



RAPPORT ANNUEL SUR L'ESCLAVAGE MODERNE

2023



CONTENU

- 3 À propos de ce rapport
- 3 Sommaire exécutif
- 4 Structure, activités, et chaînes d'approvisionnement
- 4 Politiques, procédures de diligence raisonnable et formation du personnel de MTY
- 5 Risques liés aux pratiques d'esclavage moderne
- 6 Mesures correctives
- 6 Évaluation de l'efficacité
- 7 Déclaration d'approbation



RAPPORT ANNUEL

1. À PROPOS DE CE RAPPORT

Cette déclaration a été préparée au nom de MTY Food Group Inc. conformément aux exigences de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, L.C. 2023, ch. 9 (la « **Loi** »). Ce rapport conjoint explique les mesures qui ont été prises par l'entité déclarante, MTY Food Group Inc., incluant celles de sa filiale Franchise MTY Inc., pour identifier et atténuer les risques d'esclavage moderne dans ses opérations commerciales et ses chaînes d'approvisionnement au cours de la période de déclaration se terminant le 30 novembre 2023 (l'« **Exercice 2023** »).

Dans ce rapport, toute référence à « MTY », la « société », l'« organisation », « nous », « notre », « nos » désigne MTY Food Group Inc. et Franchise MTY Inc. et ses filiales (sauf indication contraire).

Ce rapport contient certaines déclarations concernant nos attentes et nos plans pour atténuer les risques liés à l'esclavage moderne, ainsi que d'autres objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« **ESG** »), qui sont des déclarations prospectives. Toutes les déclarations autres que les déclarations de faits historiques ou actuels, incluant les déclarations concernant nos plans, initiatives, projections, objectifs, engagements ou attentes, sont des déclarations prospectives. Nous utilisons des termes tels que « anticiper », « avoir l'intention », « viser », « croire », « s'engager », « planifier », « estimer », « s'efforcer », « cibler », « chercher », « projeter », « s'attendre », « peut », « sera » ou des expressions similaires pour identifier les déclarations prospectives. Les déclarations prospectives reflètent nos attentes actuelles et sont basées sur les informations dont nous disposons au moment où ces déclarations ont été faites.

Les lecteurs sont invités à ne pas se fier indûment à ces déclarations prospectives. Sauf si la loi ou la réglementation applicable l'exigent, nous n'assumons aucune obligation de mettre à jour ces déclarations prospectives. Ces déclarations comportent intrinsèquement des risques et des incertitudes, et les résultats réels pourraient différer considérablement en raison de divers facteurs, notamment l'évolution des stratégies ESG en matière de développement durable, la non-réalisation des attentes, l'évolution du cadre réglementaire imposé par les gouvernements ou d'autres changements de circonstances. Les déclarations et les engagements formulés dans ce rapport peuvent ne pas s'appliquer aux

acquisitions réalisées par MTY après la publication de ce rapport ou aux entreprises qui ne faisaient pas partie de MTY depuis au moins douze mois au moment de sa publication. Les performances passées ne peuvent être considérées comme une garantie des performances futures.

2. SOMMAIRE EXÉCUTIF

Ce rapport est le premier rapport annuel publié par MTY conformément à la Loi. Il couvre certaines activités entreprises au cours de l'Exercice 2023 pour aider à identifier, prévenir et atténuer les risques potentiels de pratiques de travail forcé et de travail des enfants, directement ou indirectement dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement.

Au cours de l'Exercice 2023, les dirigeants de MTY, les équipes d'approvisionnement, du service juridique, des ressources humaines et d'ESG se sont investies dans l'approfondissement de leurs connaissances au sujet des risques dans les secteurs qui touchent à nos activités principales pour ensuite veiller à ce que des pratiques préventives adéquates soient mises en place.

EXEMPLES DE RÉALISATIONS CLÉS

AU COURS DE L'EXERCICE 2023 :

- Approfondir les connaissances sur l'historique de la nouvelle Loi, incluant les risques potentiels d'esclavage moderne et de travail des enfants, en particulier au sein des opérations et des chaînes d'approvisionnement liées à l'alimentation ;
- Améliorer notre code de conduite des fournisseurs déjà établi (« **Code de conduite des fournisseurs** ») en :
 - Ajoutant des normes spécifiques concernant la Loi ; et
 - Précisant l'obligation de signaler toute violation réelle ou présumée de la loi ou du Code de conduite des fournisseurs ;
- Initier les projets suivants :
 - Révision de nos processus de vérification diligente et de nos cadres de gestion des risques ;
 - La consolidation de données supplémentaires concernant l'origine des produits que nous recevons de nos Fournisseurs Essentiels ; et
 - Exiger que nos Fournisseurs Essentiels acceptent d'être liés par notre Entente type de fabrication et d'approvisionnement ainsi que notre Code de conduite des fournisseurs (ou un contrat similaire).

