

RAPPORT CONJOINT DE UNITED NATURAL FOODS, INC.
ET DE SA FILIALE À 100 %, UNFI CANADA, INC.

Législation : *Loi relative à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*

Année de référence : 3 (mai 2026)

Période : du 4 août 2024 au 2 août 2025 (exercice 2025)

Signataire responsable : United Natural Foods, Inc.

TABLE DES MATIÈRES

Présentation de l’entreprise..... 3

Partie II : Politiques et processus de diligence raisonnable 4

Partie III : Risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans les activités et les chaînes d’approvisionnement..... 6

Partie IV : Mesures visant à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants 7

Partie V : Mesures visant à compenser la perte de revenus subie par les personnes touchées par l’élimination du travail forcé et du travail des enfants 7

Partie VI : Formations dispensées aux employés 7

Partie VII : Évaluation de l’efficacité des mesures de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants 7

Attestation 8

Présentation de l'entreprise

Conformément à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (SC 2023, c. 9), la présente déclaration décrit les mesures mises en œuvre par United Natural Foods inc. (« UNFI ») et UNFI Canada inc. (« UNFI CAN »), collectivement désignés par le terme « la Société », pour lutter contre les risques liés à l'esclavage moderne, y compris, mais sans s'y limiter, le travail forcé et le travail des enfants¹ au sein de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement.

UNFI présente ce rapport conjoint en son nom propre et au nom de sa filiale à 100 %, UNFI CAN. La Société est l'un des principaux distributeurs de produits alimentaires et non alimentaires, ainsi qu'un prestataire de services pour les détaillants aux États-Unis et au Canada. Notre clientèle diversifiée comprend plus de 30 000 points de vente (dont plus de 5 000 au Canada), allant des grandes chaînes de supermarchés aux petits commerces indépendants. Nous proposons environ 230 000 produits (dont plus de 8 000 au Canada), comprenant des marques nationales, régionales et de distributeur, répartis dans les principales catégories suivantes : produits alimentaires et marchandises générales, denrées périssables, aliments surgelés, articles de bien-être et de soins personnels, ainsi que produits en vrac et destinés à la restauration. À la fin de l'exercice 2025, nous exploitons 52 centres de distribution et entrepôts (dont 3 au Canada), représentant environ 30 millions de pieds carrés d'espace d'entreposage. Nous sommes un distributeur présent d'un océan à l'autre, avec des clients tant aux États-Unis qu'au Canada.

La Société continue de développer et d'approfondir sa compréhension des risques liés à la question complexe de l'esclavage moderne et d'identifier les domaines de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement dans leur ensemble qui pourraient être affectés par ces défis. Nous collaborons à tous les niveaux de l'entreprise et de la chaîne d'approvisionnement pour mettre en œuvre des pratiques appropriées visant à atténuer et à traiter les risques potentiels. Nous recueillons des informations vérifiées auprès de nos fournisseurs et d'organismes de certification tiers dans divers domaines, ce qui peut inclure, dans certains cas, des certifications relatives au travail forcé. Nous continuons à travailler avec nos partenaires pour améliorer la transparence et les performances tout au long de la chaîne de valeur. Nous nous engageons à instaurer des environnements de travail sûrs, inclusifs et respectueux partout où nous exerçons nos activités. Nous accordons une grande importance aux droits fondamentaux de nos employés et de toutes les personnes travaillant au sein de notre chaîne d'approvisionnement, notamment le droit de ne pas être soumis à l'esclavage ou au travail des enfants, l'égalité des chances, un lieu de travail sûr et sain, ainsi que le droit de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement. Nous estimons que chaque personne mérite d'être traitée avec dignité et respect. Nous accordons la priorité à des pratiques de travail équitables pour protéger les besoins physiques, émotionnels et financiers de nos employés et de leurs familles, ainsi que leur bien-être. La Société souhaite travailler avec des fournisseurs qui accordent eux aussi la priorité à des pratiques de travail équitables et qui prennent des décisions en matière d'emploi pleinement conformes à l'ensemble des lois et réglementations pour leurs travailleurs. Ces convictions se reflètent dans notre Code de conduite des fournisseurs et prestataires, remanié en 2026 pour souligner l'importance d'exiger de nos fournisseurs qu'ils respectent des normes d'emploi transparentes, conformes aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), à la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies². En 2025, pour la quatrième année consécutive, la Société a obtenu un score de 100 à l'indice d'égalité des personnes en situation de handicap (Disability Equality Index).

¹ Ces termes sont définis conformément à l'article 2 de la loi canadienne.

