Rapport sur l'esclavage moderne 2024

Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants
dans les chaînes d'approvisionnement

Introduction

La compagnie Windsor Salt Ltd./Sel Windsor Ltée, une société de la Colombie-Britannique (la « Société »), soutient les objectifs de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi »). Ce rapport vise à satisfaire à l'obligation de la Société en vertu de la Loi de rendre compte des mesures prises par la Société au cours de l'exercice financier 2024 pour prévenir et réduire le risque de formes modernes d'esclavage telles que le travail forcé et le travail des enfants. Ce rapport constitue le premier rapport préparé par la Société en vertu de la Loi.

Aperçu de l'entreprise

Fondée en 1893, notre siège social est situé à Pointe-Claire, Québec, Canada. Avec plus de 500 employés en Ontario, au Québec, en Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan, nous sommes le plus grand fabricant de sel au Canada. Nous produisons et vendons du sel pour le déglaçage des routes et des applications industrielles, ainsi que des produits déglaçants emballés, des produits adoucisseurs d'eau et des produits de sel de qualité alimentaire. La plupart de nos ventes sont effectuées à des clients au Canada, et 100 % de nos employés et de nos installations (par exemple, les mines de sel gemme, les usines de sel évaporé, les installations de traitement, les entrepôts et les bureaux) sont situés au Canada.

Nous sommes détenus indirectement par SCIH Salt Holdings Inc., également connue sous le nom de The Morton Salt Group, une société privée dont le siège social est à Overland Park, au Kansas (États-Unis), qui possède un portefeuille de sociétés de sel dans les Amériques.

Notre chaîne d'approvisionnement directe se compose principalement de l'acquisition des moyens de transport (navire, train et camion) nécessaires pour déplacer les produits de nos installations vers nos clients, dont la grande majorité sont situés au Canada. Nous achetons également des équipements, des emballages, des matériaux et des ingrédients, dont la plupart sont fabriqués et sourcés directement au Canada ou aux États-Unis.

Actions pour l'exercice financier 2024

Au cours de notre exercice financier se terminant le 30 septembre 2024, nous avons pris les mesures suivantes pour aider à prévenir ou réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à une étape quelconque des activités de production de la Société, ou des biens importés par celle-ci :

- Nous avons examiné notre Politique en matière de droits de l'homme (disponible sur notre site web) qui, entre autres, réaffirme l'opposition de la Société au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains ; encourage la communication ouverte et honnête avec les employés sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement ; et réitère notre attente selon laquelle nos partenaires commerciaux se conformeront à notre Code de conduite des fournisseurs (disponible sur notre site web) ;

- Nous avons examiné notre Code de conduite et d'éthique commerciale (notre "Code de conduite") (disponible sur notre site web), qui, entre autres, exige de nos employés de participer à une formation annuelle en matière de conformité et de signaler tout soupçon de travail forcé, de travail des enfants et de traite des êtres humains ; fournit des ressources pour le signalement de tout soupçon de ce type ; et interdit les représailles contre quiconque qui signale de bonne foi tout soupçon de ce type ;

- Nous avons examiné notre Code de conduite des fournisseurs et nos Modalités d'achat standard pour l'achat de biens et services ("Modalités standard") pour déterminer si des changements ou des mises à jour étaient appropriés. Entre autres choses, (i) notre Code de conduite des fournisseurs énonce notre attente selon laquelle nos fournisseurs ne participeront pas (et interdiront par ailleurs) au travail forcé, au travail des enfants et à la traite des êtres humains et se conformeront aux lois applicables ; et (ii) nos Modalités standard intègrent les dispositions de notre Code de conduite des fournisseurs et, par conséquent, exigent que les fournisseurs se conforment à notre Code de conduite des fournisseurs ;

- Nous avons maintenu notre ligne d'assistance en matière de conformité gratuite et confidentielle, disponible par l’intermédiaire d’un service de signalement indépendant, disponible pour tous les employés et les tiers par téléphone et sur notre site web, et faisant partie de notre formation annuelle en matière de conformité ;

- Nous avons effectué une diligence commerciale sur les fournisseurs et les fournisseurs potentiels avant de les intégrer ;