3. STRUCTURE, ACTIVITÉS, ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

MTY Food Group Inc. est une société canadienne enregistrée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et cotée à la Bourse de Toronto. À la fin de l'Exercice 2023, MTY Food Group Inc. avait des filiales situées et en opération au Canada et aux États-Unis, exerçant des activités de restauration et de fabrication de produits de vente au détail.

Les activités de MTY se concentrent principalement dans le secteur de la franchise de restaurants et la Société détient les droits de près de 90 marques de produits alimentaires et de boissons. À la fin de l'Exercice 2023, environ 7 100 restaurants étaient exploités sous les bannières de MTY. Quatre-vingt-dix-sept pour cent (97 %) de ces établissements étaient détenus et exploités par des franchisés non affiliés à MTY, la balance étant détenue et exploitée par MTY. MTY employait environ 7 500 personnes dans ses sièges sociaux, ses usines de fabrication et les restaurants opérés par la Société (les « restaurants corporatifs »).

Les autres activités commerciales de MTY incluent la fabrication et la distribution de produits alimentaires sous les marques de MTY qui sont vendus aux consommateurs par l'entremise de détaillants indépendant, la sous-location de biens immobiliers à nos franchisés, le marketing et d'autres affaires corporatives générales. Pour plus de détails sur la structure et les activités de MTY, veuillez-vous référer à notre [Rapport Annuel de l'exercice 2023](#).

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT AUPRÈS DE TIERS

MTY s'appuie presque exclusivement sur des fournisseurs indépendants pour se procurer les biens utilisés dans ses usines de fabrication et ses restaurants. Nos chaînes d'approvisionnement étendues comprennent des biens provenant des Amériques, d'Asie, d'Océanie et d'Afrique. Avec ces fournisseurs indépendants, nous avons établi des normes et fixé des objectifs visant à contribuer à la protection de la sécurité et des droits de nos franchisés, de nos clients et de notre communauté. Les équipes d'approvisionnement de MTY, qui se rapportent au PDG et qui travaillent en étroite collaboration avec notre équipe juridique, supervisent tous ces fournisseurs et distributeurs indépendants.

Au cours de l'Exercice 2023, nous avons commencé à classer nos fournisseurs dans l'une des trois catégories suivantes : (1) les Fournisseurs Essentiels; (2) les Fournisseurs de Services et d'Équipements; et (3) les fournisseurs d'autres biens, définies comme suit :

Les Fournisseurs Essentiels sont les fournisseurs de nos restaurants canadiens qui ont un impact important sur nos activités et avec lesquels

nous avons conclu des ententes contractuelles. Ces fournisseurs fournissent à nos restaurants corporatifs et à nos franchisés les items qui sont *essentiels* pour répondre aux spécifications de nos marques.

Les Fournisseurs de Services et d'Équipements sont des fournisseurs qui fournissent des biens et des services continus/récurrents à nos restaurants corporatifs, à nos franchisés, à nos sièges sociaux et à nos usines de fabrication.

Les Autres Fournisseurs sont principalement des fournisseurs régionaux avec lesquels nous n'avons pas signé d'entente générale d'approvisionnement et auprès desquels nous effectuons uniquement des commandes occasionnelles, et qui nous fournissent des biens et des services de manière sporadique ou accessoire.

4. POLITIQUES, PROCÉDURES DE DILIGENCE RAISONNABLE ET FORMATION DU PERSONNEL DE MTY

Dans les restaurants corporatifs, les usines de fabrication et les sièges sociaux de MTY, des politiques strictes protègent les employés contre tout comportement en milieu de travail qui violerait les lois ou la réglementation fédérale, provinciale et/ou étatique. Notre département des ressources humaines exige que tous les employés des sièges sociaux, incluant les cadres supérieurs, lisent et acceptent de se conformer au manuel des employés de MTY (le « Manuel »). Le département des ressources humaines exige également que tous les employés des sièges sociaux renouvellent leurs obligations prévues au Manuel en signant régulièrement un formulaire prévu à cet effet. Outre les lignes directrices en matière d'emploi et les avantages sociaux, le Manuel contient les politiques suivantes : Éthique, Protection des lanceurs d'alerte, Discrimination, Intimidation, Violence et Harcèlement, et les mécanismes de griefs pour les témoins ou victimes potentielles, ainsi que d'autres politiques liées à l'intégrité de l'entreprise, à la sécurité en milieu de travail, à l'équité salariale et à d'autres mesures de protection des employés.

Les politiques d'embauche tiennent compte de toutes les exigences législatives liées au travail des enfants et au travail forcé.