² Code de conduite des fournisseurs et prestataires de UNFI, page 5. [Lien](#)

Partie I : Structure, activités et chaînes d’approvisionnement Notre structure

- UNFI est une société constituée dans l’État du Delaware (États-Unis) dont le siège social est situé à Providence, dans l’État du Rhode Island (États-Unis).
 - UNFI CAN est une filiale à 100 % de UNFI qui distribue des produits sur l’ensemble du territoire canadien.
- UNFI est une société cotée en bourse, inscrite à la Bourse de New York.
- UNFI est dirigée par un conseil d’administration et présidée par notre PDG, Sandy Douglas.
- En date du 2 août 2025, la Société comptait environ 25 600 employés à temps plein et à temps partiel, dont 452 au Canada.

En tant qu’entité visée exerçant ses activités en Californie, aux États-Unis, UNFI se conforme à la loi californienne de 2010 sur la transparence dans les chaînes d’approvisionnement (California Transparency in Supply Chains Act of 2010), article 1714.43 du Code civil californien.

UNFI soumet le présent rapport en son nom propre et au nom de UNFI CAN, en tant que sociétés répondant à la définition d’une « entité » telle qu’énoncée à l’article 2 de la loi canadienne.

Nos activités

La Société est l’un des principaux distributeurs de produits alimentaires et non alimentaires, ainsi qu’un prestataire de services d’accompagnement pour les détaillants aux États-Unis et au Canada. Notre clientèle diversifiée compte plus de 30 000 points de vente (dont plus de 5 000 au Canada), auxquels nous proposons environ 230 000 produits variés (dont plus de 8 000 au Canada). UNFI CAN est l’entité juridique qui exerce ces activités commerciales au Canada.

Nos chaînes d’approvisionnement

Nous nous approvisionnons auprès d’environ 10 000 fournisseurs (dont plus de 700 au Canada), et travaillons directement avec des agriculteurs, des courtiers en fruits et légumes, des courtiers en produits d’épicerie, ainsi qu’avec des fabricants d’articles alimentaires et non alimentaires. La plupart de nos fournisseurs sont basés aux États-Unis et au Canada, mais nous nous approvisionnons également auprès de fournisseurs du monde entier, notamment en Autriche, en Belgique, en Bolivie, au Brésil, au Cambodge, au Chili, en Chine, en Croatie, en République tchèque, en Corée du Sud, au Danemark, en Équateur, en Égypte, dans l’UE, aux Fidji, en Finlande, en France, en Allemagne, en Grèce, aux Pays-Bas, en Inde, en Indonésie, en Irlande, en Israël, en Italie, au Japon, en Lituanie, au Malawi, en Malaisie, au Mexique, au Paraguay, en Argentine, au Maroc, au Népal, aux Pays-Bas, en Nouvelle-Zélande, au Pérou, aux Philippines, en Thaïlande, en Turquie, en Ukraine, au Vietnam, au Zimbabwe, en Pologne, en Slovaquie, en Afrique du Sud, en Espagne, au Sri Lanka, en Suède, en Suisse, au Taïwan, en Thaïlande, en Tunisie, en Turquie, aux Émirats arabes unis, au Royaume-Uni, au Vietnam et aux Pays de Galles.

Partie II : Politiques et processus de diligence raisonnable

La Société dispose d’un ensemble solide de politiques, de codes et de procédures visant à garantir le respect de ses obligations envers les membres de son équipe, ses clients et ses fournisseurs, ainsi que de ses attentes envers ses sous-traitants, prestataires et fournisseurs, à qui elle demande d’agir de la même manière. La Société révisera et mettra régulièrement à jour ces politiques et codes, notamment en révisant son Code de conduite des fournisseurs et prestataires en mars 2026 et en publiant son rapport d’impact annuel. Ces documents exposent la mission et les valeurs de la Société, ainsi que nos attentes quant au respect de l’ensemble des lois et réglementations applicables par tous les acteurs de notre chaîne d’approvisionnement, y compris celles régissant le traitement juste et équitable des personnes. Nous sommes conscients que les chaînes d’approvisionnement sont opaques et complexes, et que la traçabilité constitue un obstacle majeur dans l’ensemble du système alimentaire. Nous

sommes fiers de notre réseau de partenaires et nous nous engageons à nous approvisionner auprès de fournisseurs qui s'approvisionnent et fabriquent leurs produits de manière responsable.

Les relations de la Société avec ses fournisseurs sont régies par notre Code de conduite des employés, notre Code de conduite des fournisseurs et prestataires, nos politiques et procédures relatives aux fournisseurs, ainsi que par les contrats conclus avec ces derniers. Ces codes, politiques et procédures essentiels sont présentés ci-dessous.

Code de conduite des employés

Le Code de conduite des employés de la Société définit nos valeurs communes et nos responsabilités : traiter les autres avec dignité et respect, respecter la loi et se conformer aux politiques, attentes et exigences de la Société énoncées dans le Code. Notre Code de conduite exige également des employés qui travaillent avec des fournisseurs qu'ils veillent à ce que ces derniers comprennent notre Code de conduite des fournisseurs et prestataires, ainsi que les attentes de l'entreprise concernant la conduite des relations commerciales avec eux, y compris notre engagement en faveur d'une chaîne d'approvisionnement exempt de travail forcé et de travail des enfants.

