

# NOS GENS

## Améliorer le bien-être social de nos précieux employés



Les membres de notre personnel sont notre atout le plus précieux. Ils sont notre fierté, notre force et notre inspiration. Nous nous soucions de leur santé et de leur bien-être et nous nous efforçons de leur offrir le meilleur environnement de travail possible – un environnement sûr, diversifié, équitable, inclusif et axé sur les valeurs.

### CODE DE CONDUITE

Aliments Sofina a adopté un code de conduite complet qui s'applique à tous les employés. Le code de conduite réaffirme notre engagement de longue date sur la manière dont nous nous conduisons dans les affaires et dont nous nous conformons à toutes les lois applicables. Aliments Sofina s'engage fermement à traiter tous ses employés, ses clients, ses fournisseurs et les communautés dans lesquelles elle opère avec intégrité, honnêteté et respect.

Le Code est l'expression des normes de comportement que nous attendons de tous les employés dans leurs activités quotidiennes et dans leurs relations avec les autres. Il exige de tous les employés de Sofina qu'ils se conforment à l'ensemble des lois, des règles et des réglementations applicables, fournit des orientations spécifiques concernant des domaines particuliers de l'éthique et de la conformité, et conseille les employés sur la manière de gérer les scénarios courants liés à la conformité. Il contient des orientations spécifiques pour chacun des points suivants :

- Respect des lois
  - Droits de la personne / esclavage moderne / travail des enfants
- Conduite éthique des affaires
  - Pots-de-vin et corruption
  - Devoir de fidélité et prévention des conflits

- Cadeaux
- Information privilégiée
- Relations personnelles

- Utilisation de renseignements confidentiels
- Utilisation des actifs de l'entreprise
- Communication de l'information financière
- Dossiers de l'entreprise
- Communication de l'information de gestion
- Protection des dénonciateurs

Le code de conduite encourage les employés à poser des questions en cas de doute sur des problèmes éthiques et leur demande de signaler les violations potentielles de la politique ou de la loi à un responsable, aux ressources humaines ou au service juridique. Il met également l'accent sur notre politique de non-représailles à l'égard de toute personne qui signale un problème de bonne foi ou participe à une enquête.

Conformément au code de conduite, Aliments Sofina fournit des conseils plus détaillés dans sa politique de conformité à la *Loi sur la concurrence*.

### LA SUITE

Nous mettrons en place une formation à la conformité pour l'ensemble de nos employés.



## ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Aliments Sofina s'engage à mener ses activités de manière éthique et responsable, en respectant la protection des droits de la personne et en en faisant la promotion. Ces principes ont été codifiés dans le code de conduite de Sofina qui s'applique à tous les employés et comprend les éléments suivants :

- Nous n'aurons pas recours au travail d'enfants ni à aucune forme de travail forcé ou involontaire.
- Les employés ont le droit de communiquer ouvertement au sujet des conditions de travail sans crainte d'intimidation ou de représailles.
- Les employés sont protégés contre toute forme de harcèlement, de discrimination, de violence et d'intimidation.
- Nous disposerons d'un lieu de travail sécuritaire et sain qui est conforme à toutes les normes applicables en matière de santé et de sécurité.
- Les employés sont pleinement rémunérés avec des salaires et des avantages conformes aux normes applicables en matière d'emploi.
- Nous respecterons les lois applicables en matière d'heures de travail (y compris le nombre d'heures maximum et les heures supplémentaires), de périodes de repos, de congés, de pratiques disciplinaires et de licenciement ainsi que de protection de la maternité.
- Les employés ont le droit de former et de gérer leurs propres organismes associatifs, ainsi que d'y adhérer, sans autorisation préalable ni ingérence de la part de l'entreprise.

### LA SUITE

Un grand nombre de nos employés reçoivent des salaires, des avantages sociaux et toutes les autres conditions d'emploi prévues par leur convention collective. Pour tous les autres employés, nous prévoyons de mettre en place un manuel de l'employé qui définira les conditions standard régissant leur relation de travail, telles que les politiques d'emploi, les détails sur les avantages et les cycles d'activité.

Les employés seront fortement encouragés à se familiariser avec le manuel et les politiques de l'entreprise. Les employés, les superviseurs, les gestionnaires, les professionnels des ressources humaines et les cadres supérieurs ont le devoir commun de veiller à ce que les lignes directrices, les politiques et les procédures du manuel et des politiques connexes de l'entreprise soient respectées.

### MOBILISATION

Nous mobilisons nos employés par le biais de sondages d'engagement réguliers et constants, qui recueillent leurs commentaires pour que nous puissions ensuite préparer des plans pour mettre en œuvre les commentaires. À l'occasion de notre dernier sondage, en 2022, le taux de réponse a atteint le chiffre impressionnant de 92 % et notre score d'engagement global a augmenté par rapport à l'année précédente.

