

Rapport sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement Exercice financier 2024-2025

The Procter & Gamble Company, Procter & Gamble Inc., First Aid Beauty Limited (« FAB »), Tula Life Inc. (« Tula »), Farmacy Beauty, LLC (« Farmacy ») et United Beauty Brands, LLC (« UBB ») (collectivement appelées les « Entités déclarantes ») font partie du groupe mondial de sociétés Procter & Gamble (« Groupe »).

Conformément aux exigences de la Loi canadienne sur la **lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement**, ce qui suit décrit les mesures prises par le Groupe, au nom de toutes les filiales de The Procter & Gamble Company, y compris les Entités déclarantes, pour prévenir et atténuer le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans les activités ou les chaînes d'approvisionnement du Groupe au cours de l'exercice financier 2024-2025 (EF 2025).

STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

La société mère ultime des Entités déclarantes et du Groupe est The Procter & Gamble Company (« Procter & Gamble » ou « P&G »). Procter & Gamble a son siège social aux États-Unis.

La structure organisationnelle du Groupe comprend les unités commerciales sectorielles (UCS), les marchés d'entreprise, les fonctions d'entreprise et les services fonctionnels mondiaux. Ses dix catégories de produits sont organisées en cinq unités commerciales : Beauté, soins personnels, soins de santé, soins des tissus et de la maison et soins pour bébés, produits féminins et familiaux.

Le Groupe fournit des produits de consommation emballés de marque aux consommateurs du monde entier. Ses produits sont vendus dans plus de 180 pays et territoires, principalement par l'entremise de détaillants de masse, de réseaux de commerce électronique, d'épiceries, de clubs-entrepôts, de pharmacies et d'autres réseaux. Le Groupe vend aussi directement aux consommateurs individuels. Le Groupe exerce ses activités sur le terrain dans environ 70 pays dont 99 sites de fabrication et compte environ 109 000 employés dans le monde.

Au Canada, Procter & Gamble Inc. exerce des activités de vente, de marketing et de distribution, ainsi que de fabrication. The Procter & Gamble Company importe les stocks au Canada et en est propriétaire au Canada. FAB, Tula, Farmacy et UBB exercent des activités de vente, de marketing et de distribution de produits au Canada.

Le réseau d'approvisionnement mondial du Groupe comprend des dizaines de milliers de fournisseurs du monde entier et dans un large éventail d'industries et de services. Ces fournisseurs fournissent des matériaux essentiels, des emballages, de l'équipement, du transport, de la fabrication sous contrat et de la logistique, ainsi que des services informatiques, de capital, de marketing et d'autres services à tous les pays dans lesquels le Groupe exerce ses activités, y compris le Canada.

POLITIQUE SUR LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LE TRAVAIL FORCÉ

Le Groupe ne permet pas le recours au travail des enfants, au travail forcé, au travail obligatoire, à l'esclavage, au travail carcéral, au travail sous contrat, au travail en servitude pour dettes ni le recours aux châtiments corporels ou à d'autres formes de coercition mentale et physique comme forme de discipline

dans ses propres activités et tout au long de sa chaîne d’approvisionnement. Une personne de moins de 15 ans est considérée comme un enfant. Si la loi locale fixe un âge minimum inférieur à 15 ans et que l’âge minimum est conforme aux exceptions prévues par la Convention n° 138 de l’Organisation internationale du Travail, l’âge minimum spécifié par la loi locale s’appliquera. Pour le travail dangereux, une personne de moins de 18 ans est considérée comme un enfant.

APPROCHE EN MATIÈRE DE DILIGENCE RAISONNABLE :

La diligence raisonnable en matière de droits de la personne concerne les processus que le Groupe suit pour gérer les impacts réels et potentiels sur les droits de la personne des individus tout en impliquant les parties prenantes tout au long du processus.

