



Clover Leaf Seafoods Corporation



Introduction et contexte

La Clover Leaf Seafoods Corporation, la Clover Leaf Seafoods Holdings Corp. et la Connors Bros Marine Corp. ont le plaisir de partager leur premier rapport annuel en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement*. Nous nous réjouissons de l’attention accrue portée à la promotion des droits de la personne par de nombreux gouvernements, y compris le gouvernement canadien, et nous reconnaissons l’importance d’établir des mécanismes robustes pour aider à garantir la protection des droits des travailleurs dans les industries des produits de la mer et de la pêche. Nous reconnaissons également que l’industrie des produits de la mer est à forte intensité de main-d’œuvre et que le traitement responsable des travailleurs dans notre chaîne d’approvisionnement est un défi complexe, à l’échelle de l’industrie, que nous nous efforçons de relever par nos propres actions et par la collaboration avec nos partenaires de l’industrie, de concert avec les initiatives de transparence des gouvernements.

La Clover Leaf Seafoods Holdings Corp. (« CLSHC »), est une société de portefeuille de la Colombie-Britannique qui détient à la fois la Clover Leaf Seafoods Corp. (« CLSC »), une société de la Colombie-Britannique, et la Connors Bros Marine Corp. (« Connors »), également une société de la Colombie-Britannique. Dans le présent document, Clover Leaf désignera collectivement les deux sociétés en exploitation.

Le siège social de la CLSC est situé à Markham, en Ontario, et l’entreprise possède un bureau de vente à St-Jean, au Nouveau-Brunswick, ainsi qu’une usine de transformation de sardines à Blacks Harbour, au Nouveau-Brunswick. La CLSC compte 54 employés à Markham, 13 employés à St-Jean et 439 employés à Blacks Harbour (le nombre d’employés à Blacks Harbour augmente d’environ 30 employés pendant la saison de pointe de la transformation). Connors compte 40 employés à Blacks Harbour, au Nouveau-Brunswick. La CLSCH est une société de portefeuille

sans employé et son siège social est situé en Ontario. Clover Leaf, et notre société sœur, Bumble Bee Foods, LLC (« Bumble Bee »), sont détenues par FCF Co. Ltd (« FCF »).

La CLSC est un chef de file de la commercialisation des produits de la mer en conserve au Canada et sur les marchés internationaux, vendant des produits de longue conservation, réfrigérés et congelés principalement sous les marques Clover Leaf et Brunswick au Canada et, à l'échelle internationale, principalement sous les marques Brunswick et Bumble Bee. Les produits comprennent le thon, le saumon, les huîtres, les moules, les palourdes, les crevettes, le crabe, le surimi et les sardines.

La CLSC possède une usine de transformation de sardines au Nouveau-Brunswick qui fabrique des produits pour le Canada et pour l'exportation vers les marchés internationaux. Connors possède douze (12) bateaux de pêche à la sardine (trois (3) senneurs à senne coulissante, sept (7) transporteurs et deux (2) senneurs) qui approvisionnent l'usine du Nouveau-Brunswick. Le reste de nos produits est fabriqué par des conditionneurs tiers à l'extérieur du Canada. Les principaux lieux de transformation (hors du Canada) pour les produits vendus au Canada sont la Thaïlande, les États-Unis, la Pologne et le Maroc, les produits spécialisés (palourdes, huîtres, crabes, moules et crevettes) provenant également de l'Indonésie, du Vietnam, de la Corée du Sud et de la Chine. Pour les produits vendus à l'extérieur du Canada, nos lieux de transformation (hors du Canada) comprennent les États-Unis, la Thaïlande, l'Équateur, les Philippines, la Pologne, la Corée du Sud et Trinidad.

Politiques et formation pertinentes

Clover Leaf aborde la question du travail forcé et du travail des enfants dans son *Code de conduite* interne ainsi que dans son *Code de conduite des fournisseurs*¹, tous deux en vigueur avant et pendant toute la période de référence (le *Code de conduite des fournisseurs* dont le lien figure ci-dessous est essentiellement semblable à la version en vigueur en 2023). Notre *Code de conduite des fournisseurs* interdit le recours au travail des enfants et au travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement de nos fournisseurs, et nous exigeons de tous les fournisseurs qu'ils reconnaissent leur conformité au code (ou, à l'occasion, à leur propre code s'il répond à toutes les mêmes exigences).