Après le sondage de 2022, nous avons approfondi l'exploration des trois domaines pour lesquels les occasions sont les plus grandes (obstacles à l'exécution, amélioration continue et communication) et organisé des groupes de discussion interfonctionnels afin de recueillir de la rétroaction qualitative plus spécifique. À l'issue de ces séances, nous avons élaboré un solide plan d'action pour la mobilisation, qui contient à la fois des actions nationales pour l'ensemble de l'organisme et des plans d'action fonctionnels fondés sur la rétroaction propre à nos fonctions internes. Au total, nous avons déterminé 111 actions et nous en sommes à les mettre en œuvre.



## LA SUITE

Nous mettons en œuvre nos plans d'action nationaux et fonctionnels avec l'appui et l'approbation de notre équipe de haute direction. Nous examinerons notre programme et en effectuerons le suivi à l'occasion de toutes les réunions de l'équipe de direction et nous recueillerons des commentaires tout au long de l'année pour nous assurer que nous apportons des améliorations significatives. Notre prochain sondage officiel d'engagement est prévu pour 2024.

## RECONNAISSANCE

Tout au long de l'année, nous sommes fiers de reconnaître nos employés d'une manière qui respecte les valeurs familiales de notre entreprise. Nous sommes fiers de souligner les contributions exceptionnelles de nos employés par le biais de notre programme Bâtisseurs en vedette. Au cœur de ce programme, un employé est désigné par son supérieur pour avoir modélisé notre mission, notre vision, nos valeurs fondamentales et les principes directeurs énoncés dans le Code des bâtisseurs de notre entreprise. Nous communiquons ensuite ces récits à l'ensemble de notre organisme.

Nous reconnaissons également nos employés ayant une longue ancienneté par le biais de notre programme de reconnaissance de l'ancienneté et nous célébrons ensemble nos employés lors de nos barbecues d'été et des célébrations de fin d'année qui ont lieu à chacun de nos sites tout au long de l'année.

## FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Aliments Sofina est convaincue de la nécessité d'appuyer l'évolution de carrière et les aspirations de ses employés. Nous nous engageons à former et à perfectionner les membres de notre personnel afin de promouvoir la croissance et la progression de la carrière interne et d'améliorer leur engagement global et l'expérience à Aliments Sofina.

Nous cherchons en permanence à développer notre vivier de talents afin de préparer notre personnel et notre main-d'œuvre à l'avenir. À plusieurs reprises au cours de l'année, nous discutons avec nos

collaborateurs du perfectionnement et de la formation des employés, y compris des discussions sur la performance entre l'employé et son gestionnaire. En outre, nous organisons chaque année des journées fonctionnelles du personnel afin d'examiner et de calibrer les talents dans chaque fonction. À partir de là, nous élaborons des modèles de relève et définissons des plans d'action individuels pour appuyer le perfectionnement professionnel de chaque employé.

Nous donnons également la priorité à la promotion interne afin de nous assurer que nos employés ont toutes les chances de poursuivre leur progression de carrière avec nous. Nous disposons d'un programme de candidature interne bien défini qui nous aide à promouvoir les candidats internes qualifiés, à favoriser le développement de carrière et à retenir les talents. Pendant l'exercice 2023, nous avons offert 126 possibilités d'évolution de carrière par le biais d'une promotion.

Nous sommes fiers des possibilités d'évolution de carrière que nous offrons à nos employés, ce qui leur permet de se développer professionnellement et d'être prêts pour leur prochain rôle au sein de notre organisme.

## LA SUITE

Nous avons investi dans un système de gestion de l'apprentissage qui mettra l'accent sur les aptitudes, les compétences et la conformité en première ligne afin d'appuyer l'avancement de carrière et le perfectionnement des employés et des dirigeants, qu'ils soient rémunérés à l'heure ou salariés. Ce système sera testé à deux sites en 2024, avec l'intention de le déployer dans l'ensemble de notre organisme.

## LE SAVIEZ-VOUS?

On parle environ 29 langues différentes à nos sites canadiens!



## ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Nous sommes fermement engagés en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans tous les aspects de notre travail. Nous pensons que nos différences nous rendent plus forts et meilleurs, et le personnel de notre entreprise représente un large éventail de Canadiens.

Les meilleures idées proviennent d'équipes aux origines et aux expériences très diverses, qui collaborent efficacement pour exploiter le pouvoir créatif et l'ingéniosité de la diversité.

Par le biais de l'équité et de l'inclusion, nous nous efforçons de défendre toutes les voix et de veiller à ce que chaque membre de notre équipe soit en mesure de contribuer pleinement grâce à ses compétences, ses expériences et ses points de vue uniques.

Tirer parti du pouvoir de la diversité pour accomplir notre mission est essentiel pour nous propulser vers un avenir plus radieux. Nous nous efforçons de communiquer en plusieurs langues dans nos usines afin d'appuyer l'apprentissage en milieu de travail, les pratiques de travail sûres et le matériel d'instruction.

### LA SUITE

Nous mettrons en place une équipe de gouvernance chargée de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ED&I) et fixerons des objectifs en matière de recrutement et de succession pour tenir compte des dimensions sous-représentées.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

La principale responsabilité des responsables des ressources humaines d'Aliments Sofina est de prendre soin de nos employés et de travailler de manière équilibrée entre les cinq dimensions de la réussite de l'usine. Dans le domaine de la santé et de la sécurité, cela signifie :

- qu'aucune décision susceptible de nuire à la sécurité n'est prise pour favoriser la production.
- que nous nous concentrons à prendre soin de notre personnel et à assumer nos responsabilités réglementaires.

