

Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Année fiscale 2023

1. À PROPOS DE CE RAPPORT



Ce rapport conjoint couvre l'exercice financier clos le 31 décembre 2023. Il a été préparé conformément à la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi ») par Les Ingrédients Alimentaires BSA Inc. (« BSA ») et Wiberg Canada Inc. (« Wiberg »), désignées collectivement par « BSA Wiberg », la « Société », « nous », « notre » ou « nos ». Les informations fournies dans le présent rapport s'appliquent à la fois à BSA et à Wiberg.

BSA Wiberg respecte et promeut les droits de l'homme. Nous respectons les réglementations et les lignes directrices du droit du travail qui nous sont applicables, notamment en ce qui concerne les salaires et les tarifs, le salaire minimum, les heures de travail, les heures supplémentaires, les conditions de travail, la santé et la sécurité, ainsi que la liberté d'association. Nous respectons les principales conventions internationales sur les droits du travail, et nous rejetons le travail des enfants et le travail forcé dans l'ensemble de notre organisation.

[Questionnaire : voir questions 1-2] Au 31 décembre 2023, aucune mesure ou politique formelle n'a été mise en place pour prévenir et réduire spécifiquement le risque de travail forcé et de travail des enfants au sein de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement. Toutefois, animés d'un profond sens de la responsabilité sociale, nous nous engageons à prendre des mesures pratiques pour traiter la question des droits de l'homme et à continuer d'appliquer des procédures de recrutement rigoureuses afin de garantir l'embauche de travailleurs ayant préalablement donné leur consentement.

Ainsi, en 2024, en collaboration avec notre société mère autrichienne, nous avons pris des mesures importantes pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants au sein de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement. Parmi les actions importantes que nous avons entreprises figure l'adoption d'un nouveau code de conduite des employés qui interdit explicitement le recours au travail des enfants et au travail forcé. Cette interdiction couvre non seulement nos propres activités, mais aussi tous nos partenaires commerciaux.

Le présent rapport décrit l'action mentionnée ci-dessus, ainsi que les initiatives supplémentaires que nous envisageons dans le but de permettre la mise en œuvre des normes les plus élevées.

6005, boul. Couture
Montréal QC Canada
H1P 3E1
T 514.852.2719
F 514.852.6132
Bswiberg.com

2. À PROPOS DE NOUS ET DE NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

2.1 À propos de nous

[Questionnaire : voir questions 3-5] BSA Wiberg est spécialisée dans la production de mélanges d'épices et la vente de petites machines, principalement aux fabricants de produits alimentaires. Notre clientèle est basée majoritairement au Canada, avec quelques clients aux États-Unis.

Installée dans la province de Québec, la société possède plusieurs sites au Canada, notamment à Montréal, Oakville et Vancouver, et emploie plus de 270 personnes.

Alors que les tâches de production sont prises en charge par nos installations de Montréal et d'Oakville, notre installation de Vancouver, dont les activités de production sont minimales, sert principalement de point de transfert pour les marchandises produites ailleurs.

2.2 Notre chaîne d'approvisionnement

D'une manière générale, la grande majorité de nos fournisseurs sont situés au Canada et aux États-Unis. Nous travaillons également avec des fournisseurs en Chine et, dans une moindre mesure, dans d'autres pays étrangers, tels que la Slovaquie, la Pologne, le Danemark, le Vietnam, l'Autriche, l'Inde, le Mexique, l'Allemagne, l'Australie et Israël. Nos vingt plus grands fournisseurs sont réputés pour être des distributeurs de produits de grande qualité sur le marché nord-américain et nous avons tissé avec eux des relations de longue date, dont certaines ont été établies depuis plus de 15 ans.

Nos fournisseurs directs disposent également de leur propre chaîne de valeur et, bien que nous n'ayons pas de visibilité totale sur l'ensemble des pratiques d'approvisionnement de nos fournisseurs, nous savons qu'ils achètent leurs produits aux États-Unis, en Chine et au Canada et, dans une moindre mesure, dans différents pays d'Europe et d'Asie.