Selon les termes de notre Politique de lanceur d'alerte, les employés sont tenus de dénoncer toute activité illégale ou contraire à l'éthique à leur gestionnaire, aux ressources humaines, ou au président du comité d'audit de MTY. En cas de non-conformité, MTY pourra prendre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de l'employé, le cas échéant.

Les franchisés opèrent de manière indépendante, en appliquant leurs propres politiques et contrats de travail. MTY a développé et mis un programme de formation appelé MTYU qui est disponible pour tous ses franchisés et gérants canadiens, qu'ils soient nouveaux ou déjà en service. Au cours de ce programme de formation, MTY aide les participants à apprendre comment accéder aux outils et aux ressources nécessaires pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités et de leurs obligations en tant que propriétaires d'entreprise et employeurs canadiens.

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT AUPRÈS DE TIERS

MTY s'engage à respecter une éthique commerciale rigoureuse et à mener ses activités dans le respect de toutes les lois applicables. Nous assumons notre imputabilité et nous nous attendons à ce que fournisseurs adoptent les mêmes valeurs que celles qui guident notre conduite commerciale. Nous avons établi et employé un Code de conduite des fournisseurs écrit ainsi qu'une Entente de fabrication et d'approvisionnement (« EFA »), ou un contrat similaire à ceux-ci, et au cours de l'Exercice 2023, nous avons poursuivi nos efforts pour les mettre en œuvre avec nos Fournisseurs Essentiels.

L'un des objectifs du Code de conduite des fournisseurs est de veiller à ce que les fournisseurs respectent et s'alignent avec les normes d'éthiques commerciales de MTY. Les obligations des fournisseurs en vertu du Code de conduite sont les suivantes :

L'intégrité commerciale

Les fournisseurs s'engagent à respecter les lois d'anticorruption, la protection des lanceurs d'alerte, l'exactitude de la comptabilité et la gestion des griefs.

Les droits de la personne

Les fournisseurs garantissent qu'ils respectent la liberté d'association, l'absence de discrimination, de harcèlement ou d'abus, et s'engagent à ne pas recourir illégalement au travail des enfants.

Le milieu de travail

Les fournisseurs garantissent qu'ils offrent à leurs employés des conditions de travail saines et sécuritaires.

Au cours de l'Exercice 2023, nous avons renforcé notre Code de conduite des fournisseurs afin de mieux adresser les risques liés au travail forcé et au travail des enfants.

5. RISQUES LIÉS AUX PRATIQUES D'ESCLAVAGE MODERNE

MTY reconnaît que l'esclavage moderne est un problème qui touche certaines entreprises qui utilisent des chaînes d'approvisionnement globales. [United Nations Global Compact](#) identifie l'industrie de l'hôtellerie et des services comme étant susceptible d'embaucher des travailleurs vulnérables.¹ De plus, selon le [Global Slavery Index](#), les travailleurs agricoles dans les pays qui fournissent des produits au marché américain sont susceptibles d'être vulnérables à l'exploitation.²

MTY ne s'approvisionne pas directement en produits et elle n'embauche pas directement des travailleurs agricoles. Nous prenons également de nombreuses mesures pour atténuer les risques qui peuvent être associés à notre secteur d'activité au sens large.

MAIN D'ŒUVRE INTERNE

Nous croyons qu'il est essentiel d'attirer, d'embaucher et de retenir les employés en créant des environnements sécuritaires, diversifiés et inclusifs leur permettant de s'épanouir. Nous espérons que toutes les mesures que nous avons mises en place et les politiques que nous appliquons continueront d'assurer qu'il n'y ait pas de pratiques d'esclavage moderne au sein de notre main d'œuvre.

Main d'œuvre administrative

Notre personnel administratif se trouve au Canada et aux États-Unis, où la législation provinciale, fédérale et nationale protège les droits de la personne et les droits du travail. Ces protections sont renforcées par les cadres stricts de recrutement et de gouvernance mis en place par nos départements des ressources humaines, qui comprennent de nombreuses politiques d'entreprise et des contrats de travail qui protègent encore davantage les droits de la personne et les droits du travail.

Main d'œuvre des restaurants corporatifs

MTY s'est fixé comme priorité d'être un employeur de choix. Tout comme les employés administratifs de l'entreprise, les travailleurs exerçant leurs fonctions dans les restaurants corporatifs opérés par MTY bénéficient d'une forte protection de leurs droits, qui résulte également d'un cadre de recrutement strict et des bonnes pratiques de gouvernance des ressources humaines de MTY. Compte tenu de leur emplacement géographique, tous les employés de MTY sont notamment protégés par les lois fédérales, provinciales et/ou étatiques en matière de droit du travail et de droits de la personne qui sont en vigueur.

