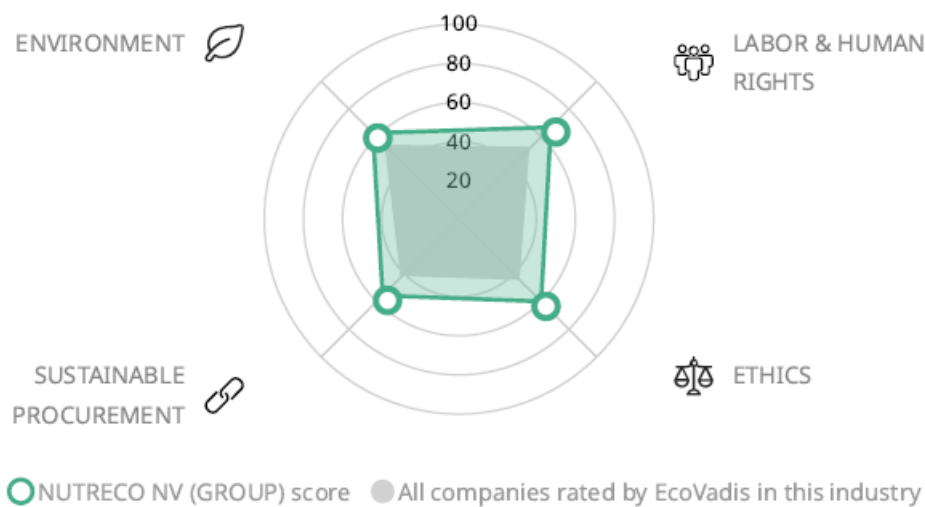


Figure 2. Ce diagramme illustre la performance du groupe Nutreco dans quatre domaines clés des pratiques de durabilité, tels qu'évalués par EcoVadis. Les résultats sont présentés en comparaison avec les scores moyens des autres entreprises du secteur.

Nutreco Canada souhaite conclure le présent rapport en mettant en lumière une réussite d'une entreprise affiliée. L'usine d'aliments du Groupe Nutreco située au Chili a réussi avec succès l'audit du Conseil pour la gestion responsable de l'aquaculture (ASC) en 2023. Il s'agit ainsi de la première usine d'aliments pour saumon au monde à obtenir la certification ASC Feed. Parmi plusieurs critères environnementaux et sociaux, cette certification démontre que l'usine dispose de systèmes en place pour évaluer les risques liés au travail des enfants et au travail forcé, et que des mesures correctives efficaces seraient appliquées en cas de problème. En 2024, Skretting Canada, qui fait partie de Nutreco Canada, a entamé le processus de certification ASC, laquelle a été obtenue au début de 2025. Parmi plusieurs critères environnementaux et sociaux, cela démontre que l'usine d'aliments dispose de systèmes en place pour évaluer les risques liés au travail des enfants et au travail forcé et que, si de tels enjeux survenaient, des mesures correctives efficaces seraient mises en œuvre.