Par exemple, les phosphates et le poivre proviennent de Chine, tandis que certaines épices comme le cumin proviennent d'Inde. Nous collaborons avec des fabricants, des distributeurs et des négociants dans le cadre de la préparation d'ingrédients, y compris le séchage de fruits intégrés dans des mélanges d'épices.

Nous utilisons également des matériaux d'emballage entièrement achetés au Canada et divers équipements que nous nous procurons principalement auprès de fournisseurs européens. Nos gants, filets à cheveux, lunettes de protection et articles d'hygiène proviennent de distributeurs qualifiés au Canada, aux États-Unis et en Europe (France, Autriche et Allemagne).

Le fait de disposer d'une vue d'ensemble de notre structure, de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement accroît notre visibilité et



6005, boul. Couture
Montréal QC Canada
H1P 3E1
T 514.852.2719
F 514.852.6132
Bswiberg.com

nous permet d'identifier efficacement les domaines susceptibles d'être améliorés, ce qui garantit la transparence et le respect des droits de l'homme dans l'ensemble de nos activités.

3. POLITIQUES ET PROCÉDURES DE DILIGENCE RAISONNABLE

[Questionnaire : voir questions 6-7] Conformément à notre engagement de donner la priorité au bien-être et à la sécurité de nos employés, ainsi qu'aux droits de l'homme, nous avons mis en place de solides politiques pour protéger leurs droits. Toutefois, nous reconnaissons que si notre cadre actuel se concentre sur les pratiques et les valeurs en matière d'emploi dans nos activités directes, nous n'avons pas encore mis en œuvre de procédures de diligence raisonnable spécifiques pour répondre aux préoccupations en matière de droits de l'homme dans nos chaînes d'approvisionnement.



3.1 Manuel de l'employé et politique en matière de harcèlement

Notre manuel de l'employé et notre politique en matière de harcèlement ne mentionnent pas explicitement le travail forcé ou le travail des enfants, mais ils couvrent des aspects tels que la lutte contre le harcèlement psychologique ou physique sur le lieu de travail, le respect entre les personnes, la sauvegarde de la dignité, la protection du bien-être physique et psychologique du personnel, ainsi que les politiques en matière de période d'essai et d'heures supplémentaires, qui peuvent contribuer à éviter toute condition de travail défavorable. Les employés victimes de harcèlement peuvent contacter notre service des Ressources Humaines pour une intervention et une résolution dans le strict respect des règles de confidentialité.

Nous prévoyons de réviser le manuel de l'employé et la politique de lutte contre le harcèlement au cours de l'exercice à venir.

3.2 Code de conduite

En 2024, nous avons réorganisé le code de conduite de nos employés (le « code de conduite ») afin d'y intégrer nos responsabilités et nos engagements en matière de droits de l'homme.

Le code de conduite témoigne de notre engagement ferme à respecter les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT). Il communique nos attentes à tous nos employés en ce qui concerne notre politique de tolérance zéro à l'égard du travail forcé et du travail des enfants. En outre, notre code de conduite précise que l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé s'étend à tous nos partenaires commerciaux.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils adhèrent à ces normes et qu'ils collaborent avec nous dans le but de créer une chaîne d'approvisionnement responsable et éthique.

Notre code de conduite permet aux employés de disposer d'un mécanisme conforme pour signaler toute préoccupation, tout comportement ou tout incident de harcèlement ou de discrimination à notre service des Ressources Humaines ou à notre service d'assistance téléphonique dédié aux lanceurs d'alerte. Nous n'avons aucune tolérance pour la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail et dans le cadre des activités professionnelles. Cette politique s'applique non seulement à nos activités internes, mais également à nos interactions et associations avec nos fournisseurs et partenaires commerciaux.



