



DANONE
UNE PLANÈTE. UNE SANTÉ

**RAPPORT SUR LA LUTTE CONTRE LE
TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL**

**DES ENFANTS – CANADA
DÉCLARATION 2024**

AVANT-PROPOS

QU'ENTEND-ON PAR TRAVAIL FORCÉ ?

Le travail forcé et le travail des enfants constituent une violation des droits fondamentaux de la personne et peuvent se présenter sous diverses formes, notamment :

- l'esclavage ;
- la servitude ;
- le travail forcé ou obligatoire ;
- la traite des personnes.

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le travail forcé comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». L'OIT estime que près de 27,6 millions de personnes sont victimes du travail forcé dans le monde, dont 17,3 millions dans l'économie privée.

Les notions de travail forcé et de travail des enfants sont définies de façon plus détaillée à l'article 2 de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada.

Danone adopte une approche de tolérance zéro à l'égard du travail forcé. Nous sommes d'avis que, pour faire progresser cette cause, les entreprises, les gouvernements et la société civile dans son ensemble doivent travailler ensemble pour contrer et prévenir le travail forcé.

Dans la présente déclaration, nous exposons les mesures que nous prenons pour prévenir le travail forcé dans nos activités commerciales et dans notre chaîne d'approvisionnement.



NOTRE AMBITION

L'INITIATIVE DANONE IMPACT JOURNEY

Lancée en 2023, l'initiative Danone Impact Journey repose sur trois piliers principaux : la Santé, la Nature et nos Collaborateurs & Communautés. Elle constitue le fondement de nos priorités en tant que société certifiée B Corp et « Société à Mission », en plus de nous aider à transformer notre structure d'affaires, nos pratiques de gestion et nos indicateurs de performance.

L'initiative Danone Impact Journey est axée sur trois principes fondamentaux :

1. Reconnaître que les trois piliers sont interdépendants. Chaque pilier est important pour le progrès et comporte un ensemble défini de priorités qui se traduisent par des objectifs à moyen et à long terme.
2. Intégrer le développement durable dans nos activités d'un point de vue autant stratégique, opérationnel que financier.
3. Nous concentrer sur notre capacité à transformer les systèmes et les écosystèmes alimentaires dans lesquels nous exerçons nos activités.

DANS CE CONTEXTE, NOUS FAISONS LA PROMOTION D'UN CONTRAT SOCIAL RENOUVELÉ, EN DÉVELOPPANT UN ÉCOSYSTÈME PROSPÈRE ET INCLUSIF, RESPECTUEUX DES DROITS DE LA PERSONNE ET MOTEUR DE PROGRÈS



En tant qu'entreprise multinationale enregistrée comme « Société à Mission » et en voie d'obtenir la certification B Corp, il est impératif que notre impact social soit intégré à tous les aspects de nos activités. Des fournisseurs aux consommateurs et dans toutes les collectivités où nous sommes présents, tant à l'échelle locale que mondiale.

En ce qui concerne nos pratiques commerciales et l'engagement de nos parties prenantes, nous sommes astreints aux normes les plus rigoureuses. Les relations que nous entretenons avec nos parties prenantes sont fondées sur la confiance et guidées par un dialogue ouvert. Grâce à ce dialogue, nous pouvons renouveler notre contrat social fondé sur les droits humains, la dignité et le progrès social partagé.

PROGRÈS RÉALISÉS

AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS



L'initiative Danone Impact Journey a été mise au point pour servir de feuille de route à la réalisation de notre vision qui consiste à soutenir la prospérité de nos collaborateurs et de nos communautés. Nous nous sommes engagés à promouvoir un contrat social renouvelé, en développant un écosystème prospère et inclusif, respectueux des droits humains et moteur de progrès social.



À la suite de notre analyse des sujets saillants en matière de droits humains, nous avons consolidé notre approche en la matière en publiant notre Politique relative aux droits humains. Pour plus d'informations, voir à la page 6.

SSP

En 2024, Danone a lancé la Politique d'approvisionnement durable (Sustainable Sourcing Policy – SSP), qui sera progressivement mise en œuvre auprès des fournisseurs de premier rang au cours des prochaines années. Cette politique établit les normes applicables à Danone et à ses fournisseurs, en réaffirmant notre engagement envers des relations justes, durables et éthiques. Pour plus d'informations, voir à la page 6.



En tant que membre de la coalition sur les droits humains Human Rights Coalition – Working to End Forced Labour du Consumer Goods Forum (CGF), nous nous sommes engagés à mettre en place et à déployer des systèmes de diligence raisonnable en matière de droits humains (Human Rights Due Diligence – HRDD). Ces mesures visent à prévenir le travail forcé dans nos activités, dans le but d'atteindre une couverture de 100 % d'ici 2025. Danone a conçu un processus en six étapes pour la mise en œuvre de la diligence raisonnable, avec un objectif de déploiement à l'échelle de l'entreprise d'ici la fin de 2025.



Nous avons renforcé l'engagement de nos employés en matière de droits humains par l'entremise du Réseau communautaire des droits humains, qui permet l'échange d'informations et de pratiques exemplaires.



Danone Canada est certifiée B Corp, ce qui démontre notre engagement à avoir un impact positif à travers les affaires. En avril 2024, Danone Canada a obtenu une note globale B Impact de 94,8. À titre comparatif, le score médian pour les entreprises « classiques » qui réalisent cette évaluation est actuellement de 50,9.

NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

En tant que l'un des plus grands producteurs d'aliments et de boissons au monde, nous avons conscience de notre incidence et de notre influence non seulement sur les systèmes alimentaires mondiaux, mais aussi sur les personnes qui travaillent dans le secteur.

Il est important pour nous que nos sources d'approvisionnement aient un impact positif, en créant des emplois et des débouchés pour les gens partout dans le monde et en faisant la promotion des droits humains.

Nos fournisseurs ont également un rôle important à jouer dans la réalisation de notre initiative Danone Impact Journey. C'est pour cette raison que nous favorisons les partenariats et établissons des relations de travail mutuellement bénéfiques. La transparence et la quête permanente d'amélioration sont des éléments clés de notre relation avec les fournisseurs, de même que la promotion d'une croissance durable et inclusive.

RESPECT DES PERSONNES DERRIÈRE LES ALIMENTS

Nous savons que les chaînes d'approvisionnement agroalimentaires mondiales et leur complexité posent des risques réels de préjudice aux droits humains et à l'environnement. Même si le risque est davantage accru en amont au niveau des fermes ou des plantations, il est également présent au niveau le plus élevé de la chaîne d'approvisionnement de notre société, ainsi qu'au sein de nos propres entités, en particulier en ce qui concerne la main-d'œuvre externe.

Pour faire face à ces risques, nous avons :

- établi un ensemble de principes fondamentaux en matière de développement durable, qui sont décrits en détail dans la section des politiques clés à la page 6 ;
- élaboré des systèmes de diligence raisonnable adaptés aux différents champs d'application ;
- poursuivi notre collaboration avec nos fournisseurs en vue d'adopter des pratiques plus responsables.

DES CHAMPS À L'ÉPICERIE

Les fournisseurs avec lesquels nous travaillons sont nos principaux partenaires pour assurer un approvisionnement éthique. Nous faisons partie du même écosystème naturel et commercial et nous avons bien des défis en commun. Pour progresser, nous devons rechercher des solutions ensemble.

