

Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants 2023

1. INTRODUCTION

Ce rapport concerne l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2023. Il est publié par Compagnie de Papiers White Birch Canada et les sociétés concernées qu'elle contrôle, en conformité avec la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi ») en vigueur au Canada.

À titre de commanditaire, Compagnie de Papiers White Birch Canada contrôle les sociétés suivantes, lesquelles sont incluses dans la portée de ce rapport : Société en Commandite Papier Masson WB (« Papier Masson »), Société en Commandite Stadacona WB (« Stadacona ») et Société en Commandite FFSoucy WB (« FFSoucy »).

Les références dans ce rapport à « Papiers White Birch », « Société », « nous », « notre » et à des termes similaires désignent Compagnie de Papiers White Birch Canada, Papier Masson, Stadacona et FFSoucy, une ou plusieurs d'entre elles, ou ceux et celles qui y travaillent.

2. PRÉVENTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

Chez Papiers White Birch, nous nous efforçons de devenir un leader dans notre marché, notamment en ce qui a trait à la qualité de nos produits, à notre efficacité et au développement durable. Nous veillons à la satisfaction de nos clients tout en reconnaissant que nos opérations ont un impact direct sur l'environnement, l'économie et le tissu social des communautés où nous sommes présents, ce qui inclut le respect des droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement.

En tant qu'acteur important dans le secteur des pâtes et papiers au Canada, nous sommes conscients que nous avons une responsabilité envers nos employés, nos clients et autres intervenants pour veiller à ce que nos produits contiennent de la fibre de bois ayant été gérée et récoltée de façon responsable.

Au cours de notre dernier exercice financier, nous avons pris les mesures suivantes pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre étape de la production de marchandises par la Société ou de leur importation au Canada par la Société :

- Nous avons continué de respecter nos politiques internes relatives à la durabilité et à la responsabilité sociale et environnementale.
- Notre approvisionnement en matières premières a été effectué en grande majorité auprès de fournisseurs ayant obtenu une certification reconnue dans l'industrie et intégrant des considérations environnementales et/ou sociales, et nos fournisseurs non certifiés ont fait l'objet d'une vérification diligente relative à la traçabilité des bois, afin d'éviter les sources controversées, notamment en lien avec les droits autochtones et les droits de la personne.
- Nous avons poursuivi la collecte de données dans le cadre de nos processus de recrutement des employés et instauré des contrôles internes pour confirmer que chaque employé recruté a donné son consentement.

Ce rapport présente une description de ces mesures ainsi que de nos plus récentes initiatives, telle que l'adoption en 2024 d'une politique contre l'esclavage moderne qui sera mise en œuvre avant la fin de l'année financière en cours.

3. NOS ACTIVITÉS COMMERCIALES ET NOS CHAINES D'APPROVISIONNEMENT

Chez Papiers White Birch, nous fabriquons du papier journal, du papier à haute brillance, du carton et d'autres produits de papier pour usages spéciaux. Notre équipe, forte de plus de 700 employés, assure le fonctionnement de nos trois usines situées à Rivière-du-Loup, Québec et Gatineau, d'où nous desservons nos clients à travers l'Amérique du Nord et ailleurs dans le monde.

De façon générale, plus de 75% notre approvisionnement s'effectue au Canada, alors que les États-Unis représentent notre principale source d'importation.

Les copeaux de bois, notre matière première la plus importante (65% de nos achats totaux), proviennent presque exclusivement du Canada, avec un apport mineur des États-Unis (moins de 8%). Nous utilisons également des résidus de carton dans certains produits, lesquels sont importés en partie des États-Unis et en partie du Canada.

Alors que nous disposons d'une excellente traçabilité de nos copeaux de bois, nous disposons d'une visibilité limitée quant aux chaînes d'approvisionnement de nos fournisseurs de produits chimiques utilisés dans notre production. Nous savons cependant que ces produits sont majoritairement fournis par de grandes sociétés nord-américaines réputées ayant pris des engagements sociaux et environnementaux.

Finalement, nos produits de finition et d'emballage proviennent en quasi-totalité du Canada, et dans une moindre mesure d'Allemagne (5%).

En plus de ces intrants, nous utilisons de l'écorce comme biomasse pour produire de la vapeur, et du gaz naturel et du mazout, tous acquis de fournisseurs canadiens. Lorsque nous devons à l'occasion renouveler notre équipement, nous réalisons ces acquisitions principalement de fournisseurs situés au Canada et aux États-Unis, et parfois outre-mer, notamment en Europe.

4. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

Nous avons à cœur le respect des droits de nos employés et de ceux des collectivités où nous exerçons nos activités. Grâce aux investissements continus dans la sécurité, le développement durable et les opérations, nous avons prospéré comme partenaire de confiance œuvrant avec un sens d'urgence pour répondre aux besoins de nos clients et favoriser leur réussite.

De plus, nous reconnaissons nos responsabilités en matière de droits de la personne, ce qui cadre avec notre vision et nos valeurs, et ce dont témoignent nos politiques et nos pratiques. En 2024, nous avons poursuivi l'intégration d'une conduite responsable des affaires dans nos politiques et systèmes de gestion, notamment par l'adoption d'une politique contre l'esclavage moderne qui sera mise en œuvre avant la fin de l'année financière en cours.