3.3 Recrutement des employés

Nous avons mis en place un processus de recrutement qui garantit le respect de la législation et une vérification approfondie de l'identité des candidats. Nous validons les CV, vérifions les numéros d'assurance sociale et examinons les documents pertinents conformément aux exigences légales en vigueur. Nous prévoyons également de procéder à la vérification des références, des autorisations et des permis de conduire, des casiers judiciaires et des dossiers de crédit afin d'améliorer encore nos processus internes.

Étant donné qu'une minorité de nos employés sont recrutés par l'intermédiaire d'agences de placement, nous avons entamé un examen complet de nos contrats et procédures avec les agences de recrutement et de placement afin d'atténuer les risques potentiels liés aux questions des droits de l'homme. Cet examen permet de s'assurer du respect des exigences légales en matière d'emploi, de santé et de sécurité et d'immigration.

Nous collaborons également activement avec nos agences pour veiller à ce que les travailleurs ne se voient pas imposer de frais ou de coûts, qu'aucun document ne soit retenu et que toutes les lois et normes sectorielles en vigueur concernant les salaires, les heures de travail et l'âge minimum des employés soient strictement respectées. Dans le cadre de nos efforts permanents, nous rationalisons et affinons continuellement nos procédures de recrutement.

3.4 Procédures de diligence raisonnable

Notre processus de sélection des fournisseurs repose sur des spécifications d'achat, des formulaires d'évaluation et des certifications de fournisseurs.

Dans le cadre de notre processus d'évaluation des fournisseurs, nous avons confirmé que tous nos fournisseurs sont certifiés en vertu de programmes de certification répondant aux exigences de la Global Food Safety Initiative (GFSI), une norme de sécurité alimentaire reconnue par les grands détaillants et qui implique des audits réalisés par des tiers. Bien que la plupart des certifications ne contiennent pas de considérations spécifiques sur les droits de l'homme, elles rassurent sur les pratiques internes importantes de nos fournisseurs, telles que le contrôle qualité, la santé et la sécurité.



En outre, nous avons mis en œuvre un nouveau logiciel pour suivre le processus d'achat des biens et des produits, qui pourrait être utilisé à l'avenir pour envoyer des questionnaires aux fournisseurs afin de mieux prendre connaissance des risques de travail forcé et de travail des enfants qu'ils présentent, le cas échéant. Notre liste de contrôle actuelle pour l'approbation des fournisseurs, qui met l'accent sur la qualité et la sécurité alimentaire, pourrait également servir de base à l'intégration de considérations liées aux droits de l'homme, ainsi qu'à la santé et à la sécurité. Notre processus d'approbation des fournisseurs prend actuellement en compte des informations telles que le pays d'origine, ce qui est utile pour suivre les fournisseurs et éclairer les décisions d'achat.

En choisissant des fournisseurs sur la base d'une évaluation de la qualité des produits, de la sécurité alimentaire et de la compétitivité des prix, et en établissant des partenariats de coopération avec eux, nous nous assurons de répondre aux exigences de nos clients. Les matières premières proviennent de fournisseurs agréés, qui suivent des étapes spécifiques de qualification et d'approbation afin de garantir la qualité et la sécurité. Notre engagement en faveur de la santé et de la sécurité alimentaire se traduit également par un mécanisme de réclamation client qui permet de signaler directement à nos représentants commerciaux tout problème identifié. Les rapports sont rapidement transmis à notre service qualité à des fins d'enquête et d'application d'actions correctives. Des rapports réalisés régulièrement sur les indicateurs clés de performance (ICP) permettent de hiérarchiser les catégories à haut risque.

En ce qui concerne le suivi des fournisseurs, nous utilisons un système de carte de pointage pour les fournisseurs ayant fait l'objet de plaintes. Ce système complet évalue plusieurs facteurs, tels que la qualité du service, la ponctualité des expéditions et d'autres indicateurs pertinents. Nous étudions actuellement les changements potentiels à apporter à notre approche du suivi des fournisseurs. Nous envisageons, entre autres possibilités, la mise en œuvre d'un système de rotation, dans le cadre duquel une partie des fournisseurs recevrait la carte de pointage chaque année, indépendamment des plaintes. Cette approche proactive nous permettrait d'intégrer les conditions de travail dans nos initiatives de contrôle et, si nous décidons de mettre en œuvre de tels changements, d'identifier tout risque potentiel lié aux droits de l'homme.