Notre Code met particulièrement l'accent sur l'importance de favoriser un environnement de communication ouverte et honnête, et encourage les employés à s'exprimer lorsqu'ils sont confrontés à des préoccupations en matière de conformité, d'éthique, de droit, etc. Nous appliquons une tolérance zéro en matière de représailles et nous nous engageons à maintenir une culture dans laquelle chacun se sent à l'aise pour faire part de ses préoccupations. Toute préoccupation soulevée est prise au sérieux, traitée rapidement, fait l'objet d'une enquête et reçoit une réponse appropriée.

Le Code de conduite est géré par l'équipe Éthique et conformité de la Société au sein du service juridique. Il est révisé et mis à jour si nécessaire.

Code de conduite des fournisseurs et prestataires

Notre Code de conduite des fournisseurs et prestataires définit nos attentes en matière de travail forcé et d'esclavage, de lutte contre le harcèlement et la discrimination, d'inclusion et de bien-être, de rémunération équitable et de temps de travail. Nous estimons qu'il est essentiel que les pratiques de nos partenaires commerciaux soient conformes à notre position en faveur de pratiques de travail équitables et de respect des droits de la personne tout au long de notre chaîne de valeur, ce qui inclut une politique de tolérance zéro envers le travail forcé ou issu de la traite des êtres humains. Le Code de conduite des fournisseurs et prestataires stipule notamment que :

- Les fournisseurs ne doivent recourir à aucune forme de travail forcé.
- Tout travail effectué au sein des chaînes de valeur des fournisseurs doit être volontaire, et les travailleurs des fournisseurs doivent être libres de mettre fin à leur contrat de travail moyennant un préavis raisonnable.
- Les fournisseurs doivent respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi défini par la législation applicable ou par la Convention n° 138 de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi.
- Les travailleurs des fournisseurs ne doivent pas être tenus de payer des frais de recrutement ou d'embauche pour obtenir leur emploi.
- Les fournisseurs doivent garantir un lieu de travail exempt de harcèlement et conforme à toutes les lois applicables en matière de discrimination.

La Société est consciente que contribuer à assurer les moyens de subsistance à long terme des personnes

profite non seulement à ces dernières, mais aussi à leurs familles et aux communautés locales. Des moyens de subsistance sains impliquent des horaires de travail raisonnables ainsi que des salaires équitables et compétitifs permettant d'assurer une stabilité économique.

- Les fournisseurs doivent veiller à ce que les horaires de travail soient conformes aux lois et réglementations locales. Si ces réglementations locales ne prévoient pas de durée de travail standard, les fournisseurs doivent veiller à ce que les horaires de travail ne soient ni excessifs ni inéquitables.
- Les fournisseurs doivent rémunérer leurs travailleurs avec des salaires et des avantages sociaux conformes aux lois et réglementations locales et nationales des juridictions dans lesquelles ils exercent leurs activités. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux majoré prévu par la loi.

Le Code de conduite des fournisseurs de la Société est géré par le service juridique, qui le révisera et le mettra à jour si nécessaire.

Contrats avec les fournisseurs et processus de diligence raisonnable

Les contrats conclus par la Société avec ses fournisseurs contiennent des clauses les obligeant à se conformer à l'ensemble des lois et réglementations fédérales, provinciales, d'État et locales en vigueur, ainsi qu'à respecter les politiques et directives de la Société relatives aux fournisseurs.

Nos contrats avec les fournisseurs exigent qu'ils se conforment, ainsi que leurs employés, agents et sous-traitants, à l'ensemble des lois, règlements, arrêtés ou directives administratives applicables aux niveaux fédéral, provincial et local. Cela implique notamment d'exiger d'eux qu'ils mettent tout en œuvre pour atténuer les risques liés à la traite des êtres humains et à l'esclavage au sein de leur chaîne d'approvisionnement, y compris, le cas échéant, en procédant à des audits de celle-ci. La Société exige également de ses fournisseurs qu'ils respectent le Code de conduite des fournisseurs et prestataires de la Société, garantissant ainsi des conditions de travail équitables et éthiques tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Enfin, les contrats de nos fournisseurs nous confèrent généralement le droit de réaliser, ou de faire réaliser par un tiers, un audit de leurs installations, de celles de leurs prestataires, co-emballleurs, sous-traitants ou prestataires de services, en lien avec les produits qu'ils fournissent à la Société.