¹ [Clover-Leaf-Seafoods-Corporation-Supplier-Code-of-Conduct-FR-ver-MAR12-2024.pdf \(cloverleaf.ca\)](#)

En outre, le responsable de la conformité envoie par courrier électronique à chaque nouveau fournisseur direct de produits finis, de matières premières et/ou d'ingrédients un questionnaire portant sur la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que sur d'autres normes sociales liées au recrutement et à l'emploi. Le questionnaire contient un lien vers le *Code de conduite des fournisseurs* de Clover Leaf. Le fournisseur coche ensuite une case dans laquelle il reconnaît avoir lu et respecté le *Code de conduite des fournisseurs*². Les renseignements relatifs à chaque nouveau fournisseur sont également soumis à un fournisseur de services tiers qui évalue le risque à l'aide d'un algorithme basé sur l'emplacement géographique et la nature de la production. Ce service surveille en permanence les risques associés aux fournisseurs. Si un fournisseur ne respecte pas le *Code de conduite des fournisseurs*, il est tenu de mettre en œuvre immédiatement des mesures correctives. S'il ne peut pas ou ne veut pas démontrer en temps opportun qu'il se conforme au code de conduite grâce à des mesures correctives immédiates, Clover Leaf pourrait mettre fin à ses accords avec le fournisseur. Toute reprise des activités après la résiliation exige des mesures correctives de la part du fournisseur et la réalisation d'un audit qui convainc Clover Leaf que le fournisseur respecte toutes les lois et réglementations applicables ainsi que le *Code de conduite des fournisseurs*.

Clover Leaf dispose également d'une politique concernant le travail des enfants et les mesures correctives appropriées, ainsi que d'une politique *Signaler un problème* qui exige des employés qu'ils signalent toute activité qui enfreint la loi, les règlements, la politique ou le *Code de conduite* interne de Clover Leaf. Le *Code de conduite* interne traite également du travail forcé et du travail des enfants et exige des employés qu'ils signalent tout soupçon d'activité ayant une incidence sur les droits de la personne. La politique *Signaler un problème* prévoit plusieurs méthodes de signalement, y compris par un fournisseur tiers indépendant où le signalement peut être anonyme, ce qui permet d'éviter les représailles.

² Dans certains cas limités où un fournisseur ne veut pas ou ne peut pas effectuer ce processus en ligne, il est tenu de signer la garantie de produit continue de Clover Leaf qui stipule que le produit ou l'ingrédient qu'il fournit sera fabriqué dans une installation qui se conforme au *Code de conduite des fournisseurs* de Clover Leaf.

Clover Leaf a élaboré un programme de formation pour tous les employés salariés qui traite des éléments clés de notre *Code de conduite*, y compris la détection et la prévention du travail forcé et du travail des enfants. Plus précisément, l'un de nos cours de formation de 2023 était intitulé « Sensibilisation à la traite des personnes à l'échelle mondiale » et portait sur des sous-thèmes à multiples facettes concernant la traite des personnes – y compris, par exemple, le travail forcé et le travail des enfants. La formation en ligne a été développée en externe par Skillsoft, un fournisseur de formation tiers. Le cours était obligatoire pour tous les employés salariés de Clover Leaf, c'est-à-dire tous les employés qui prennent des décisions en matière de contrats ou d'achats. Le cours a permis d'évaluer les connaissances des participants au fur et à mesure de sa progression. Les personnes inscrites étaient tenues de suivre la formation, et leur présence était consignée. Nous évaluons notre efficacité à prévenir le recours au travail forcé et au travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement en révisant régulièrement nos politiques et nos procédures. Notre *Code de conduite des fournisseurs* est régulièrement mis à jour à mesure que nous prenons connaissance de nouveaux risques ou de pratiques exemplaires et que nous nous comparons aux politiques d'autres entreprises présentant des profils de risque similaires.