En guise de prérequis, tous nos fournisseurs sont tenus de respecter les Principes de développement durable de Danone pour ses partenaires commerciaux. Nous les invitons même à en faire davantage. Nous entendons tirer parti de cadres comme B CorpMC, l'initiative Science Based Targets et le CDP pour mobiliser les fournisseurs dans cette démarche. L'amélioration continue et la résolution de problèmes par la collaboration sont autant de solutions mutuellement gagnantes pour nous et nos fournisseurs, et la clé d'un approvisionnement qui se veut bénéfique à la fois pour les consommateurs et la société.



APPROVISIONNEMENT EN MATIÈRES PREMIÈRES

Les chaînes d'approvisionnement en ingrédients sont différentes dans leurs structures. L'approvisionnement en lait cru présente la structure la plus simple, car nous travaillons directement avec des milliers de fermiers ou avec au plus un intermédiaire. Les autres ingrédients, comme les fruits, le sucre, le cacao, le soja ou l'huile de palme, sont négociés et transformés par l'entremise de chaînes complexes faisant intervenir plusieurs intermédiaires. Le défi qui se pose dans ce cas est celui de promouvoir la transparence des sites de production, afin d'évaluer et d'atténuer les risques de violation des droits de la personne (voir plus de détails sur la transparence à la page 10).



FOURNISSEURS DE PREMIER RANG

Danone s'approvisionne auprès de plus de 50 000 fournisseurs de matières premières transformées, d'emballages ou de services dans le monde entier. Notre programme RESPECT prévoit un système de diligence raisonnable pour les fournisseurs de premier rang de Danone (voir plus de détails à la page 9).



SITES DE PRODUCTION

Les matières premières qui entrent dans la composition de nos produits alimentaires et de nos boissons sont transformées dans l'un de nos 151 sites de production répartis dans le monde entier. Nous renforçons notre processus interne de diligence raisonnable en matière de droits humains (HRDD) afin d'inclure les travailleurs contractuels et les travailleurs externes employés par les agences de placement temporaire sur les sites.



DISTRIBUTION

Nos produits sont acheminés directement vers les détaillants, grands et petits, et vers les canaux spécialisés (comme les hôpitaux, les cliniques et les pharmacies). Ces réseaux distribuent ensuite nos produits par l'entremise de leurs propres chaînes d'approvisionnement, jusqu'à ce qu'ils parviennent aux consommateurs.

NOS POLITIQUES CLÉ

POLITIQUE RELATIVE AUX DROITS DE LA PERSONNE

Notre Politique relative aux droits de la personne réaffirme notre engagement à respecter et à renforcer les droits humains tant au sein de notre main-d'œuvre que dans notre chaîne de valeur. La politique énonce clairement les priorités en matière de droits humains sur lesquelles nous nous concentrons.

Il s'agit de :

- Mettre fin à l'exploitation. C'est-à-dire interdire le travail des enfants et le travail forcé, interdire le harcèlement et l'abus, et assurer des heures de travail raisonnables.
- Travail décent. C'est-à-dire accorder un salaire décent et au moins le salaire minimum légal ou standard applicable, s'engager pour des conditions de travail saines et sécuritaires, accorder la liberté d'association et le droit de négociation collective. Cela implique également de veiller à ce que tous les travailleurs soient traités sur un pied d'égalité avec respect et dignité, et de promouvoir une culture positive de diversité et d'inclusion.
- Respecter les personnes des communautés touchées par nos activités. C'est-à-dire respecter les droits fonciers des communautés et des peuples autochtones ainsi que leur droit à un environnement sain et à une saine alimentation. Il s'agit par exemple de ne pas porter atteinte à leur droit d'accès à l'eau.

La Politique relative aux droits de la personne précise également nos responsabilités en tant que société et les attentes que nous avons à l'égard de nos partenaires commerciaux. Elle présente notre approche de mise en œuvre d'un système de diligence raisonnable en matière de droits humains, notre main-d'œuvre externe étant répertoriée comme une priorité clé dans le cadre de nos propres activités.

PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE DANONE (PDD) POUR LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

En 2022, nous avons mis à jour les Principes de développement durable de Danone (PDD) pour les partenaires commerciaux et pour les salariés, applicables à l'ensemble de notre chaîne de valeur, y compris nos propres activités. Les PDD énoncent clairement les attentes que nous avons envers nos fournisseurs et nos employés en ce qui a trait aux questions sociales, environnementales et éthiques.

POLITIQUE D'APPROVISIONNEMENT DURABLE (SSP)

En 2024, Danone a lancé sa Politique d'approvisionnement durable (Sustainable Sourcing Policy – SSP), qui sera progressivement mise en œuvre auprès des fournisseurs de premier rang. Elle renforce les PDD et les remplace progressivement. La SSP précise les normes applicables à Danone et à ses fournisseurs, en réaffirmant notre engagement à établir des relations équitables, durables et éthiques.

Elle s'applique à tous les fournisseurs de premier rang (autres que les producteurs agricoles) ayant une relation contractuelle avec Danone, peu importe leur taille ou leur nombre d'employés. Ces fournisseurs sont tenus de transmettre les exigences obligatoires équivalentes à la SSP à leur propre chaîne de valeur en amont (fournisseurs de 2e rang et suivants), ainsi qu'aux sous-traitants réalisant un travail pour Danone.

La politique couvre toutes les matières premières achetées par Danone, y compris les matériaux d'emballage (papier, carton, résines, etc.). Elle repose sur trois ensembles de principes fondamentaux relatifs aux enjeux sociaux, environnementaux et éthiques. Les principes environnementaux sont alignés sur les cibles de Danone et sur les attentes vis-à-vis des fournisseurs.

La politique a été approuvée par le Comité mondial de mobilisation (Global Engagement Committee). Le «Chief Cycles & Procurement Officer» est responsable de sa mise en œuvre.

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES – Mis à jour en 2022, ce code repose sur les principes issus de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des conventions fondamentales de l'OIT, des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales, ainsi que du Pacte mondial des Nations Unies portant sur les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Les employés doivent respecter ce code dans le cadre de leurs conditions d'emploi et dans le cadre du programme de conformité globale de Danone.

CODE DE CONDUITE DES PARTENAIRES D'AFFAIRES – Mis à jour en 2022, ce code veille à ce que les partenaires commerciaux de Danone respectent les lois applicables en matière de lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent, la concurrence déloyale et les sanctions commerciales internationales.

DÉCLARATION SUR LE TRAVAIL FORCÉ – En tant que membre de la CGF, nous reconnaissons notre rôle en tant qu'entreprise responsable en matière de respect et de promotion des droits humains et des conditions de travail décentes à l'échelle mondiale. Nous nous engageons à collaborer avec nos pairs dans l'industrie ainsi qu'avec les autres parties prenantes clés pour contribuer à éradiquer le travail forcé.

POLITIQUE MONDIALE RELATIVE À LA MAIN-D'ŒUVRE EXTERNE – Publiée en 2018, cette politique met l'accent sur les travailleurs recrutés par des agences de placement et interdit que des frais de recrutement soient facturés aux travailleurs.



La diligence raisonnable de Danone en matière de droits humains est fondée sur un engagement à respecter les droits humains tels qu'ils sont établis dans les normes et directives internationalement reconnues suivantes :

- Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies
- Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies
- Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant
- Charte mondiale pour lutter contre la discrimination des LGBTI en entreprise
- Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

En cas de différence entre les dispositions du droit local et les normes internationales en matière de droits humains, nous appliquerons la norme la plus stricte. En cas de conflit, nous nous soumettrons au droit local, tout en cherchant le moyen de respecter les normes internationales en matière de droits humains dans toute la mesure du possible...