Partie III : Risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement

La Société ne fait pas appel au travail forcé ni au travail des enfants et ne collaborera pas sciemment avec des fournisseurs ou des prestataires qui y ont recours. Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de ces pratiques. Notre exposition potentielle à une implication indirecte dans des pratiques d'esclavage moderne provient de notre chaîne d'approvisionnement. Nous travaillons avec des milliers de fournisseurs qui s'approvisionnent en produits et en matières premières dans le monde entier. En tant que distributeur de produits alimentaires et non alimentaires, la chaîne d'approvisionnement de la Société comprend des fournisseurs directement ou indirectement liés aux secteurs agricole et manufacturier. Ces deux secteurs ont été identifiés par l'Organisation internationale du travail comme présentant un risque d'exposition à des pratiques d'esclavage moderne dans diverses régions du monde.

La Société s'engage à mener ses activités dans le respect de la loi et des principes éthiques, et attend de ses fournisseurs et prestataires qu'ils agissent de la même manière. Comme indiqué dans la partie II, les fournisseurs et prestataires de la Société doivent se conformer au code de conduite de ces derniers, lequel exige le respect de l'ensemble des lois, y compris de celles relatives à l'esclavage et à

la traite des êtres humains. Nous ne traiterons pas sciemment avec des entreprises qui ne mènent pas leurs activités conformément à ces principes.

La Société procède à des évaluations globales des risques liés à sa chaîne d'approvisionnement et exige de ses fournisseurs des audits annuels réalisés par des tiers, ainsi que des certifications périodiques portant sur de nombreuses questions de conformité, parmi lesquelles figure le travail forcé. La Société dispose également d'un code de conduite pour les employés, assorti de procédures disciplinaires pour traiter les cas d'employés ne respectant pas les dispositions dudit code. En outre, la Société réexamine périodiquement ses politiques et procédures générales afin de garantir le respect continu de toutes les lois applicables.

Partie IV : Mesures visant à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants

La Société n'a pas eu connaissance de cas de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de ses activités ou de sa chaîne d'approvisionnement au cours de l'exercice écoulé, sous réserve des limites de ses activités d'identification des risques, décrites plus en détail ci-dessus et ci-dessous. En conséquence, la Société n'a pas eu à prendre de mesures correctives en réponse à de tels cas.

Comme indiqué précédemment, la Société s'engage à ne pas faire affaire sciemment avec des entreprises ou des fournisseurs qui ne mèneraient pas leurs activités dans le respect de ses principes et valeurs.

Partie V : Mesures visant à compenser la perte de revenus subie par les personnes touchées par l'élimination du travail forcé et du travail des enfants

À la date de ce rapport, la Société n'a pas eu connaissance de pertes de revenus subies par des familles vulnérables résultant de ses mesures visant à éliminer le recours au travail forcé et au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

Partie VI : Formations dispensées aux employés

À l'heure actuelle, la Société ne dispense ni n'exige de formation spécifique sur la prévention du travail forcé et du travail des enfants. Nous dispensons toutefois des formations et exigeons de nos employés qu'ils lisent, comprennent et respectent notre Code de conduite. Comme indiqué dans la partie II, notre code de conduite définit nos valeurs et nos attentes en matière de lieux de travail respectueux, sûrs et sains, de culture d'inclusion et de bien-être, ainsi que de bien-être de nos employés, de nos clients et des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Les employés qui travaillent directement avec les fournisseurs sont par ailleurs tenus de comprendre notre Code de conduite des fournisseurs et prestataires, et de veiller à ce qu'il soit respecté et compris par ces derniers.

Partie VII : Évaluation de l'efficacité des mesures de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

Bien que la Société n'ait pris à ce jour aucune mesure directe pour évaluer l'efficacité de ses processus de diligence raisonnable visant à prévenir et à réduire les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement, elle procède néanmoins à des évaluations globales des risques au sein de ces dernières. Elle exige également de ses fournisseurs des audits annuels réalisés par des tiers ainsi que des certifications périodiques portant sur de nombreuses questions de conformité, parmi lesquelles figure, dans certains cas, le travail forcé.

Nous nous engageons à mener nos activités dans le respect de la loi et de l'éthique, et nous attendons de nos fournisseurs et prestataires qu'ils agissent de la même manière, qu'ils adhèrent à la mission et aux valeurs fondamentales de la Société, comme énoncé dans nos codes, politiques et procédures clés décrits dans la Partie II, et qu'ils s'y conforment.

Attestation

Conformément aux exigences de la loi canadienne, notamment à son article 11, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans le rapport relatif à l'entité mentionnée ci-dessus. À ma connaissance et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, je confirme que les informations figurant dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes en tous points importants aux fins de la loi pour l'exercice mentionné ci-dessus.

En signant ci-dessous, je confirme par la présente que je suis habilitée à engager UNFI et sa filiale, UNFI CAN.

Signature : Mahrukh Hussain

Date : 05/28/26

Nom complet : Mahrukh S. Hussain

Fonction : avocate générale