Évaluation du risque

Clover Leaf s'appuie sur des indices d'experts pour déterminer les secteurs de sa chaîne d'approvisionnement présentant des risques élevés en matière de travail, afin de cibler les audits sociaux réalisés par des tiers et les plans de mesures correctives. En outre, la société sœur de Clover Leaf, Bumble Bee, et la société mère, FCF, sont des membres actifs de la Seafood Task Force (« STF »), une association commerciale de premier plan regroupant des entreprises de produits de la mer qui collaborent pour améliorer les pratiques de travail dans les principales chaînes d'approvisionnement, comme celle du thon. En tant que membres importants de la STF, Bumble Bee et FCF soutiennent l'élaboration des codes de conduite de la STF et des protocoles d'audit des navires auxquels les membres acceptent d'adhérer.

Navires

Les navires de pêche au thon constituent l'un des maillons de notre chaîne d'approvisionnement présentant un risque élevé de travail forcé. Bien que Clover Leaf ne s'approvisionne pas directement en thon, nous comprenons que les navires d'où provient le thon présentent un risque de travail forcé en raison de la nature inhérente de la pêche en eaux lointaines. Le thon migre sur de grandes distances à travers les océans et n'apparaît pas à un moment ou à un endroit fixe. Par conséquent, les pêcheurs sur ces navires sont souvent en mer pendant de longues périodes, dans des endroits éloignés, ce qui peut limiter les possibilités de contrôle et de surveillance. Parmi les autres facteurs de risque, citons l'utilisation répandue d'agences de recrutement et les problèmes liés aux barrières linguistiques entre les travailleurs et les recruteurs et/ou les autres membres de l'équipage, qui peuvent aboutir à des situations où un pêcheur ne comprend pas ses droits ou n'est pas en mesure de communiquer efficacement ses griefs et de demander des mesures correctives.

Clover Leaf prend un certain nombre de mesures pour évaluer et atténuer le risque de travail forcé sur les navires de pêche au thon qui l'approvisionnent :

1. **Réaliser des audits tierce partie.** Pour évaluer et gérer ce risque, notre société mère et principal fournisseur de thon, FCF, audite régulièrement une partie de ses fournisseurs (les navires) et, au besoin, établit des plans de mesures correctives. Depuis 2021, tous ces audits sont réalisés par des tiers indépendants.
2. **Assurer une traçabilité complète de la chaîne d'approvisionnement en thon.** Clover Leaf et Bumble Bee disposent d'un système de traçabilité bien établi qui permet d'assurer la transparence de la chaîne d'approvisionnement du poisson jusqu'au niveau du navire. Ce système est important pour aider à préciser les risques sociaux et les risques liés au travail, et pour mettre en œuvre rapidement des mesures correctives en cas de problème.
3. **Donner aux pêcheurs la possibilité d'exprimer leurs griefs.** Comme indiqué ci-dessus, l'un des défis du secteur de la pêche au thon en haute mer est l'absence d'un système officiel et efficace permettant aux membres d'équipage d'exprimer leurs préoccupations ou leurs griefs et de les voir résolus de manière objective et équitable. Consciente de ce problème, notre société mère, FCF, a élaboré et mis en place le programme « Worker's Voice » qui

offre aux membres d'équipage une plateforme sécurisée leur permettant de déposer leurs plaintes ou leurs griefs de manière anonyme et indépendante auprès d'une organisation non gouvernementale tierce. La mise en place d'un mécanisme anonyme permet aux membres d'équipage d'exprimer leurs préoccupations sans crainte de représailles. Le système utilise la langue maternelle de l'équipage, il est facile à utiliser et il est gratuit. Le projet est le fruit d'une collaboration entre plusieurs organisations, dont le Seamen and Fishermen's Service Center, une organisation affiliée à la Peace and Social Welfare Charitable Foundation de l'Église presbytérienne de Taïwan. Les membres d'équipage peuvent déposer des plaintes au moyen d'un code QR ou d'une application mobile, et le Centre de services facilite la communication et la négociation entre l'équipage et les entreprises de pêche, assurant un soutien continu jusqu'à la résolution de chaque cas. Dans les situations complexes, l'implication de courtiers en main-d'œuvre, d'associations ou de l'Agence des pêches de Taïwan est sollicitée.