4.1. Nos politiques

Nos politiques reflètent notre engagement à agir de manière éthique et intègre dans toutes nos relations commerciales et à mettre en œuvre et à appliquer des systèmes et des contrôles

efficaces pour prévenir le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement.

Politique contre l'esclavage moderne

Adoptée en 2024, notre Politique contre l'esclavage moderne affirme notre engagement à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants. Elle s'applique à tous ceux qui travaillent pour ou au nom de la Société. Cette politique détaille notre engagement à offrir des conditions de travail sûres et équitables, à respecter les droits de la personne, et à exiger la même conformité de la part de nos fournisseurs et partenaires. Des pratiques et mesures spécifiques sont exigées, notamment l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, le respect des lois locales sur le travail, l'embauche volontaire des employés, et des conditions de travail sécuritaires et humaines. La politique encourage la prévention, la détection et le signalement de l'esclavage moderne, s'agissant de la responsabilité de tous ceux qui travaillent pour la Société ou sous son contrôle.

Politique d'approvisionnement en fibres

En vertu de notre Politique d'approvisionnement en fibres, nous nous engageons à respecter les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), d'éviter l'approvisionnement en bois issu de récoltes illégales, de violations des droits ancestraux et civils, de forêts menacées, de forêts contenant des arbres génétiquement modifiés, et de forêts converties à des usages non forestiers.

La Société soutient les propriétaires forestiers dans leur responsabilité de gestion durable, en mettant l'accent sur la foresterie durable, la santé et la productivité des forêts, la protection des ressources en eau et de la biodiversité, la qualité visuelle et les loisirs, la protection des sites d'intérêt particulier, la conformité légale, la recherche, la formation, l'implication communautaire, la responsabilité sociale, le respect des droits des Autochtones, la transparence et l'amélioration continue.

Politique sur les droits Autochtones

En vertu de notre Politique sur les droits Autochtones, nous reconnaissons les droits des Autochtones comme premiers occupants du territoire qui constitue de nos jours le Canada. Dans le cadre de notre engagement auprès des collectivités autochtones et pour favoriser des relations harmonieuses avec elles et ses fournisseurs, nous nous engageons à répondre et à partager de l'information de gestion forestière associée aux régions d'approvisionnement de ses installations. Au besoin, nous nous engageons à communiquer et partager les informations pertinentes avec les peuples autochtones.

Politique environnementale

Pour atteindre nos objectifs environnementaux, nous adoptons plusieurs principes clés en vertu de notre Politique environnementale : construire et exploiter ses installations conformément aux meilleures pratiques industrielles et aux réglementations environnementales, minimiser l'impact environnemental de nos opérations, gérer et renouveler les ressources forestières de manière durable, utiliser efficacement les ressources telles que le bois, l'énergie et l'eau, maintenir un système de gestion environnementale rigoureux, rapporter régulièrement les performances

environnementales, et assurer une communication et une formation adéquates de nos employés et parties prenantes sur les questions environnementales.

En plus des mesures prévues dans cette politique, nous nous assurons qu'un rapport environnemental soit produit trimestriellement et remis à la haute direction de la Société.

Politique contre le harcèlement psychologique et sexuel

Les politiques de harcèlement psychologique et sexuel de chacune de nos usines visent à identifier, prévenir et éliminer le harcèlement au travail sous toutes ses formes, et à promouvoir un environnement de travail sécuritaire et respectueux. Papiers White Birch adopte une approche de tolérance zéro envers le harcèlement, exigeant le respect mutuel et mettant en œuvre des actions préventives, comme la formation et la sensibilisation des employés. En vertu de nos politiques, une procédure est établie pour traiter les plaintes de manière confidentielle, équitable et avec célérité. Des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, sont envisagées en cas de violation des politiques. La protection contre les représailles est assurée pour ceux qui signalent ou sont impliqués dans des plaintes de harcèlement.

Politique d'équité, diversité et inclusion

La Politique d'équité et de diversité de la Société vise à créer un milieu de travail inclusif, respectueux et juste, sans discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles. L'entreprise s'engage à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, traitant équitablement tous les employés et encourageant la diversité dans le recrutement. Selon cette politique, nos employés et gestionnaires doivent promouvoir un environnement de travail collaboratif et respectueux.

Politique anti-corruption

La Politique anti-corruption de Papiers White Birch interdit toute forme de corruption et de pot-de-vin, et s'applique à tous les employés et collaborateurs de la Société. Elle prône l'honnêteté, la transparence et le respect des lois anti-corruption. Tout comportement corruptif doit être signalé et des mesures disciplinaires sévères sont prévues pour les contrevenants. La politique assure la protection des lanceurs d'alerte et peut être mise à jour à tout moment.

4.2. Processus de diligence raisonnable

Notre programme de diligence raisonnable a pour objectif d'éviter que des copeaux de bois d'origine non contrôlée soient utilisés dans nos usines. Le programme est revu annuellement et est divisé en trois phases: l'obtention d'informations au sujet des fournisseurs, l'analyse des risques et l'atténuation des risques identifiés.

