

Rapport en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (2023)

1. Introduction

Le présent document constitue le rapport annuel (le « **rapport** ») en vertu de l'article 11 (1) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** ») et est déposé au nom des entités suivantes, chacune étant membre du groupe de la Compagnie de Saint-Gobain (« **Saint-Gobain** ») :

- La Cie matériaux de construction BP Canada
- CertainTeed Canada, Inc.
- CertainTeed LLC
- GCP Canada Inc.
- Kaycan Ltée/Ltd.
- Matériaux de construction KP Ltée
- Saint-Gobain Canada Inc.

(individuellement l'« **entité déclarante** » et collectivement, les « **entités déclarantes** », « nous », « notre » ou « nos ») pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Le travail forcé et le travail des enfants sont contraires à nos objectifs, à notre vision et à nos valeurs. Nous ne tolérons pas le travail forcé ni le travail des enfants au sein de notre organisation ou de celles de nos fournisseurs et sous-traitants. Nous nous engageons à respecter les normes les plus élevées et nous exigeons de nos employés, travailleurs contractuels et administrateurs de chaque entité déclarante et de ses filiales, qu'il/elle fasse preuve d'intégrité et respecte en tout temps, dans leur fond et dans leur forme, les lois, règlements et règles applicables à chaque entité déclarante dans les provinces et territoires dans lesquels nous exerçons nos activités, en particulier concernant le respect de la Loi. En cas de non-respect de ces attentes dans certaines situations, nous nous efforcerons de prendre les mesures qui s'imposent dans les circonstances.

Le présent document fait état des politiques, procédures et mesures que nous avons mises en œuvre au Canada au cours de l'exercice 2023 pour éliminer le risque d'utilisation du travail forcé et du travail des enfants dans la production de biens, tant sur le sol canadien qu'à l'étranger, que ce soit par notre entreprise ou dans la production de biens importés au Canada par nous-mêmes ou par l'un de nos tiers fournisseurs.

Grâce à notre [Charte fournisseurs](#), nous obtenons l'engagement de nos fournisseurs sur divers aspects essentiels, notamment : i) le respect du droit au développement; ii) les droits des employés; iii) la santé et la sécurité au travail; iv) le respect des lois et l'engagement envers l'environnement, notamment le non-recours au travail forcé et au travail des enfants.

Cette Charte est une condition essentielle à tout partenariat commercial avec Saint-Gobain et la signature de celle-ci est obligatoire pour les fournisseurs dont les commandes sont supérieures à 100 000 euros. En signant la Charte fournisseurs, les fournisseurs et sous-traitants prennent l'engagement de ne jamais recourir, ni soutenir le travail forcé ou obligatoire, ni le travail des enfants, que ce soit directement ou par l'intermédiaire de leurs propres sous-traitants ou fournisseurs.

Nos acheteurs souscrivent également à notre [Charte acheteurs](#), qui définit les principes de conduite et les pratiques commerciales, notamment en veillant à ce que nos fournisseurs respectent les exigences en matière d'environnement, de santé et de sécurité (les « **ESS** ») dans leurs offres de services, en premier lieu les exigences légales pertinentes.

Au cours de l'exercice 2023, dans le cadre de notre processus d'évaluation des risques en matière de responsabilité sociale des entreprises (« RSE »), décrit plus amplement à la section 4 du présent rapport, nous avons effectué une analyse interne des risques de travail forcé et de travail des enfants dans les activités commerciales et les chaînes d'approvisionnement de Saint-Gobain. À la suite de cette analyse, nous avons conçu et mis en œuvre un plan d'action visant à traiter ces enjeux. Les audits sur site et numériques, plus amplement décrits à la section 4 du présent rapport, nous permettent d'assurer un suivi adéquat auprès de nos fournisseurs.

Saint-Gobain souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi. Notre entreprise utilise un système de suivi des candidatures à l'échelle mondiale, donnant accès à toutes les offres d'emploi, permettant aux candidats externes de postuler de manière volontaire à des postes vacants, assurant ainsi que chaque recrutement est effectué sur une base consentie. Afin de nous assurer de l'embauche uniquement de personnes ayant atteint l'âge légal de travailler dans les provinces ou territoires visés, nous procédons à la validation des renseignements personnels, notamment de la date de naissance, lors du processus d'embauche.

À leur embauche, tous les nouveaux employés au Canada sont tenus de suivre une formation obligatoire intitulée « Principes de conduite et d'action » et d'adhérer au code de conduite. Par ailleurs, des ateliers de perfectionnement sont offerts périodiquement tout au long de leur parcours professionnel.