International
Labour
Organization



DILIGENCE RAISONNABLE ET GESTION DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Pour tenir nos engagements et faire respecter nos normes, il est essentiel de mettre en œuvre nos politiques. Cela commence par l'identification et l'évaluation des risques dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, suivies d'une intervention rapide et efficace en cas de non-conformités.



PLAN DE VIGILANCE : GOUVERNANCE ET GESTION

Le Plan de vigilance de Danone témoigne de notre volonté d'améliorer continuellement notre approche proactive de la prévention et de la gestion des risques.

Conformément à la législation française, le Plan de vigilance de Danone énonce les actions raisonnables mises en œuvre au sein du Groupe pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement.

Un groupe de travail se réunit au moins trimestriellement pour superviser la mise en œuvre du Plan de vigilance chez Danone. Il définit une feuille de route précisant les objectifs, les étapes clés et les ressources nécessaires. Le Chief Sustainability Officer préside ce groupe, qui réunit des experts internes responsables de la santé et sécurité, la qualité alimentaire, les droits humains, l'environnement, les affaires juridiques, les finances durables et les affaires publiques.

Le groupe de travail rend compte de ses activités au Comité mondial de mobilisation (Global Engagement Committee), qui offre une orientation stratégique, approuve les plans d'action et en suit l'exécution. Le Comité se réunit au moins deux fois par an et est coprésidé par le directeur général adjoint aux finances, technologies et données, le secrétaire général et le directeur général du développement durable et stratégique — tous membres du comité exécutif.

Y siègent également le «Chief Sustainability Officer», les vice-présidents principaux des communications, des affaires juridiques, des affaires réglementaires et de la conformité, ainsi que les vice-présidents des affaires publiques et des finances durables et relations investisseurs.

ÉVALUATION DES RISQUES PRIORITAIRES EN DROITS HUMAINS

En 2022, Danone a mené une évaluation des risques prioritaires en matière de droits humains avec l'appui de Shift, principal centre d'expertise sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains. Cette évaluation a servi de base à la Politique d'approvisionnement durable (SSP), approuvée par le Comité mondial de mobilisation et lancée en 2024. Le Plan de vigilance de Danone repose sur cette même analyse.

DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS DANS NOS PROPRES ACTIVITÉS

En 2016, Danone a rejoint l'initiative collective du Consumer Goods Forum (CGF) visant à éradiquer le travail forcé de sa chaîne d'approvisionnement mondiale. En 2017, nous avons intégré les trois Principes sectoriels prioritaires du CGF à nos Principes sociaux fondamentaux. En 2018, nous avons officialisé cet engagement en publiant notre Déclaration sur le travail forcé.

Les trois principes prioritaires du CGF :

EVERY WORKER SHOULD HAVE FREEDOM OF MOVEMENT

NO WORKER SHOULD PAY FOR A JOB

NO WORKER SHOULD BE INDEBTED OR COERCED TO WORK

ENGAGEMENT ENVERS LA DILIGENCE RAISONNABLE

As En tant que membre de la Human Rights Coalition du CGF, Danone s'est engagé à élaborer et à mettre en œuvre des systèmes de diligence raisonnable axés sur le travail forcé dans ses propres opérations, avec l'objectif d'atteindre une couverture de 100 % d'ici 2025. Cet engagement s'applique également aux travailleurs externes embauchés par des agences de placement temporaire ou des sous-traitants pour des missions régulières et continues dans nos entités. En 2021, Danone a joué un rôle clé dans les efforts collectifs de la coalition, appuyée par la Fair Labor Association (FLA), en contribuant au développement des outils et processus du cadre de diligence raisonnable.



STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ET MISE EN ŒUVRE

Danone reconnaît que la diligence raisonnable est un processus continu, orienté vers l'amélioration constante. Nous avons conçu une démarche en six étapes visant à déployer la diligence raisonnable dans l'ensemble de l'entreprise d'ici la fin de 2025, puis à l'intégrer aux pratiques d'affaires courantes. Ces étapes sont les suivantes : (i) Communiquer la Politique relative aux droits humains et établir une gouvernance locale ; (ii) Réaliser des évaluations des risques ; (iii) Mettre en œuvre des plans d'atténuation ou de correction ; (iv) Assurer un suivi de la mise en œuvre ; (v) Communiquer les progrès réalisés ; (vi) Remédier aux atteintes identifiées.

MISE EN ŒUVRE DE LA DILIGENCE RAISONNABLE EN 2024

Étape 1 : Engagement et intégration — communication de la politique et gouvernance locale

La Politique relative aux droits humains de Danone a été traduite dans les langues locales de toutes les entités commerciales du Groupe, et ses principes fondamentaux ont été communiqués à l'ensemble du personnel interne et externe sur les sites Danone. Au minimum, cette communication a pris la forme d'envois par courriel, de publications sur les réseaux sociaux internes et d'affiches imprimées dans les langues locales, installées dans les locaux. Des moyens de communication adaptés ont également été mis en place : livrets résumés, séances de formation et assemblées générales dirigées par des membres de la haute direction, auxquelles les travailleurs externes étaient également conviés.

Étape 2 : Identification et évaluation des incidences négatives — évaluations des risques

Danone évalue les atteintes potentielles sur le terrain à l'aide d'audits ou d'autoévaluations. Avec l'appui d'experts externes, dont la Fair Labor Association, Danone a identifié dix pays prioritaires pour ses activités, en fonction de deux critères : le niveau de risque inhérent du pays en matière de droits humains et la taille de la main-d'œuvre externe employée sur les sites Danone. Dans ces dix pays prioritaires, des audits SMETA ont été réalisés dans des installations (usines, sièges, entrepôts) par des auditeurs certifiés. Danone a veillé à ce que des représentants syndicaux soient interrogés. Dans les autres pays, des autoévaluations ont été effectuées sur les sites prioritaires (c'est-à-dire ceux comptant plus de 150 employés ou dont la main-d'œuvre externe dépasse 20 % de l'effectif). L'outil d'autoévaluation est aligné sur le Code de base de l'Ethical Trade Initiative (ETI) et sur les Principes de développement durable de Danone. Il comprend aussi des questions inspirées d'un sondage conçu par la Fair Labor Association pour les membres du CGF.

Étape 3 : Cessation, prévention ou atténuation — plans d'action correctifs

100 % des audits et 90 % des autoévaluations prévus pour 2024 ont été réalisés. Les audits se poursuivront en 2025. À partir des résultats obtenus, les entités commerciales définiront et mettront en œuvre des systèmes de gestion pour prévenir, atténuer ou corriger les enjeux identifiés en matière de droits humains, selon leur criticité. Trois niveaux d'intervention ont été établis :

- Niveau local (site) : des actions sont mises en œuvre par les équipes locales pour résoudre les enjeux propres à chaque site. La majorité des mesures correctives relèvent de ce niveau. Site-level measures: actions are taken by local country teams to address risks at individual sites. Most mitigation measures fall into this category.
- Niveau national (pays) : lorsque des problèmes se répètent dans plusieurs sites d'un même pays, des mesures coordonnées sont déployées à l'échelle nationale pour garantir une résolution cohérente.
- Niveau global (groupe) : certains enjeux plus vastes ou systémiques sont escaladés à l'équipe globale, qui élabore des solutions stratégiques à long terme. Global-level measures: when issues require a broader, long-term approach, they are escalated to the global team by country leads. The objective is to address these issues with strategic, long-term mitigation actions.