L’approche du Groupe comprend les éléments suivants :

- Évaluer et identifier : Impacts réels ou potentiels sur les personnes, en utilisant une approche fondée sur les risques;
- Intégrer et agir : Prendre des mesures pour prévenir les effets néfastes; atténuer leur probabilité et leur gravité; mettre à profit les relations d’affaires du Groupe pour exercer une influence et travailler pour permettre un recours efficace;
- Suivre et surveiller : L’efficacité du processus d’affaires du Groupe pour évaluer et traiter les impacts négatifs;
- Communiquer : Partager l’information avec les parties prenantes sur la façon dont le Groupe traite les impacts négatifs et les risques, y compris, le cas échéant, par le biais de rapports publics;
- S’engager ouvertement : Avec les partenaires commerciaux et les parties prenantes pour comprendre les impacts potentiels sur les droits de l’homme et élaborer des actions significatives pour remédier aux impacts négatifs.

Le Groupe s’engage à créer un environnement de travail, tant à l’interne qu’avec ses partenaires commerciaux, qui favorise des communications ouvertes et aide les personnes à signaler les infractions potentielles. Les mesures de rétorsion pour avoir soulevé des préoccupations de bonne foi ne sont pas tolérées. Le Groupe gère toutes les allégations découlant de sa chaîne d’approvisionnement par le biais de son cadre de règlement des plaintes relatives à la chaîne d’approvisionnement, qui est aligné sur les critères d’efficacité des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme et cherche à permettre un recours aux parties prenantes touchées lorsque des impacts se sont produits en lien aux produits ou services du Groupe.

ÉVALUER ET GÉRER LES RISQUES LIÉS À LA CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT

Selon les activités et les chaînes d’approvisionnement du groupe, le risque de travail forcé ou de travail des enfants est généralement le plus important dans certaines chaînes d’approvisionnement en matières premières agricoles, au niveau de la culture des matières premières à plusieurs niveaux de la chaîne d’approvisionnement, souvent là où le travail des migrants ou le travail contractuel sont présents.

Pendant la période de déclaration du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025, le groupe a identifié des risques dans ses chaînes d’approvisionnement en huile de palme, en psyllium, en mica et en jasmin.

Lorsque des risques sont identifiés, les actions du groupe pour évaluer et gérer ces risques comprennent :

- Effectuer des évaluations plus détaillées, en utilisant souvent des organisations d'experts indépendants ayant une expérience sur le terrain, pour évaluer et comprendre les risques de manière plus exhaustive;
- Exiger le respect des exigences de diligence raisonnable accrues concernant les risques spécifiques du travail forcé ou du travail des enfants;
- Élaborer des stratégies d'approvisionnement qui peuvent chercher à éviter les partenaires de la chaîne d'approvisionnement ou les zones géographiques d'approvisionnement à risque plus élevé, exiger des certifications indépendantes et la conformité aux normes externes, ou chercher à accroître l'effet de levier avec les partenaires de la chaîne d'approvisionnement;
- S'engager auprès des partenaires de la chaîne d'approvisionnement en utilisant l'effet de levier pour chercher à prévenir et à traiter les risques et les impacts.

Un exemple de chaîne d'approvisionnement présentant un risque de travail forcé est la chaîne d'approvisionnement de l'huile de palme.

L'approche du groupe pour gérer et évaluer ce risque comprend des engagements clairs en matière de politiques du Groupe et des attentes des fournisseurs, l'engagement proactif des fournisseurs, le suivi indépendant, les exigences de certification, les processus de réclamation internes et tiers, l'engagement des parties prenantes externes et l'utilisation de l'effet de levier avec les fournisseurs pour la remédiation et pour permettre un recours aux parties prenantes touchées. Les fournisseurs de niveau 1 du Groupe doivent être membres de la Table ronde sur l'huile de palme durable (RSPO) et s'engager à respecter les principes et critères (P&C) de la RSPO 2018 dans le cadre de la vérification de leur conformité. La certification RSPO nécessite une vérification au moyen d'audits indépendants confirmant que les processus de plantation et de production sont conformes aux normes RSPO, y compris des audits annuels de surveillance. Après la certification initiale, des vérifications de surveillance sont effectuées annuellement. Si la conformité aux normes n'est pas maintenue, le statut certifié peut être retiré. La RSPO exploite également un système de plaintes RSPO où les préoccupations soulevées sont examinées et traitées. Si la plainte est fondée, cela peut amener la RSPO à exiger des plans de redressement ou la suspension des certifications. Ces mesures permettent de vérifier, de valider et de surveiller de façon indépendante la conformité afin de garantir des pratiques de production durable d'huile de palme.