- que nous assurons la sécurité de notre personnel par une formation et une communication efficaces, ainsi que par une gestion et une utilisation efficaces de nos systèmes.
- que les processus de rétroaction et d'amélioration fonctionnent comme prévu.

Bien que nous investissions continuellement dans notre personnel et nos processus afin d'améliorer notre culture et nos performances en matière de santé et de sécurité, nous ne sommes pas encore parvenus à nos fins. Nous avons lancé une initiative globale d'amélioration de la santé et de la sécurité dans l'ensemble de nos installations de transformation, de nos couvoirs, de nos centres de distribution et de nos bureaux. Cette initiative vise à améliorer la rétention et le transfert des connaissances, l'état et la fiabilité de l'équipement, l'efficacité du système de gestion ainsi que l'échange et la documentation de l'apprentissage organisationnel.

## RÉTENTION ET TRANSFERT DES CONNAISSANCES

Nous sommes en train de définir et de documenter d'autres PON (procédures opérationnelles normalisées) et procédures afin d'améliorer davantage l'exécution de nos activités quotidiennes. Ces normes et procédures sont régulièrement révisées et constituent la base d'une formation régulière dans l'ensemble de l'organisme. L'accent a été mis sur l'importance de la formation pour dépasser la conformité réglementaire et contribuer à l'amélioration continue.

Outre nos normes de formation réglementaires et fondées sur le risque, nous nous concentrons également à appuyer les dirigeants de première ligne et la haute direction par le biais de séances et de formations continues autour de nos valeurs et des principes fondamentaux du leadership.



## CONDITION ET FIABILITÉ DE L'ÉQUIPEMENT

En examinant les données relatives aux incidents, les inspections et évaluations fonctionnelles transversales et les sondages d'engagement, nous avons constaté qu'il était possible d'investir dans nos outils et équipement ainsi que dans l'environnement de travail général de nos installations. Nous avons lancé un vaste programme de réévaluation de tout notre équipement afin de nous assurer qu'il fonctionne dans le respect des paramètres de sécurité et d'exploitation prévus, et nous investissons là où l'on constate des déficiences. Une équipe spécialisée supervisera ce programme.

En plus des améliorations physiques apportées à l'environnement et à l'équipement de nos installations, nous renforçons également notre besoin d'opérer en équilibre avec les cinq dimensions du succès de l'usine (sécurité, qualité, coût, service et environnement), et nous soulignons l'importance égale de chacune de ces cinq dimensions.

## EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE GESTION

Aliments Sofina a lancé un système amélioré de gestion de la santé et de la sécurité afin d'améliorer la culture et la performance de l'organisme en matière de sécurité. Grâce à une gestion efficace du changement et à l'engagement de tous les niveaux de l'entreprise, nous disposons de données plus fiables et d'une plus grande visibilité pour prendre des décisions et mettre en œuvre des programmes et des processus à long terme afin de garantir une exécution durable du travail. Des inspections au niveau du site et des observations basées sur le comportement sont utilisées pour rechercher les écarts par rapport aux attentes et les possibilités d'amélioration. On discute des résultats avec l'ensemble de l'équipe de direction de l'usine à l'occasion des réunions quotidiennes d'orientation de la direction et les indicateurs de performance clés sont consignés. Ces indicateurs font ensuite l'objet d'examen et de discussion au cours des réunions mensuelles d'amélioration continue afin de déterminer l'appui nécessaire pour atteindre les objectifs de l'usine en matière de performance et de culture de la santé et de la sécurité.

L'amélioration continue fait partie de notre ADN. Nous reconnaissons qu'une gestion proactive et cohérente de nos indicateurs de pointe nous permettra d'atteindre les objectifs de notre système de gestion de la santé et de la sécurité. Nous examinons régulièrement nos indicateurs pour nous assurer que nous gérons efficacement nos processus et que nous impliquons notre personnel.

Grâce aux audits et aux auto-évaluations, ainsi qu'aux groupes de discussion et aux sondages, nous améliorons nos processus et nos programmes.

## SONDAGE ANNUEL SUR L'ALIMENTATION ET SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES EMPLOYÉS

Aliments Sofina a mis en place un sondage annuel sur l'alimentation et la santé et la sécurité au travail afin d'impliquer son personnel, de s'assurer que les améliorations apportées sont ressenties dans les usines et que nous recevons une rétroaction régulière.

## LA SUITE

Nous concevrons le plan d'exécution et identifierons les ressources nécessaires pour achever l'évaluation de toutes nos installations et mettre en œuvre les mesures correctives dans les domaines prioritaires, avec une planification à moyen terme pour les éléments résiduels. Cinq nouveaux postes ont été ajoutés à l'équipe chargée de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise afin d'appuyer l'élaboration des programmes, la gestion du changement et le développement durable.