Les étapes 4 à 6 du processus de diligence raisonnable (suivi, communication, réparation) ont commencé à être mises en œuvre en 2024 et se poursuivront en 2025, avec un suivi à la fois au niveau des pays et au niveau global.

TABLEAU DE TRANSPARENCE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT AGRICOLE

MATIÈRES PREMIÈRES	INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES
Huile de palme 99 % De traçabilité au niveau de l'usine/plantation CERTIFICATION : 95 % RSPO séparé 2 % certifié RSPO bilan de masse, 3 % provenant d'Afrique de l'Ouest	<ul style="list-style-type: none"> Partenariat avec Earthworm Foundation pour assurer la traçabilité de l'huile de palme. Liste des fournisseurs directs et fournisseurs au niveau des usines disponibles sur notre site Web.
Cacao 71 % Certifié par un ou plusieurs programmes (Rainforest Alliance, Organic, Fairtrade, Fair For Life).	
Papier et carton 99% de papier et d'emballage carton faits de fibres recyclées ou de fibres vierges certifiées (FSC, PEFC, SFI).	
Lait cru	<p>Le système de gestion de l'offre laitière au Canada est un cadre national de politique agricole qui régule l'approvisionnement en produits laitiers par des mécanismes de production et d'importation, lesquels sont gérés par des organismes provinciaux et fédéraux ainsi que par les transformateurs laitiers.</p> <p>Ainsi, les lois du travail applicables aux producteurs laitiers canadiens relèvent de la compétence provinciale.</p> <p>En tant que membres du conseil d'administration de la Dairy Processors Association of Canada (DPAC) et du Conseil des industriels laitiers du Québec (CILQ), Danone Canada collabore activement avec des organisations partenaires partageant son engagement envers des pratiques commerciales éthiques et responsables.</p> <p>Nous mettons à profit notre influence et notre expertise pour défendre des mesures de réduction des émissions de carbone et la mise en œuvre de pratiques d'agriculture régénératrice à l'échelle du secteur laitier.</p>

RISQUE DE TRAVAIL FORCÉ

Pour identifier le risque de travail forcé, nous consultons plusieurs sources de données. Il s'agit notamment de ce qui suit :

- Cartographies détaillées des chaînes d'approvisionnement et des activités
- Indices de risques externes
- Renseignements recueillis à l'échelle de l'entreprise auprès d'experts internes en la matière, d'experts locaux et des équipes de pays
- Engagement des fournisseurs
- Autoévaluations des fournisseurs et données par catégorie
- Audit de non-conformités (voir page 13)
- Plaintes recueillies par l'entremise du système Danone Ethics Line et résultats des enquêtes d'opinion sur l'engagement des travailleurs
- Renseignements recueillis auprès des parties prenantes externes, en particulier des syndicats et de la société civile, et de la collaboration avec nos pairs

Dans le cadre de l'analyse Danone sur les sujets saillants de 2022, nous avons cherché à savoir où des travailleurs vulnérables, c'est-à-dire les femmes, les migrants, les travailleurs saisonniers ou contractuels et les jeunes travailleurs, étaient le plus susceptibles d'être employés. Nous savons que les travailleurs migrants sont plus exposés au risque de travail forcé, car leurs déplacements et leur recrutement sont souvent peu réglementés et informels. Ils sont donc plus vulnérables à des risques tels que la limitation de la liberté de mouvement, la tromperie et la servitude pour dettes (par le paiement de frais de recrutement).

Nous avons lancé une phase pilote de mise en œuvre des systèmes de diligence raisonnable en matière des droits humains (HRDD) en Pologne et au Brésil en 2022. En 2023, Danone a mis en place une nouvelle structure de gouvernance dans le cadre de laquelle le Directeur des ressources humaines dirige une équipe dédiée au développement d'une expertise interne en matière de droits humains. Cette équipe est chargée d'accélérer la mise en œuvre de la feuille de route relative à la diligence raisonnable en matière de droits humains (Human Rights Due Diligence - HRDD) dans l'ensemble des activités de Danone à l'échelle mondiale.

SYSTÈME DE DÉNONCIATION

Depuis 2017, la Ligne Éthique de Danone (LED) permet aux lanceurs d'alerte de signaler toute préoccupation concernant un comportement répréhensible existant ou potentiel constituant une violation du Code de conduite des affaires de Danone, y compris les violations présumées des droits de la personne ou les atteintes à l'environnement. Le processus de signalement, élaboré en consultation avec des représentants des employés, garantit la protection des lanceurs d'alerte.

La LED s'applique aux employés de Danone ainsi qu'à tous les travailleurs de la chaîne de valeur (employés d'agences de placement temporaire, travailleurs embauchés par des fournisseurs de services externes, travailleurs contractuels), y compris les salariés de Danone. La LED est également accessible aux anciens employés, aux fournisseurs et à tout autre tiers. Mise à jour en 2022, la LED est accessible à toute personne, partout dans le monde, en tout temps, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, par Internet ou par téléphone, et disponible en 56 langues : www.danoneethicsline.com Les signalements peuvent être effectués de manière anonyme, si nécessaire, et peuvent porter sur toute violation du Code de conduite des affaires ou de toute politique de Danone (par exemple : conformité, cybersécurité, achats), tout comportement illégal, toute pratique financière inappropriée ou toute activité présentant un risque pour l'environnement ou les droits de la personne.

En 2021, la catégorie « droits de la personne » de la LED a été élargie pour inclure la discrimination, le harcèlement ainsi que la santé, la sécurité et la protection des employés, en plus de la portée initiale qui couvrait le travail des enfants, le travail forcé, le droit à la négociation collective, la durée du travail et la rémunération. Depuis 2022, tous ces sujets sont regroupés sous le thème des « droits de la personne », en lien avec les engagements de Danone en matière de :

- **Mettre fin à l'exploitation** : interdire le travail des enfants et le travail forcé, interdire le harcèlement et les abus, et garantir des horaires de travail raisonnables.
- **Travail décent** : accorder un salaire décent, au moins équivalent au salaire minimum légal ou standard applicable ; s'engager à offrir des conditions de travail sûres et salubres ; garantir la liberté d'association et le droit à la négociation collective ; veiller à ce que tous les travailleurs soient traités de manière équitable, avec respect et dignité, dans une culture positive de diversité et d'inclusion.

MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Chaque alerte, qu'elle soit interne ou externe, est d'abord examinée par l'équipe mondiale de conformité et d'intégrité (Global Compliance Integrity team) et/ou par l'équipe Conformité des ressources humaines et droit du travail (Global Human Resources Compliance and Labor Law team), qui désigne ensuite un enquêteur indépendant, interne ou externe selon le cas. Les violations graves sont traitées en priorité et font l'objet d'un suivi en collaboration avec le directeur des Ressources humaines, membre du comité exécutif. Lorsque les préoccupations concernent des personnes ne faisant pas partie des équipes Danone, l'équipe Conformité RH est généralement appuyée par les équipes Droits de la personne et Développement durable (achats). Toute violation grave identifiée par la LED, ainsi que toute non-conformité détectée dans le cadre des contrôles et audits du Groupe, est corrigée en collaboration avec les experts internes concernés, sous la supervision du directeur des ressources humaines.

