



Rapport sur l'esclavage moderne 2023

1 Introduction

Le présent rapport constitue le rapport établi par le Groupe Westco Inc. (la « **Société** ») conformément à la nouvelle *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** »).

Le présent rapport porte sur les mesures prises par la Société pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à toute étape de la vente et de la production de biens au Canada pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (la « **Période de référence** »).

2 Activités, chaînes d'approvisionnement et structure

Activités

La Société est Groupe Westco Inc. Elle a son siège social à Saint-François-de-Madawaska au Nouveau-Brunswick et exerce ses activités au Canada. En date du 31 décembre 2023, la Société employait un total environ 110 salariés et ceux-ci sont tous domiciliés au Canada.

Groupe Westco Inc. est un producteur de poulet de chair, de dindes, de reproducteurs, de poussins et de ripes. Ses clients sont principalement Sunnymel s.e.c. et Olymel s.e.c..

Chaînes d'approvisionnement

La Société s'approvisionne en moulées, poussins, équipements et fournitures au Canada et achète ses poussins aux États-Unis. 98% de nos fournisseurs de niveau 1 se trouvent au Canada à l'exception de nos importations de poussins qui proviennent de deux fournisseurs aux États-Unis soient : Aviagen et Cobb. Tous les autres achats sont effectués auprès de fabricants et de distributeurs canadiens.

Structure

La Société est constituée en vertu des lois sur les corporations commerciales du Nouveau-Brunswick.

3 Politiques et procédures de diligence raisonnable

Le manuel des employés de la Société (le « **Manuel** ») exige de tous les employés (y compris les cadres, les dirigeants, les superviseurs et tous les travailleurs) qui explique les responsabilités de l'employé et de l'employeur dans l'exercice de leurs fonctions.

Le Manuel énonce les politiques et les procédures de la Société dans des domaines d'une importance capitale sur le plan juridique et éthique. Il définit les exigences en matière de conformité avec toutes les Lois, règles et réglementations en vigueur dans les pays où l'organisation exerce ses activités, ainsi que les exigences en matière de conformité avec les politiques de l'organisation elle-même. La philosophie et les politiques décrites dans le Manuel comprennent les éléments suivants :

- La Société s'engage à créer un environnement où tous les employés sont traités avec dignité et respect, sans aucun type de comportement abusif, offensant ou harcelant.
- La Société est dédiée à maintenir un environnement de travail sain et sûr.

- Chaque employé devrait se sentir à l'aise pour dire ce qu'il pense, en particulier en ce qui concerne les questions d'éthique.

Le Manuel prévoit que dans tous les cas où l'on constate qu'un comportement contraire à l'éthique s'est produit, l'organisation prendra les mesures qui s'imposent et ne tolérera pas de représailles à l'encontre des employés qui soulèvent de bonne foi de véritables problèmes d'éthique.

Compte tenu de l'adoption récente de la Loi et de la nature de nos activités situées dans la Ville de Haut-Madawaska au Nouveau-Brunswick, la Société n'a pas encore mis en place de politiques ou de procédures de diligence raisonnable spécifiques aux questions de travail forcé, ni exigé de nos fournisseurs qu'ils mettent en place de telles politiques et procédures. L'entreprise n'utilise pas de travail forcé dans le cadre de ses opérations.

4 Risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

(a) Opérations

Bien que la Société n'ait pas officiellement entamé le processus d'identification des risques dans ses opérations ou ses chaînes d'approvisionnement, nous considérons que le risque d'esclavage moderne est faible dans nos opérations. Lorsqu'un enfant de moins de 14 ans désire travailler chez Groupe Westco Inc., nous limitons ses heures à un maximum de 8 heures par jour et 16 heures maximum par semaine. Nous remplissons le Formulaire prescrit par le Gouvernement du Nouveau-Brunswick soit la : *Demande d'autorisation pour employer un enfant de moins de 16 ans*. Par la suite, ce formulaire est signé par le directeur des ressources humaines ainsi que le parent ou le tuteur de l'enfant et il est envoyé au Gouvernement.

Tous nos employés travaillent au Canada.

(b) Chaînes d'approvisionnement

Nous nous efforçons de travailler avec des fournisseurs qui partagent notre engagement à respecter les normes les plus élevées.

Bien que nous n'ayons pas encore entrepris d'activités spécifiques de cartographie des fournisseurs ou de processus formels pour identifier les risques de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement, nous considérons que ce risque parmi nos fournisseurs de niveau 1 est faible car ils sont tous situés au Canada et aux États-Unis, bien que nous soyons conscients que beaucoup de nos fournisseurs nous fournissent des produits qui proviennent d'autres juridictions et qu'ils ont tous leurs propres chaînes d'approvisionnement mondiales. Les dépenses de notre chaîne d'approvisionnement pour 2023 proviennent majoritairement du Canada, soit 98% pour le Canada et 2% pour les États-Unis au 31 décembre 2023. Nous constatons que le risque de travail forcé est faible.

5 Mesures prises pour évaluer et gérer le risque de travail forcé et de travail des enfants

Comme le prévoit le Manuel des employés, la Société est convaincue qu'il faut faire preuve d'honnêteté et d'intégrité et atteindre les objectifs de l'entreprise uniquement grâce à une conduite honorable. Bien que nous n'ayons pas encore pris de mesures formelles pour évaluer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement, nous nous engageons à respecter l'individu et à promouvoir un environnement sûr et sain pour nous-mêmes et pour les autres personnes susceptibles d'être affectées par nos actions ou nos décisions.



6 Mesures d'assainissement

Au cours de la période de référence, la Société n'a pas identifié ou reçu de rapports sur le travail forcé ou le travail des enfants dans le cadre de ses activités ou de ses chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, nous n'avons pas eu à prendre de mesures pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants, ni à la perte de revenus des familles vulnérables.

7 Formation

La Société n'a pas encore offert de formation à ses employés sur les questions du travail forcé et du travail des enfants.

8 Évaluer notre efficacité

Étant donné la nouveauté de la Loi et le fait que la Société n'en soit qu'au début de sa compréhension des problèmes et des risques liés au travail forcé et au travail des enfants, l'organisation n'est pas en mesure d'évaluer l'efficacité des mesures prises pour prévenir et réduire les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

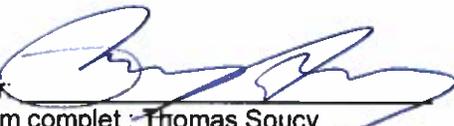
9 Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé conformément au sous-paragraphe 11(4)(a) de la Loi par le conseil d'administration du Groupe Westco Inc.

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

Je fais l'attestation ci-dessus en ma qualité d'administrateur du conseil d'administration du Groupe Westco Inc. pour et au nom du conseil.

J'ai le pouvoir d'engager Groupe Westco Inc.


Par: _____
Nom complet : Thomas Soucy
Titre : Président et Directeur Général
Date : 27 mai 2024