4. **Plaidoyer pour un recrutement responsable.** Notre société mère, FCF, collabore activement avec une association de pêcheurs indonésienne (INFISA) dans le cadre d'un programme de recrutement responsable visant à former les agences de recrutement locales. L'objectif de ce partenariat est d'aider ces agences à comprendre et à adopter les pratiques exemplaires de l'industrie en fournissant des pêcheurs aux flottes de pêche en eaux lointaines, et à communiquer efficacement avec les travailleurs sur leurs droits et responsabilités.

Les navires de pêche à la sardine appartenant à Connors Bros. Marine font l'objet d'un audit annuel par le gouvernement canadien, et des plans de mesures correctives sont mis en place, au besoin.

Installations de transformation

Les installations de tiers qui fournissent les produits Clover Leaf sont soumises à des audits sociaux de tiers qui sont conformes aux principales normes d'audit social telles que : SEDEX Members Ethical Trade Audit (SMETA), Amfori, Business Social Compliance Initiative (BSCI) et Social Accountability International (SA8000). Ces audits ont généralement lieu tous les deux ou trois ans, en fonction du niveau de risque lié au pays d'activité du fournisseur.

Bien que la CLSC emploie des travailleurs temporaires étrangers à son usine de sardines de Blacks Harbour, au Nouveau-Brunswick, nous croyons que cela comporte un risque minimal de travail forcé et de travail des enfants parce que nous adhérons à toutes les exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) du gouvernement et de la *Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, ch. E-7.2, selon le cas. Le programme exige un processus de demande de la part de l'employeur, des règles strictes en matière de recrutement, de poste, de salaire, d'heures de travail garanties, de logement, de couverture médicale, ainsi que le respect de toutes les lois applicables en matière d'emploi et des audits gouvernementaux. Des amendes sont infligées en cas de non-conformité.

Mesures correctives

Si nous apprenons qu'il existe des preuves crédibles de travail forcé ou de travail des enfants dans une usine ou un navire auprès duquel nous nous approvisionnons, nous n'accepterons plus les produits du fournisseur ou le poisson provenant de ce navire tant que les problèmes cernés n'auront pas été corrigés. En outre, Clover Leaf (généralement par l'intermédiaire de Bumble Bee ou de FCF) tentera de collaborer avec l'usine ou le navire en question afin de fournir l'assistance nécessaire pour remédier aux problèmes constatés.

Bien que nous n'ayons pas trouvé de preuves crédibles de travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement en 2023, nous avons constaté d'autres problèmes concernant les inscriptions des agences de recrutement et des allégations de pêche INN (illicite, non déclarée et/ou non réglementée) par certains navires de notre chaîne d'approvisionnement en thon. Nous avons rapidement placé ces navires sur une liste d'exclusion et nous ne nous approvisionnerons pas auprès d'eux tant que des mesures correctives satisfaisantes n'auront pas été prises.

Puisque Clover Leaf n'a pas constaté de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement pour l'exercice 2023, nous n'avons pas envisagé la possibilité de participer à la compensation directe de la perte de revenus des familles les plus vulnérables découlant des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

Signature

Le présent rapport a été approuvé par les conseils d'administration respectifs de la Clover Leaf Seafoods Holding Corp., de la Clover Leaf Seafoods Corp. et de la Connors Bros. Marine Corp. le 14 mai 2024.

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 l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. Selon 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 les égards importants aux fins de la loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

J'ai le pouvoir de lier la Clover Leaf Seafoods Holding Corp. et la Clover Leaf Seafoods Corp.



Andrew Choe, chef de la direction, Clover Leaf Seafoods Holding Corp. et Clover Leaf Seafoods Corp.; directeur, Clover Leaf Seafoods Holding Corp., Connors Bros. Marine Corp. et Clover Leaf Seafoods Corp.

Date : 21 mai 2024

J'ai le pouvoir de lier la Connors Bros. Marine Corp.



Matt Walsh, président, Connors Bros. Marine Corp.

Date : 21 mai 2024