En 2024, un total de 516 signalements liés à des violations potentielles des droits de la personne ont été enregistrés dans 36 pays, comparativement à 388 signalements dans 31 pays en 2023. Parmi les cas traités, 156 se sont avérés fondés (ou partiellement fondés), et 160 faisaient encore l'objet d'une enquête au 31 décembre 2024.

Aucun cas lié au travail des enfants ou au travail forcé n'a été identifié au sein même de Danone.

GESTION DES PLAINTES ET PRÉOCCUPATIONS LIÉES AUX MATIÈRES PREMIÈRES

Danone dispose également d'un processus d'enquête et de remédiation pour traiter les plaintes transmises par d'autres canaux que la Ligne Éthique de Danone, notamment en lien avec l'approvisionnement en matières premières. Depuis 2019, Danone a mis en place un mécanisme de traitement des plaintes pour l'huile de palme, avec le soutien de la Earthworm Foundation. Ce mécanisme est désormais également utilisé pour d'autres matières premières. Danone travaille à adapter ce processus afin d'assurer un meilleur suivi et une gestion plus efficace de toutes les alertes liées aux matières premières. Une équipe dédiée se réunit régulièrement pour examiner les alertes émanant d'organisations non gouvernementales (ONG) ou relayées par les médias. Lorsqu'une allégation de non-conformité est formulée à l'encontre de producteurs, le Groupe mène une enquête avec l'appui d'experts internes et externes, notamment de ses fournisseurs de premier rang. Si une non-conformité à faible risque est confirmée, Danone demande aux producteurs concernés d'élaborer un plan d'action correctif. En cas de non-conformité à haut risque — ce qui survient le plus souvent dans le cas de l'huile de palme —, le Groupe collabore avec ses fournisseurs de premier rang et peut décider de suspendre les producteurs concernés jusqu'à ce qu'ils démontrent des progrès concrets par rapport à leurs engagements. Danone informe tous ses fournisseurs actifs des décisions de suspension, et le producteur suspendu ne peut réintégrer la chaîne d'approvisionnement du Groupe qu'après avoir démontré des progrès tangibles et obtenu l'approbation de Danone.

À ce jour, Danone assure le suivi de 18 alertes émises par des organisations telles que Earthworm Foundation, RAN, Global Witness et Mighty Earth. Conformément au mécanisme de traitement des plaintes de Danone, ces cas font l'objet d'enquêtes et d'un suivi en dialogue avec les parties concernées et les ONG et experts partenaires.

PROGRAMME RESPECT POUR L'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE AUPRÈS DES FOURNISSEURS DE PREMIER RANG

Danone met en œuvre des mesures de diligence raisonnable en matière d'approvisionnement responsable afin de s'assurer que ses fournisseurs de premier rang (à l'exception des fournisseurs de lait cru) respectent les Principes de développement durable (PDD), et progressivement, la Politique d'approvisionnement durable (SSP), par le biais de son programme RESPECT.

Depuis 2017, Danone a fait évoluer le programme RESPECT vers une approche plus globale de la diligence raisonnable, en renforçant ses exigences en matière de droits de la personne. Cette approche est alignée sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne (UNGP).

Le programme RESPECT simplifie les procédures d'évaluation des fournisseurs de premier rang. Il repose sur quatre piliers principaux :

ÉVALUATION DES RISQUES ESG DES FOURNISSEURS DE PREMIER RANG :

En 2024, Danone a renforcé son processus RESPECT en introduisant un nouvel outil de filtrage des risques ESG, qui, une fois pleinement déployé, permettra une approche plus ciblée et proactive de la diligence raisonnable, axée sur les impacts en matière de droits de la personne.

AUTOÉVALUATIONS :

Les fournisseurs concernés doivent remplir un questionnaire d'autoévaluation pour évaluer leur performance en matière de développement durable, sur les plateformes Sedex ou EcoVadis selon leur profil. Ces plateformes génèrent des fiches d'évaluation portant sur les normes du travail, la santé et la sécurité, les pratiques environnementales et l'éthique des affaires. À la fin de l'année 2024, 3 159 entités fournisseurs étaient inscrites sur les plateformes Sedex ou EcoVadis, représentant 70,8 % des dépenses, contre 3 511 en 2023 (69 % des dépenses).

ÉVALUATIONS SUR SITE (AUDITS) :

Danone identifie les fournisseurs à risque élevé ou à haute priorité pour réaliser des audits sur site. Le plan d'audit 2024 a été élaboré à l'aide de la méthode interne mise en place depuis 2020, combinant les niveaux de risque et les volumes d'achats. Parmi les 100 sites à haut risque ou prioritaires sélectionnés, 92 ont fait l'objet d'un audit sur place ou virtuel, selon les protocoles SMETA ou SVA.

Les audits sont réalisés par des experts tiers. Danone accède également aux rapports d'audit de fournisseurs partagés, menés par d'autres entreprises, via la plateforme Sedex, et participe à la reconnaissance mutuelle des audits dans le cadre d'AIM-Progress.

Dialogue continu et suivi des plans correctifs : Après l'audit, l'objectif de Danone est d'établir un dialogue régulier avec ses fournisseurs de premier rang au sujet de leurs pratiques responsables et d'assurer le suivi de la mise en œuvre des actions correctives, y compris celles issues d'audits commandités par d'autres membres sur des fournisseurs communs.

ONGOING DIALOGUE WITH SUPPLIERS WITH MONITORING OF CORRECTIVE ACTIONS

Après l'audit, l'objectif de Danone est d'établir un dialogue régulier avec ses fournisseurs de premier rang au sujet de leurs pratiques responsables et d'assurer le suivi de la mise en œuvre des actions correctives, y compris celles issues d'audits commandités par d'autres membres sur des fournisseurs communs.

L'équipe RESPECT s'appuie sur des ressources dédiées en Asie et en Amérique latine pour soutenir les fournisseurs dans l'élaboration de leurs plans d'action, leur fournir une expertise technique et un accompagnement régulier, avec l'objectif de clore les audits selon les exigences du protocole SMETA.

SUIVI ET ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES PROGRAMMES FOURNISSEURS

Dans le cadre de l'initiative Danone Impact Journey, Danone s'est engagé à déployer sa Politique d'approvisionnement durable (SSP) auprès de 100 % de ses fournisseurs d'ici 2030. Cet objectif est cohérent avec les deux politiques en vigueur : les Principes de développement durable (PDD) et la SSP.