Lors de la phase d'analyse des risques, nous demandons à tous les fournisseurs de compléter et signer une déclaration du fournisseur, laquelle doit être renouvelée chaque cinq ans ou lorsqu'un changement important survient. Dans cette déclaration, nos fournisseurs s'engagent à ce que la fibre provienne de récoltes conformes aux meilleures pratiques de gestion et/ou des normes de certification forestière.

L'ensemble de nos usines étant certifiées en vertu de la Forest Stewardship Council (« FSC »), de la Sustainable Forest Initiative (« SFI ») et du Programme for the Endorsement of Forest Certification (« PEFC »), nous encourageons nos fournisseurs à y adhérer. Ces certifications obtenues de tierces parties impliquent un audit du fournisseur et attestent que ceux-ci soutiennent

et appliquent des principes de gestion forestière responsable. Les certifications PEFC et FSC incluent des considérations sociales, telles que le fait de ne pas avoir recours au travail forcé ou au travail des enfants et de se conformer aux lois applicables, notamment en matière de santé et sécurité au travail.

La grande majorité de nos fournisseurs ont obtenu une certification reconnue dans l'industrie et dans le cas des fournisseurs non certifiés, la vérification diligente relative à la traçabilité des bois est effectuée par la Société, afin d'éviter les sources controversées, notamment en lien avec les droits autochtones et les droits de la personne.

La phase d'atténuation des risques peut impliquer des inspections sur place ou exiger des preuves documentaires fiables pour garantir la conformité aux normes d'approvisionnement. La Société peut également exiger la mise en place de mesures d'atténuation par le fournisseur.

En ce qui a trait à nos sous-traitants, nous exigeons d'eux qu'ils protègent l'intégrité des matériaux qu'ils traitent ou transforment pour nous, afin de maintenir nos certifications, et qu'ils signent un engagement relatif au respect des principes fondamentaux en matière de main d'œuvre, notamment la liberté d'association, l'élimination du travail forcé ou des enfants, l'équité des opportunités d'emploi et un milieu de travail sécuritaire et sans risque à la santé.

5. ÉVALUATION DES RISQUES

Nous estimons que les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans nos opérations directes sont très faibles, notamment en raison du fait que nos pratiques sont conformes aux lois canadiennes et québécoises en matière d'emploi, que nos employés d'usine sont syndiqués et que les relations avec nos employés cadres sont régies par des contrats d'emploi. Lors de notre processus d'embauche, nous procédons à la collecte de données et avons instauré des contrôles internes pour notamment confirmer que chaque employé recruté a donné son consentement et s'assurer que l'âge minimum réglementaire est respecté.

En ce qui a trait à notre chaîne d'approvisionnement, notre programme de vérification diligente nous a permis d'effectuer une validation auprès d'un grand nombre de nos fournisseurs en bois relativement aux risques de travail forcé et de travail des enfants et jusqu'à présent, aucun risque spécifique n'a été identifié à cet égard.

Bien que nos vérifications couvrent seulement une partie de notre chaîne d'approvisionnement, nous considérons que les risques de violation des droits de la personne chez nos fournisseurs directs sont limités, étant donné que nous nous approvisionnons presque exclusivement au Canada et aux États-Unis, auprès de grandes sociétés bien établies et de bonne réputation.

Nous sommes toutefois conscients que plusieurs de nos fournisseurs dépendent eux-mêmes de chaînes d'approvisionnement mondiales, ce qui réduit notre visibilité et notre capacité à identifier une ou des sphères de risque définitives se situant plus bas dans notre chaîne d'approvisionnement.

Par ailleurs, nous n'avons jusqu'à présent pris aucune mesure de remédiation quant au recours au travail forcé et des enfants ou la perte de revenus de familles vulnérables, étant donné qu'aucun cas précis d'abus de cette nature n'a été porté à notre attention.

6. FORMATIONS

Bien que nous n'ayons pas dispensé de formation à notre personnel en ce qui concerne les questions relatives aux droits de la personne, nous sommes généralement engagés à agir de manière éthique et intégrée dans toutes nos relations commerciales et nous n'avons aucune tolérance pour le travail forcé et le travail des enfants. Nous offrons également des formations en santé et sécurité au travail, sur le harcèlement au travail et sur le respect des normes environnementales.

7. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE NOTRE APPROCHE

Nous planifions intégrer à notre processus de revue annuelle de nos politiques l'évaluation de l'efficacité de notre nouvelle politique contre l'esclavage moderne qui entrera en vigueur en 2024 ainsi que toute autre mesure que nous adopterons dans le futur.

Conformément aux exigences de la Loi, ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Compagnie de Papiers White Birch Canada le 24 JUILLET 2024 conformément au sous-paragraphe 11 (4)(b)(ii) de la Loi et constitue le rapport de notre groupe pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2023.

J'ai le pouvoir de lier Compagnie de Papiers White Birch Canada.


Nom complet: Chris Bant
Titre: CEO, President
Date: July 24, 2024