¹ [United Nations Global Compact – Forced Labour – Industry-specific risk factors](#)

² [Global Slavery Index – 2023.pdf \(walkfree.org\)](#)

La grande majorité des succursales opérant sous les marques de MTY sont exploitées par des franchisés qui sont des propriétaires d'entreprise indépendants, et qui sont les seuls responsables de l'emploi et de la gestion de leur main d'œuvre. MTY ne peut faire de déclarations au nom de ses franchisés indépendants concernant leurs politiques de ressources humaines, leurs contrats de travail ou leur conduite à l'égard de leurs employés. Toutefois, en tant que franchiseur, MTY exige de tous ses franchisés qu'ils se conforment à toutes les lois et à l'ensemble de la réglementation auxquels ils sont assujettis.

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT AUPRÈS DE TIERS

À la lumière de la Loi, nous avons comparé les facteurs de risque reconnus par Walkfree dans le [Global Slavery Index](#) de 2023 avec les pratiques d'approvisionnement suivantes de nos fournisseurs tiers :

- a) si nos fournisseurs ont des installations situées dans des pays qui ont un faible score d'indice de perception de la corruption et/ou qui sont à risque selon l'indice mondial de l'esclavage, sur la base des produits qu'ils fournissent;
- b) si les produits fournis par ces fournisseurs proviennent d'un de ces pays;
- c) si les fournisseurs sont eux-mêmes approvisionnés par d'autres fournisseurs ayant des activités dans ces pays; et
- d) si les produits qui nous sont fournis contiennent des matières premières à haut risque.

6. MESURES CORRECTIVES

Nous avons établi de manière proactive des droits contractuels et des politiques qui permettent à MTY de répondre aux dénonciations ou aux allégations de travail forcé ou de travail des enfants et de mettre en place des mesures correctives, le cas échéant.

PERSONNEL INTERNE

Notre politique pour la protection des lanceurs d'alertes, conjuguée au droit de prendre des mesures disciplinaires ou de mettre fin aux contrats d'emploi des individus qui violent des lois ou qui agissent en contravention avec l'une de nos politiques internes permettent à MTY de répondre adéquatement aux allégations de travail forcé ou de travail des enfants au sein de nos opérations.

Nos franchisés sont responsables de la gestion de leur main d'œuvre et de la mise en place de leurs propres politiques. MTY détient toutefois l'autorité nécessaire pour résilier les contrats de franchise avec les franchisés qui ne respectent pas tous les lois et règlements en vigueur, incluant les droits de la personne et du travail.

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT AUPRÈS DE TIERS

Dans nos politiques et nos contrats types, nous avons inclus le droit de mener des inspections auprès des fournisseurs afin de les tenir responsables d'assurer la conformité de leurs opérations et de leur chaîne d'approvisionnement, incluant celles de leurs sous-traitants et leurs sociétés affiliées, avec nos standards. Nous avons également inclus dans nos contrats types le droit de prendre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation des relations avec un fournisseur en cas de défaut de respecter nos normes. Nous nous efforçons d'inclure ces conditions dans nos contrats avec nos Fournisseurs Essentiels.

Nous avons inclus le droit de mener des inspections dans nos politiques et nos contrats types.

7. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Suivant l'esprit de la nouvelle Loi, MTY a priorisé le développement d'une meilleure compréhension des risques potentiel d'esclavage moderne qui sous-tendent les opérations commerciales de façon générale dans notre secteur d'activité et nos chaînes d'approvisionnement, ainsi qu'à l'élaboration de plans et de mécanismes visant à les atténuer.

PERSONNEL INTERNE

Nous avons fait circuler un sondage dans tous les sièges sociaux de la Société au Canada et aux États-Unis afin de mieux identifier les forces et les risques potentiels au sein de notre main d'œuvre et pour évaluer l'efficacité des mesures prises pour adresser ces risques potentiels. Nous avons également commencé à mettre en place des protocoles additionnels concernant la collecte de données internes et externes et des programmes de sensibilisation pour les employés clés au sein de l'organisation.

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT AUPRÈS DE TIERS

Nous avons commencé à développer de nouveaux processus pour évaluer l'influence des efforts d'atténuation au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Par exemple, nous avons mis en place de nouvelles fonctions dans notre base de données existante de fournisseurs canadiens pour faciliter le processus de suivi auprès de nos fournisseurs canadiens régis par notre EFA et/ou notre Code de conduite des fournisseurs. Nous avons également créé un système d'archives pour documenter toute allégation de travail forcé ou de travail des enfants formulée par des fournisseurs ou leur personnel, si de telles allégations devaient être formulées.

8. DÉCLARATION D'APPROBATION

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour les entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans ce rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Eric Lefebvre

Directeur général

30 mai 2024

Signature 

J'ai le pouvoir de lier MTY FOOD GROUP Inc.