Danone suit la mise en œuvre de son programme RESPECT à l'aide de trois indicateurs de performance clés :

INDICATEURS DE PERFORMANCE CLÉS

RÉSULTAT

POURCENTAGE DES DÉPENSES COUVERTES PAR LE PROGRAMME RESPECT

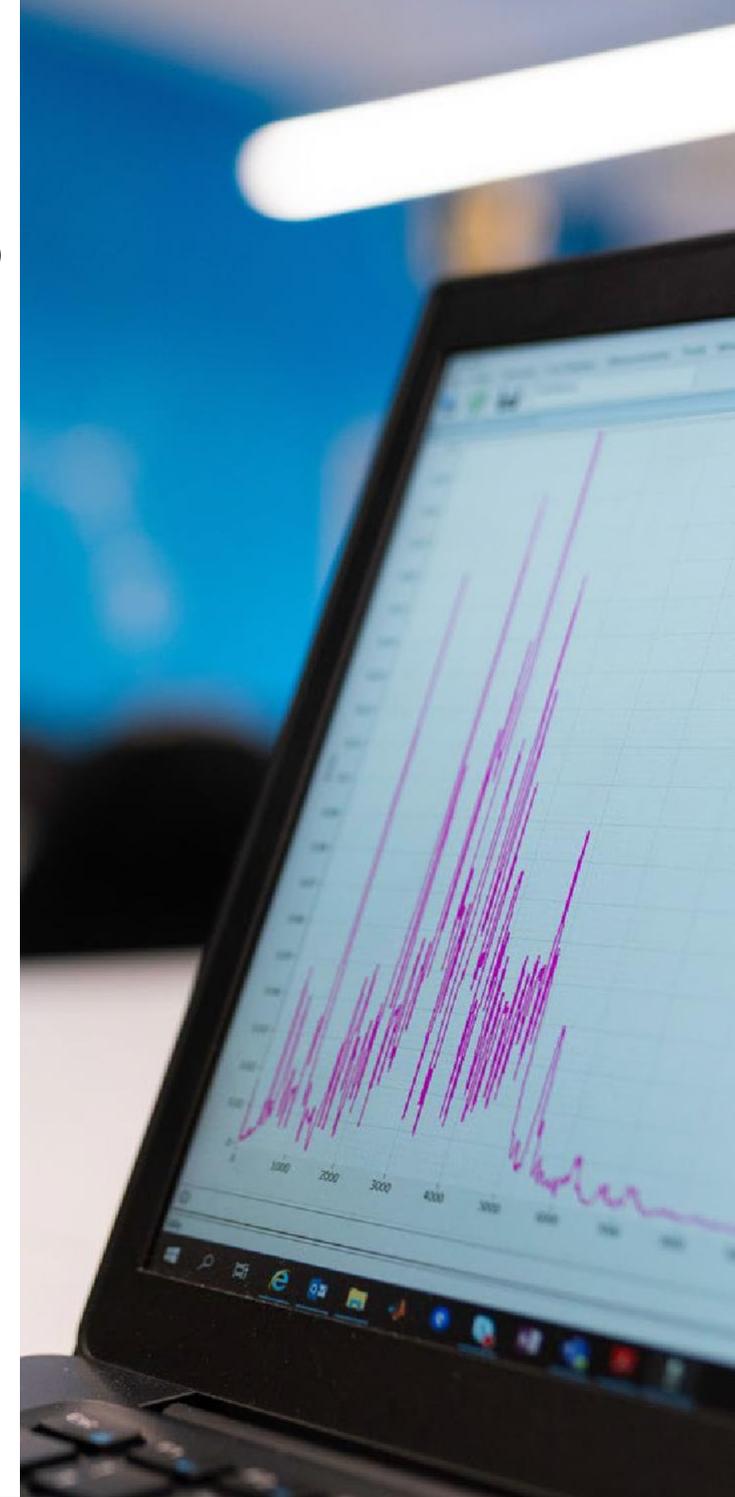
- En 2024, 70,8 % des dépenses concernées de Danone étaient couvertes par le programme RESPECT, à l'exclusion du lait cru, de l'immobilier et des services fiscaux.

TAUX D'EXÉCUTION DU PLAN D'AUDIT ANNUEL

- 90,2 % des audits SMETA planifiés ont été réalisés en 2024.

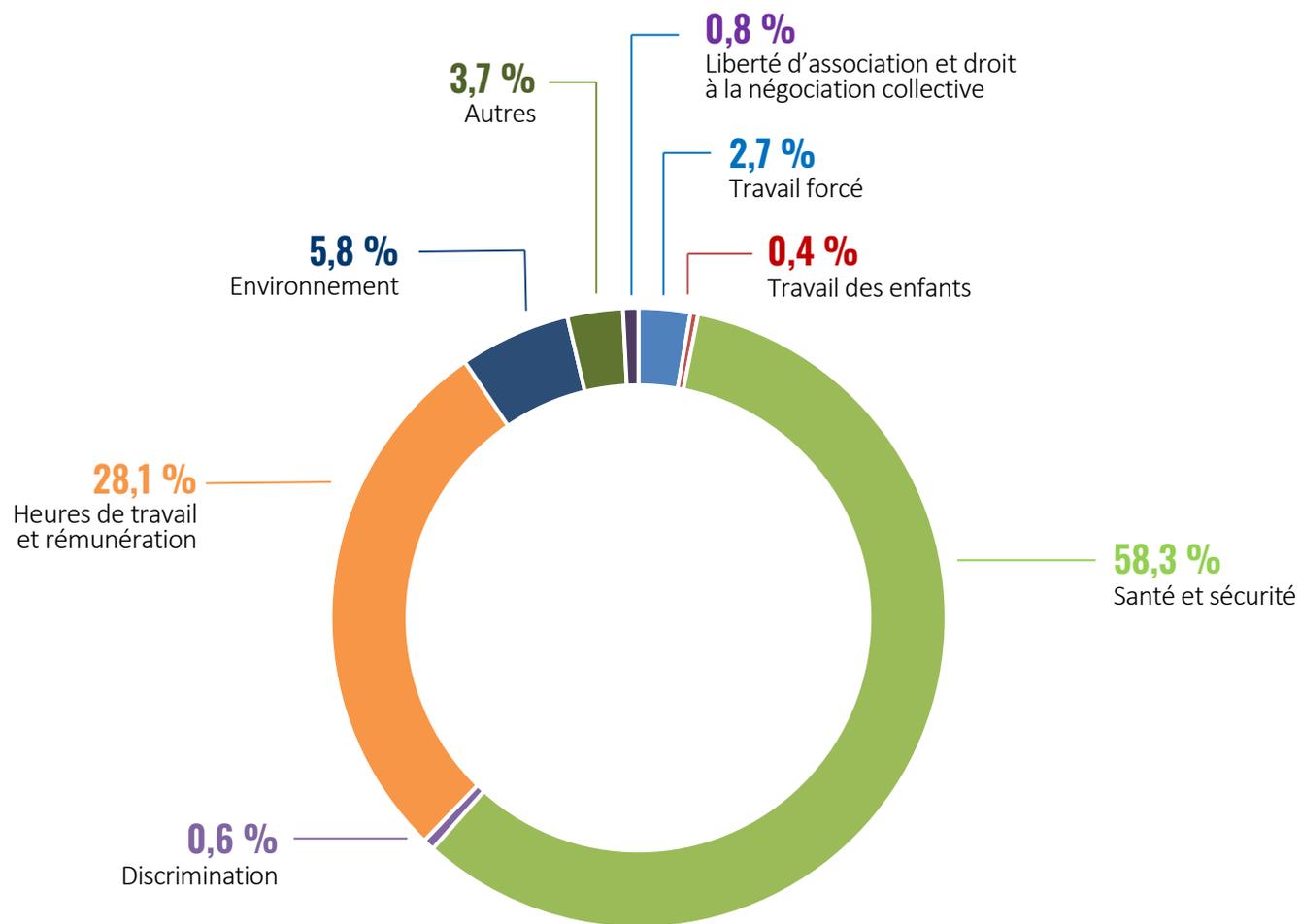
TAUX DE CLÔTURE DES AUDITS

- 80,9 % des audits ayant mis en évidence des non-conformités critiques (commandités par Danone ou par des pairs sur des fournisseurs communs) ont été clôturés dans les délais prévus. Les audits non clôturés continuent de faire l'objet d'un suivi. Dans la majorité des cas, les non-conformités critiques étaient liées à la santé et la sécurité, aux horaires de travail ou à la rémunération.
- Un cas de travail des enfants (en cours d'enquête) et un cas de travail forcé (non confirmé) ont été identifiés dans la chaîne de valeur de Danone.