En plus du processus de plaintes RSPO, le Groupe maintient son propre processus de règlement des griefs liés à la chaîne d'approvisionnement pour enquêter sur toutes les préoccupations signalées directement au Groupe et, le cas échéant, prendre les mesures appropriées.

REMÉDIATION

Les mesures prises par le Groupe pour remédier au travail forcé et au travail des enfants comprennent :

- Engagement : Collaborer avec des partenaires de la chaîne d'approvisionnement pour enquêter et résoudre les allégations, y compris l'élaboration de plans de restauration ou d'indemnisation assortis d'échéances par le fournisseur, l'amélioration des systèmes de gestion internes du fournisseur et l'implication d'organisations d'experts externes.
- Suspension : Arrêt immédiat des activités de développement ou suspension temporaire des achats subséquents auprès de la région ou du fournisseur en question. Le Groupe continuera de s'engager de façon limitée par le biais de la surveillance ou d'évaluations par des tiers afin de déterminer si et quand un fournisseur suspendu est conforme aux politiques et à la loi et a démontré des actions qui justifieraient la reprise des activités commerciales.

- Permettre la remédiation : Utiliser l'effet de levier pour encourager et soutenir les fournisseurs à fournir des solutions efficaces aux parties prenantes touchées.

Le Groupe n'a identifié aucune perte de revenu des familles vulnérables en raison des mesures qu'il a prises pour éliminer les risques de travail forcé ou de travail des enfants et la remédiation n'a donc pas été nécessaire.

FORMATION

Le Groupe organise une formation obligatoire sur le travail forcé et le travail des enfants pour le personnel occupant des fonctions clés. Il dispose d'une bibliothèque de cours de formation attrayants et personnalisés, qui sont offerts à tout le personnel en tant que ressource et qui sont attribués en fonction du rôle et de l'emplacement afin de maximiser la pertinence et l'impact.

Dans le cadre d'un programme d'apprentissage plus large, le Groupe a conçu une série de courtes vidéos (moins de 2 minutes chacune) pour aider son personnel, ainsi que le personnel de ses fournisseurs et sous-traitants, à reconnaître les problèmes de droits de la personne sur le lieu de travail. En formant les membres du personnel à repérer les problèmes dans les bureaux et les installations de fabrication, le Groupe leur permet de s'exprimer et de chercher de l'aide pour les autres.

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Comme indiqué ci-dessus, le Groupe surveille activement les risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses opérations et ses chaînes d'approvisionnement par le biais d'une série de mesures, y compris des audits sociaux et d'autres régimes de vérification. Le Groupe utilise les résultats de ces activités pour évaluer son rendement dans l'atténuation des risques de travail forcé et de travail des enfants. De plus, le Groupe surveille les plaintes soulevées par le biais de ses mécanismes de grief afin d'identifier les tendances et de renforcer davantage sa diligence raisonnable. Le Groupe s'engage régulièrement auprès d'organisations d'experts et des parties prenantes de la société civile. Conformément aux normes internationales, le Groupe évalue continuellement ses mesures de diligence raisonnable en matière de droits de la personne afin d'identifier les domaines où ces mesures pourraient être renforcées davantage pour en maximiser l'efficacité.

*****Le reste de cette page a été laissé intentionnellement vide*****



This report was approved pursuant to subparagraph 11(4)(b)(ii) of the *Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act* by the Board of Directors of The Procter & Gamble Company and is a joint report of The Procter & Gamble Company, Procter & Gamble Inc., First Aid Beauty Limited, Tula Life Inc., Farmacy Beauty LLC, and United Beauty Brands LLC, for the financial year ending on June 30, 2025. Based on my knowledge, and having exercised reasonable diligence, I attest that the information in the report is true, accurate and complete in all material respects for the purposes of the Act, for the reporting year listed within this report.

I have authority to bind The Procter & Gamble Company.

A handwritten signature in blue ink that reads 'Shailesh G. Jejurikar'.

Shailesh G. Jejurikar
President and Chief Executive Officer