2. Structure, activités commerciales et chaînes d'approvisionnement

Toutes les entités déclarantes visées dans le présent rapport annuel sont des sociétés par actions. Ces entités déclarantes i) produisent des biens au Canada, ii) commercialisent des biens au Canada ou à l'étranger, iii) distribuent des biens au Canada ou à l'étranger, ou iv) importent au Canada des biens provenant de l'étranger.

Les entités déclarantes développent, fabriquent et distribuent des produits omniprésents dans nos résidences et dans tous les aspects de notre quotidien (bâtiments individuels, collectifs et non résidentiels, transports, infrastructures) ainsi que dans divers secteurs industriels. Les produits ainsi conçus fournissent aux clients des entités déclarantes des avantages sur le plan du rendement et du développement durable, tout en répondant aux défis qui influenceront l'évolution future de l'économie et de la société. Actuellement, les entités déclarantes ainsi que Saint-Gobain s'occupent déjà de la plupart des aspects liés aux secteurs de la rénovation et des constructions neuves, avec une attention particulière portée à la construction durable, ce qui comprend les divers systèmes intérieurs (cloisons, isolation, plafonds et revêtements de sol) ainsi que les systèmes extérieurs (façades, vitres, solutions de toiture et étanchéité), que ce soit pour les constructions traditionnelles ou légères, sous forme de produits ou de systèmes préassemblés ou préfabriqués, y compris la distribution de produits, de solutions et de services pour les secteurs de la construction et du logement résidentiel. Les produits hautement performants fabriqués par les entités déclarantes aident à répondre aux besoins croissants du marché, en particulier en ce qui concerne la décarbonisation des processus de construction, de la mobilité durable et l'évolution vers une industrie plus écologique.

Saint-Gobain est présente dans 75 pays et emploie plus de 168 000 personnes. Au Canada, les entités déclarantes emploient environ 2 530 personnes.

Dans notre chaîne d'approvisionnement, les achats se situent dans deux catégories distinctes :

- les achats directs de produits manufacturés, tels que les matières premières et les emballages;
- les achats indirects de produits manufacturés, tels que la gestion des déchets.

3. Politiques, vérification diligente et contrôles

L'ensemble des activités d'achat dans l'ensemble de nos chaînes d'approvisionnement s'appuient sur un cadre commun, la politique d'achat responsable de Saint-Gobain, qui a pour objectif de gérer et de réduire au minimum les risques environnementaux, sociaux et sociétaux associés à nos chaînes d'approvisionnement, notamment ceux relatifs au travail forcé et au travail des enfants. Cette politique s'inscrit dans le prolongement direct de notre code d'éthique, les [Principes de conduite et d'action](#), et s'articule autour de deux documents fondamentaux : la [Charte acheteurs](#) et la [Charte fournisseurs](#), tous deux accessibles sur notre site web.

Toutes nos décisions d'achat s'effectuent dans le respect des politiques suivantes, actuellement accessibles sur notre site web :

- [Politique en matière de droits de la personne](#);
- [Politique de lutte contre la corruption](#).

Depuis 2003, notre adhésion au Pacte mondial des Nations unies témoigne de notre engagement envers les dix principes établis; le quatrième principe porte sur l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire. Ces principes sont en cohérence avec les [Principes de conduite et d'action](#) (les « **Principes** ») du groupe, qui constituent le code d'éthique du groupe et englobent explicitement la protection de la santé, de la sécurité et des droits des travailleurs. Ces Principes régissent les pratiques de toutes les équipes de direction et de chaque membre du personnel dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles, quel que soit le pays concerné. Ces Principes contribuent à une croissance responsable et durable, en accord avec la stratégie à long terme de Saint-Gobain.

Les entités déclarantes doivent veiller rigoureusement au respect des droits des travailleurs. Leur rôle consiste à encourager un dialogue ouvert avec leurs employés. De plus, elles sont tenues, sans toutefois s'y limiter, de respecter les règles suivantes, même si celles-ci ne sont pas explicitement définies dans les lois locales applicables : s'abstenir d'avoir recours à toute forme de travail forcé, de travail obligatoire ou de travail des enfants, directement ou indirectement, ou par l'entremise de sous-traitants sur un lieu de travail de Saint-Gobain et elles doivent proscrire toute forme de discrimination à l'égard de leurs employés, que ce soit dans le processus de recrutement, à l'embauche, pendant ou à l'issue de la relation de travail.