RÉPARTITION DES NON-CONFORMITÉS CRITIQUES

À l'échelle mondiale, Danone a analysé les 480 non-conformités critiques identifiées lors des audits SMETA réalisés en 2024 (ou d'audits menés selon une méthodologie équivalente), et travaille avec les fournisseurs pour s'assurer qu'elles sont corrigées ou en voie de l'être. Toutes les non-conformités critiques mentionnées ci-dessous ont soit été résolues, soit font actuellement l'objet d'une remédiation avec les fournisseurs concernés.



Source: Danone's Universal Registration Document, page 281 : [URDdanone2024interactive.pdf](#)

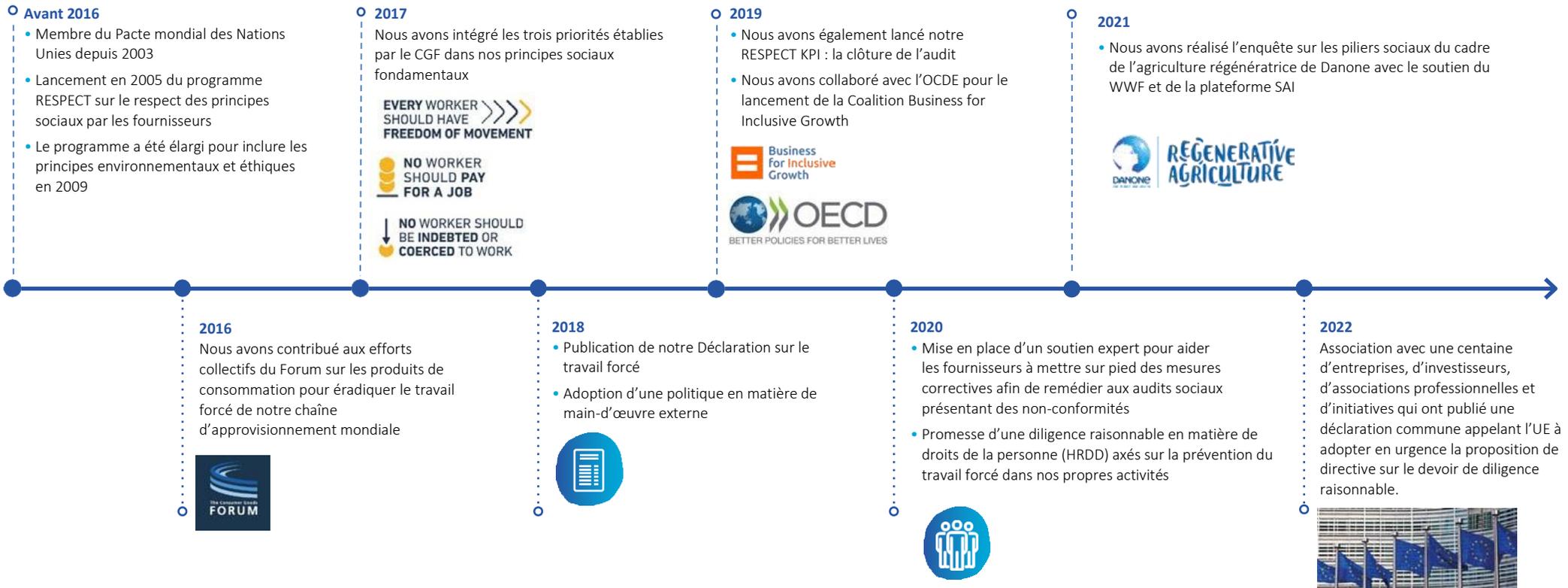
PARTENARIATS ET ENGAGEMENTS

En s'engageant dans des partenariats et en prenant des engagements publics spécifiques, Danone travaille avec ses partenaires à des pratiques plus responsables.



Adhésion à AIM-PROGRESS

Nous sommes également membres d'un forum AIM-PROGRESS où nous collaborons pour partager les meilleurs pratiques en matière d'approvisionnement responsable et de droits de la personne avec d'autres fabricants et pairs de produits de consommation courante (FMCG).



ENSEMBLE : FAVORISER LE TRAVAIL DÉCENT ET LA CROISSANCE INCLUSIVE PAR L'ENTREMISE DE NOS ENTITÉS D'INNOVATION SOCIALE

DANONE ECOSYSTEM

En 1972, Antoine Riboud, PDG de Danone à cette époque, avait annoncé qu'il était temps pour la société de réaliser un investissement important dans ses « écosystèmes » locaux. Il avait déclaré ce qui suit (traduction libre) :

« IL EST DANS L'INTÉRÊT DE TOUTE ENTREPRISE D'ASSURER LA BONNE GESTION DE SON ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL, C'EST-À-DIRE SES FOURNISSEURS, SES EMPLOYÉS, SES CLIENTS OU LES LIEUX OÙ ELLE EXERCE SES ACTIVITÉS. C'EST CE QUE J'APPELLE SON ÉCOSYSTÈME. »

Danone a créé en 2009 le Fonds Danone pour l'Écosystème (Danone Ecosystem Fund), doté d'un financement initial de 100 millions d'euros. Il s'agit d'un fonds de dotation français, administré par un conseil d'administration, dont la mission est de soutenir et d'élargir les actions d'intérêt général au sein de l'écosystème de Danone.

En 2022, le Groupe Danone a fondé Danone Ecosystem, une association française régie par la loi de 1901. Ce nouveau statut permet une gouvernance enrichie incluant des membres externes, afin de renforcer l'approche de Danone Ecosystem et d'en amplifier l'impact. Avec un financement initial de 20 millions d'euros, cette association continue de servir l'intérêt général au sein des écosystèmes dans lesquels Danone est présent. En 2024, le Groupe Danone a intensifié les efforts de l'association en y injectant un financement additionnel de 50 millions d'euros. accelerated the association's efforts by contributing an additional €50 million.

Depuis leur création, le Fonds de dotation et l'Association Danone Ecosystem (ensemble, « Danone Ecosystem ») ont développé 102 projets en collaboration avec 92 organisations à but non lucratif partenaires, avec pour objectif de renforcer l'inclusion sociale et la durabilité environnementale.

DANONE
·ECOSYSTEM

Pour en savoir plus sur l'impact de Danone ecosystem et sur les modèles qu'il développe, veuillez consulter le site <https://www.linkedin.com/company/danone-ecosystem-fund>

Le soutien apporté par Danone Ecosystem se traduit par un appui organisationnel, une expertise technique et un accompagnement financier, en réponse à des enjeux locaux tels que la transition vers une agriculture durable et régénératrice, la protection des bassins versants, la collecte des déchets et la gestion du recyclage, la promotion de l'alimentation et de l'hydratation saines à des moments clés de la vie. Les projets visent à générer des bénéfices d'intérêt général et à soutenir une transformation systémique vers des modèles plus durables et inclusifs au sein de l'écosystème Danone.