6005, boul. Couture
Montréal QC Canada
H1P 3E1
T 514.852.2719
F 514.852.6132
Bsawiberg.com

4. ÉVALUATION DES RISQUES ET MESURES CORRECTIVES

[Questionnaire : voir questions 8-10] Étant donné que nous achetons principalement nos produits au Canada et aux États-Unis, où les normes du travail sont strictement appliquées, nous pensons que la probabilité que nos fournisseurs directs recourent au travail forcé et au travail des enfants est généralement faible. Bien que nous n'ayons pas mené de procédure formelle d'évaluation des risques jusqu'à présent, nous reconnaissons que notre chaîne d'approvisionnement a une portée mondiale et que nos fournisseurs directs disposent de leurs propres chaînes de valeur qui couvrent des pays et des régions présentant des risques potentiellement

plus élevés de travail forcé et de travail des enfants, tels que l'Asie du Sud et de l'Est.

Pour atténuer ces risques, nous avons tissé des relations respectables et de longue date avec des fournisseurs de notre secteur, et nous pensons que le fait d'encourager ces relations peut améliorer considérablement les performances et la gestion des risques. Néanmoins, nous restons pleinement engagés à travailler en étroite collaboration avec nos partenaires et fournisseurs afin d'évaluer et de traiter activement tout risque potentiel de travail forcé et de travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement.

[Questionnaire : voir questions 11-14] Étant donné que nous n'avons identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, aucune mesure n'a été prise pour remédier à de tels cas ou pour remédier à la perte de revenus pour les familles les plus vulnérables susceptible de découler de telles mesures. Si des allégations de travail forcé ou de travail des enfants sont découvertes dans le cadre de nos activités ou de nos chaînes d'approvisionnement, nous les prendrons au sérieux et mènerons une enquête dans les plus brefs délais afin de remédier à tout risque potentiel.

5. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS

[Questionnaire : voir questions 15-16] Au cours de notre dernier exercice financier, nous n'avons pas proposé à nos employés de formation formelle portant spécifiquement sur le travail forcé et le travail des enfants. Cependant, nous avons mis en place des programmes de formation dédiés à l'assurance qualité et nous envisageons actuellement la mise en œuvre d'un cours destiné à un groupe spécifique d'employés susceptibles d'être exposés à des risques en matière de droits de l'homme dans un avenir proche.

6. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE NOTRE APPROCHE

[Questionnaire : voir questions 17-18] Bien que nous ne disposions pas de procédures formelles pour évaluer l'efficacité de nos mesures contre le travail forcé et le travail des enfants, nous sommes convaincus que la promotion de la transparence parmi nos fournisseurs et le développement de relations commerciales responsables nous permettront de soutenir des pratiques éthiques tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

7. APPROBATION ET ATTESTATION

Le présent rapport a été approuvé par le Conseil d'administration de la société Les Ingrédients Alimentaires BSA Inc. le 30 mai 2024 et par le Conseil d'administration de la société Wiberg Canada Inc. le 30 mai 2024, conformément au sous-alinéa 11 (4)(b)(i) de la Loi, et constitue notre rapport pour l'exercice que nous avons clos le 31 décembre 2023.



Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour les entités énumérées dans la première section dudit rapport. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.



J'ai le pouvoir d'engager Les Ingrédients Alimentaires BSA Inc.

Natalia Murzina

Nom complet : Natalia Murzina

Titre : Directrice financière Canada

Date : 30 mai 2024

J'ai le pouvoir d'engager Wiberg Canada Inc.

Joe Tewfik

Nom complet : Joseph Amr Tewfik

Titre : Directeur des ventes

Date : 30 mai 2024

6005, boul. Couture
Montréal QC Canada
H1P 3E1
T 514.852.2719
F 514.852.6132
Bsawiberg.com