Les Principes du groupe sont spécifiquement liés aux conventions de l'Organisation internationale du travail, notamment aux conventions concernant les droits fondamentaux du travail qui encouragent la promotion de valeurs essentielles telles que « l'abolition du travail forcé ou obligatoire », aux principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques, ainsi qu'à la Charte internationale des droits de l'homme, et ils s'en inspirent.

Lorsque les normes internationales énoncées dans les conventions de 1948 et de 1958 de l'Organisation internationale du travail sur les droits fondamentaux du travail sont en contradiction avec les lois nationales ou les normes locales, nous nous conformons à la réglementation locale tout en nous efforçant d'appliquer, de la manière la plus complète possible, les normes internationales en matière de droits de la personne.

4. Méthodologie d'évaluation des risques et résultats de l'évaluation

Les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement sont mis en lumière par notre programme d'achat responsable, articulé autour de quatre étapes principales :



À notre connaissance, ce processus d'analyse des risques RSE permet de mettre en lumière les politiques de gestion insuffisantes ou inexistantes, qui peuvent faire partie des indicateurs de risque de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Les audits sur le lieu de travail réalisés dans le cadre de notre processus d'évaluation des risques RSE peuvent également révéler des soupçons de travail forcé ou de travail des enfants, ou encore détecter tout risque d'exploitation.

Pour certains types de biens et de services, le risque s'accroît pour les fournisseurs et les sous-traitants en aval des chaînes d'approvisionnement. La compréhension de ces risques pour ces fournisseurs indirects, sur lesquels nous avons peu de contrôle et de visibilité, représente un défi complexe et difficile, et pourrait nécessiter la mise en œuvre ultérieure de mesures supplémentaires.

Nous sommes conscients que notre processus d'évaluation des risques RSE est un processus évolutif qui peut être amélioré et perfectionné. Chaque année, nous passons en revue ce processus et nous tentons d'éliminer les éventuelles insuffisances relevées dans notre analyse. Ce processus fait régulièrement l'objet d'une validation par des tiers spécialisés dans l'évaluation des plans de RSE.

Les fournisseurs jugés à haut risque par notre outil d'évaluation de la RSE seront invités à se soumettre à une évaluation de leur RSE à l'aide de notre outil spécialisé, qui permet d'attribuer des scores et de produire des fiches de pointage détaillées fondées sur des preuves, permettant une évaluation précise des performances RSE de chaque fournisseur. Conçue pour s'adapter aux diverses catégories d'entreprises, cette évaluation tient compte des certifications sectorielles pertinentes dans 150 pays et est en concordance avec les normes internationales telles que le Pacte mondial des Nations unies. Dans le cadre de cet audit numérique, divers aspects sont évalués, notamment l'empreinte environnementale, les conditions de travail, les droits de la personne, avec une attention particulière portée à la détection de travail forcé et de travail des enfants, ainsi qu'aux pratiques éthiques et durables en matière d'approvisionnement.

À l'issue de cette évaluation, nos fournisseurs sont classés par catégorie selon les critères suivants :

CATEGORY	VALIDITY	EXPECTED ACTION	NEXT STEPS
HIGH RISK	0 months	6 months to implement a Corrective Action Plan	Mandatory within 6 months: External on-site audit After this, reduce to medium risk or delist
MEDIUM RISK	12 months	12 months to implement a Corrective Action Plan	After 12 months: External on-site audit recommended/on-site audit/new assessment based on score
UNDER CONTROL	24 months	Recommendation to implement a Corrective Action Plan	After 24 months: New assessment or on-site audit
OPPORTUNITIES	36 months	Considered as Recommended Suppliers	After 36 months: New assessment or on-site audit

Une fois que le niveau de risque est établi, nous déterminons la période de validité de l'évaluation, et le cas échéant, la mise en œuvre d'un plan d'action correctif comprenant, si nécessaire, la tenue d'un audit sur le lieu de travail. Saint-Gobain préconise le travail en partenariat avec ses fournisseurs pour les aider à renforcer leurs engagements envers la RSE.

Nos modèles de contrats comportent des clauses standards visant à faire ressortir et à traiter les questions et les préoccupations liées à l'esclavage moderne et à demander à nos partenaires commerciaux de distinguer les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans leurs activités commerciales et dans leurs chaînes d'approvisionnement et de prendre des mesures raisonnables pour les éliminer.

5. Risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans nos activités commerciales et nos chaînes d'approvisionnement

À notre connaissance, aucune indication de travail forcé ou de travail des enfants n'est présente dans nos activités commerciales ni dans nos chaînes d'approvisionnement. Chaque année, nous passons en revue notre processus d'évaluation des risques afin d'y déceler d'éventuelles lacunes.

6. Mesures correctives prises en 2023

Nous n'avons repéré aucune situation de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités commerciales ni dans nos chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, aucune mesure corrective n'a été nécessaire.

7. Procédures de mise en œuvre des mesures correctives

Dans le cadre de notre politique « Brisez le silence », nous avons instauré un système d'alerte ouvert à tous, notamment aux employés de Saint-Gobain, aux travailleurs temporaires et aux sous-traitants, ainsi qu'aux parties prenantes telles que les particuliers, les fournisseurs, les clients, les syndicats, les ONG et les organismes publics. Géré par une plateforme hautement sécurisée, ce système permet de signaler (y compris de manière anonyme) toute violation de notre code d'éthique, des [Principes de conduite et d'action](#) et des lois, ainsi que des politiques, procédures et engagements internes du Saint-Gobain. Par exemple, les alertes peuvent porter sur diverses violations des droits de la personne, entre autres sur les situations de non-discrimination, de travail forcé et de travail des enfants, de corruption, sur les pratiques antitrust et anticoncurrentielles ou sur la liberté d'association et les enjeux de négociation collective.

Toute alerte lancée de bonne foi sera systématiquement examinée par un groupe d'employés de Saint-Gobain qui auront reçu une formation axée spécifiquement sur ces enjeux et qui seront tenus de respecter des obligations strictes de confidentialité.

Saint-Gobain s'engage à protéger les lanceurs d'alerte agissant de bonne foi et leur assure qu'ils ne feront pas l'objet de mesures disciplinaires, de poursuites judiciaires ou de représailles.

Par ailleurs, Saint-Gobain met à la disposition de toutes ses parties prenantes (clients, fournisseurs, syndicats, autorités, etc.) une ligne d'assistance téléphonique confidentielle au Canada, afin de leur permettre de signaler en toute confidentialité toute infraction à une loi, à nos Principes de conduite et d'action ou à toute autre politique interne au moyen d'un système en ligne sécurisé. Dans chacune de nos usines, les travailleurs sont informés de l'existence de la ligne d'assistance téléphonique et le numéro est affiché ou leur est clairement communiqué.

Nous traitons tous les rapports transmis par l'entremise de ce système et nous enquêtons sur chacun d'eux, le cas échéant, en prenant les mesures nécessaires. Un rapport annuel des incidents liés au travail forcé ou obligatoire est publié dans notre [Document d'inscription](#).

Saint-Gobain respecte les lignes directrices établies par le gouvernement au Canada en matière d'emploi de travailleurs migrants. Notre politique est de respecter l'ensemble des lois et règlements en matière d'emploi de travailleurs migrants, en garantissant à l'ensemble de nos employés un traitement équitable et en leur fournissant un environnement de travail sûr et une rémunération juste.

8. Mesures correctives pour remédier aux pertes de revenus pour les familles vulnérables engendrées par toute mesure prise afin d'éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités commerciales et nos chaînes d'approvisionnement

Nous n'avons constaté aucune perte de revenus pour les familles vulnérables découlant de mesures visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités commerciales et dans nos chaînes d'approvisionnement.

9. Nos ateliers de formation

La compréhension et le respect du code d'éthique sont une condition préalable à l'emploi au sein de toute entité déclarante. Chaque année, les employés et les travailleurs contractuels des entités déclarantes sont tenus de suivre un atelier de formation sur le code d'éthique et de renouveler leur engagement envers celui-ci. Cet atelier annuel de formation obligatoire est également une occasion pour former tous les employés et travailleurs contractuels à la recherche d'indicateurs

de toute possible violation des droits de la personne. Chaque entité déclarante s'efforce de repérer, d'enquêter et de signaler toute éventuelle situation de travail forcé ou de travail des enfants comme infraction de première importance.

Chaque membre de Saint-Gobain, à tous les échelons, a la responsabilité de respecter les Principes de l'entreprise et chaque équipe de direction, que ce soit au niveau de la société, de l'unité opérationnelle ou de la région, a la responsabilité de veiller au respect de ces Principes.