À la fin de 2024, Danone Ecosystem soutenait 34 projets actifs répartis en Europe, en Asie, en Afrique et en Amérique latine.

FORMATION ET ENGAGEMENT

En 2024, Danone a intensifié ses efforts en matière de formation et de développement des compétences de ses équipes en ce qui concerne les droits de la personne, avec un accent particulier sur la mise en œuvre de la diligence raisonnable dans ses propres activités.

- Des responsables des droits de la personne et des affaires ont animé de nombreuses sessions de formation et de communication à l'échelle locale. Ces activités s'inscrivent dans le cadre du déploiement élargi de la Politique relative aux droits de la personne de Danone, et visent à renforcer les connaissances et les capacités des employés en matière de droits de la personne.
- Un jalon important en 2024 a été la tenue du Campus mondial des droits de la personne à Paris. Cet événement a réuni plus de 29 responsables des droits de la personne et des affaires, leur offrant une occasion de perfectionner leurs compétences sur divers aspects de la diligence raisonnable, des engagements de Danone et des plans d'action associés. Le campus a aussi permis d'échanger sur les défis rencontrés, de co-construire des solutions et de renforcer les liens entre les leaders locaux et l'équipe mondiale.
- Une classe de maître dédiée à la diligence raisonnable a été organisée pour les membres du comité de direction des ressources humaines. L'objectif était de sensibiliser la haute direction RH à l'intégration des enjeux liés aux droits de la personne dans leurs processus décisionnels. La session les a guidés à travers les différentes étapes du processus de diligence raisonnable et a mis en lumière les risques et opportunités associés.
- Une autre classe de maître a également été organisée pour la communauté mondiale du développement durable chez Danone. Elle visait à sensibiliser et mobiliser les participants autour de l'importance de traiter les enjeux liés aux droits de la personne dans les propres activités de Danone, notamment dans la gestion de la main-d'œuvre externe.

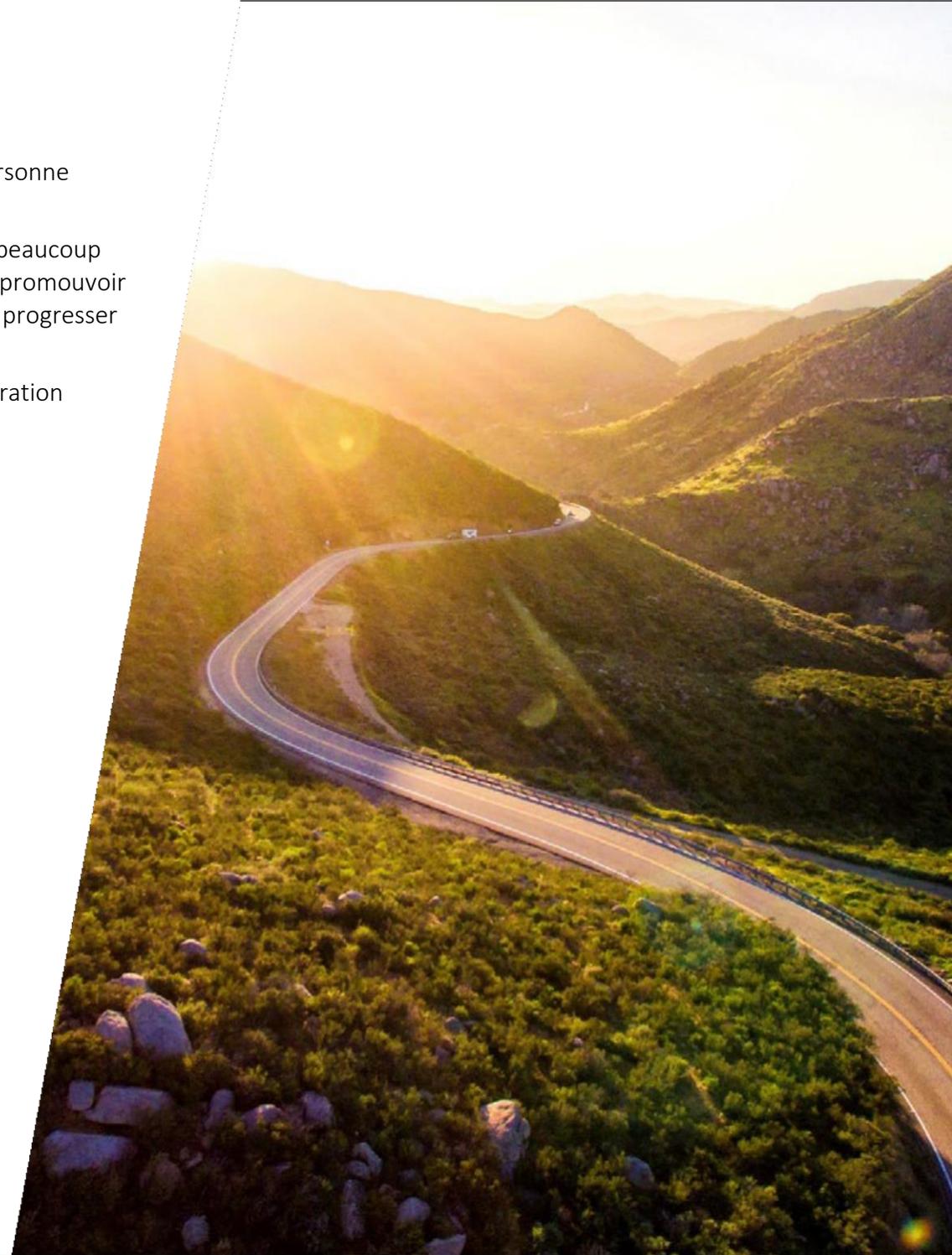


TOURNÉS VERS L'AVENIR

Chez Danone, nous sommes résolument engagés à protéger les droits de la personne dans notre chaîne de valeur et à lutter contre le travail forcé.

Nous reconnaissons que, même si des progrès ont été réalisés, il reste encore beaucoup à faire pour atteindre notre objectif : soutenir des communautés dynamiques, promouvoir un écosystème inclusif et prospère, respecter les droits de la personne et faire progresser la justice sociale.

Nous poursuivrons ce travail essentiel tout au long de l'année 2025, en collaboration avec nos parties prenantes, afin d'améliorer continuellement nos pratiques.



PUBLICATION DE LA DÉCLARATION

CETTE DÉCLARATION A ÉTÉ PUBLIÉE CONFORMÉMENT AU PROJET DE LOI S-211, LOI ÉDICTIONNANT LA LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT ET MODIFIANT LE TARIF DES DOUANES.

ELLE DÉCRIT LES MESURES PRISES PAR LA SOCIÉTÉ DANONE ET SES ENTREPRISES CANADIENNES AU COURS DE LA PÉRIODE DE 2023 À 2024 POUR PRÉVENIR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS L'ENSEMBLE DE NOS ACTIVITÉS ET DE NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT.

COORDONNÉES

Si vous avez des commentaires ou des questions, veuillez communiquer avec :

DANONE CANADA – Relations avec les médias mediarelations@danone.com

Entreprises canadiennes visées :

Danone Inc.

Nutricia North America Inc.

L'exercice financier de Danone Inc. et de Nutricia North America Inc. s'étend du 1er janvier au 31 décembre.



DANONE
UNE PLANÈTE. UNE SANTÉ