- Nous avons continué à démontrer de bonnes pratiques en matière d'emploi et de travail qui sont conformes à nos valeurs d'entreprise d'intégrité, de responsabilisation, d'excellence, de travail d'équipe et d'agilité, telles que (i) notre utilisation de documents clairement rédigés (comme des contrats de travail, des documents sur les avantages sociaux et des politiques) qui spécifient les droits des employés en ce qui concerne la rémunération, la conservation de l'identité et d'autres informations personnelles, et d'autres questions liées à la prévention du travail forcé et du travail des enfants, (ii) le respect des lois fédérales et provinciales applicables en matière de droits et d'avantages sociaux des employés, et (iii) le maintien de contrôles internes pour s'assurer que les employés et les travailleurs indépendants sont recrutés de manière volontaire.

Domaines de risque accrus

Nos employés et nos opérations sont basés uniquement au Canada, et la plupart de nos fournisseurs sont situés au Canada ou aux États-Unis. Ces pays disposent de normes juridiques et réglementaires bien définies qui, par leur nature, contribuent à atténuer les risques de travail forcé et de travail des enfants. La plupart de nos employés horaires sont couverts par des conventions collectives syndicales, et nous sommes soumis à des réglementations qui imposent des exigences minimales en matière d'âge et d'autres exigences qui aident à protéger contre le travail forcé et le travail des enfants. D'autres exemples d'atténuation des risques pour les nouveaux employés comprennent des vérifications d'antécédents préalables à l'emploi après l'offre d'emploi (y compris des vérifications de l'emploi antérieur et de l'admissibilité au travail), l'intégration des nouveaux employés et la formation en matière de conformité (y compris notre Code de conduite), les déclarations gouvernementales telles que celles requises par la Loi, etc.

Sur la base de ce qui précède et d'autres facteurs, nous croyons que les parties de notre entreprise et de notre chaîne d'approvisionnement présentant le plus grand risque de travail forcé ou de travail des enfants concernent notre achat direct et indirect de biens fabriqués dans des pays en voie de développement avec des cadres juridiques et réglementaires moins rigoureux que ceux des pays développés comme le Canada et les États-Unis. Nous ne pouvons pas quantifier ce risque, mais nous ne considérons pas ce risque comme significatif étant donné notre mode de fonctionnement. Cependant, dans la mesure où le risque existe, nous tentons de l'atténuer en, entre autres, (i) maintenant un programme de conformité holistique qui comprend notre Code de conduite, un Code de conduite des fournisseurs, des Modalités standard, une ligne d'assistance en matière de conformité, des politiques telles que notre Politique en matière de droits de l'homme, et d'autres politiques et protocoles ; (ii) faire affaire avec des fournisseurs réputés, dont bon nombre sont soumis à la réglementation ; (iii) faire affaire avec des clients réputés, dont bon nombre sont soumis à la réglementation, ont des politiques robustes et des programmes de conformité (en particulier dans leurs chaînes d'approvisionnement), et ont des droits d'audit et d'inspection liés à nos opérations ; et (iv) communiquer nos attentes en matière de Code de conduite par le biais de possibilités de formation et d'informations affichées disponibles sur notre intranet d'entreprise et les panneaux d'affichage des installations pour sensibiliser les employés.

Pendant l'exercice financier 2024, nous n'avons pas dispensé de formation dédiée au travail forcé ou au travail des enfants.

Remédiation

Nous n'avons pris aucune mesure pour remédier (i) à toute forme de travail forcé ou infantile ou (ii) à la perte de revenu pour les familles les plus vulnérables résultant de toute mesure prise pour éliminer l'utilisation de travail forcé ou infantile dans les activités ou la chaîne d'approvisionnement de la société.

Évaluation de l'efficacité

Nous n'avons entrepris aucune action dans le but explicite d'évaluer son efficacité dans la prévention et la réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement.

Approbation

Notre conseil d'administration a approuvé ce rapport le 22 avril 2024.

Attestation

Conformément aux exigences de la loi, et en particulier à l'article 11 de celle-ci, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. Sur la base de mes connaissances, et ayant exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes pour l'essentiel aux fins de la loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

- Nom: Brad Bacon
- Titre: Directeur; Vice-président principal, Chef des opérations administratives et avocat général

- Date: 22 avril 2025

J'ai le pouvoir de lier Windsor Salt Ltd./Sel Windsor Ltée