Les régions doivent fournir régulièrement des rapports à la direction générale de Saint-Gobain concernant le respect de ces Principes. La direction générale de Saint-Gobain s'engage à prendre des mesures pour instaurer des programmes de sensibilisation et de formation visant à promouvoir ces Principes dans l'ensemble de l'entreprise et à mettre en œuvre les méthodes adéquates pour s'assurer qu'ils soient respectés.

10. Évaluation de notre efficacité

Nous avons l'intention de continuer à évaluer et à raffiner les indicateurs clés de performance à des fins de suivi de notre progression dans la réalisation des engagements de notre Politique de lutte contre l'esclavage moderne et améliorer continuellement nos pratiques en matière de droits de la personne. Nous effectuons une évaluation périodique de l'efficacité du processus de diligence raisonnable de toute entité déclarante, selon son secteur d'activité, pour nous assurer qu'elle demeure à jour et en accord avec les activités commerciales, la nouvelle réglementation, les normes sectorielles ainsi que les meilleures pratiques. Ainsi, nous veillons à ce que chaque entité déclarante respecte l'ensemble des lois et exigences réglementaires dans les provinces et territoires dans lesquels elle exerce ses activités, y compris aux orientations sur les risques liés au travail forcé et au travail des enfants.

Nous effectuons une surveillance continue de tous nos fournisseurs pour dresser leur profil de risque et, par la suite, détecter et évaluer toute activité non conforme à notre Code des fournisseurs. Nous établissons un dialogue avec le fournisseur pour aborder les situations qui nécessitent des mesures correctives et assurons un suivi de toutes les mesures prises jusqu'à la résolution de la situation. Aucune situation n'a été signalée pour analyse en 2023, et nos mécanismes de surveillance des fournisseurs n'ont détecté aucune situation de travail forcé ou de travail des enfants associée à nos fournisseurs.

Pour évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre à l'égard des risques RSE, nous prenons en compte l'avis des parties prenantes internes et externes, y compris des investisseurs, des clients, des membres de la société civile et des représentants des communautés.

11. Notre processus de consultation et de gouvernance

Dans la préparation du présent rapport annuel, chaque entité déclarante a fait appel à d'autres entités qu'elle détient ou sur lesquelles elle exerce un contrôle. Elle a également consulté des représentants des principaux secteurs de notre organisation, notamment les services des approvisionnements, des ressources humaines, des affaires juridiques, ainsi que les conseillers juridiques externes. Ces équipes se situent à tous les niveaux de notre entreprise, y compris dans les filiales visées par le présent rapport annuel. Ce processus de consultation a été un pilier essentiel dans notre approche en matière de prévention du travail forcé et du travail des enfants.

12. Approbation

Le présent rapport annuel a été approuvé par le comité de direction de chaque entité déclarante le ● 2024.

13. Conclusion

Chaque entité déclarante s'engage activement à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans l'ensemble de nos entreprises et de nos chaînes d'approvisionnement. Nous nous engageons à réviser périodiquement nos politiques, procédures et pratiques pour déterminer les améliorations à apporter pour prévenir et lutter contre le travail forcé, le travail des enfants ou toute autre forme d'atteinte aux droits de la personne.

14. Attestation

Conformément aux exigences de la Loi, en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessous. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

J'atteste de ce qui précède en ma qualité d'administratrice de la Cie matériaux de construction BP Canada, de CertainTeed Canada, Inc., de GCP Canada Inc., de Kaycan Ltée/Ltd. et de Matériaux de construction KP Ltée, ainsi qu'au nom de leur conseil d'administration respectif.

Daté du ●^e jour du mois de mai 2024

La Cie matériaux de construction BP Canada

Par :

Julie Bonamy, administratrice
J'ai le pouvoir de lier la Cie
matériaux de construction BP
Canada.

CertainTeed Canada, Inc.

Par :

Julie Bonamy, administratrice
J'ai le pouvoir de lier CertainTeed
Canada, Inc.

GCP Canada Inc.

Par :

Julie Bonamy, administratrice
J'ai le pouvoir de lier GCP Canada
Inc.

Kaycan Ltée/Ltd.

Par :

Julie Bonamy, administratrice
J'ai le pouvoir de lier Kaycan
Ltée/Ltd.

Matériaux de construction KP Ltée

Par :

Julie Bonamy, administratrice
J'ai le pouvoir de lier Matériaux de
construction KP Ltée.

Conformément aux exigences de la Loi, en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessous. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les

renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

J'atteste de ce qui précède en ma qualité de gestionnaire de CertainTeed LLC et au nom du conseil de direction de CertainTeed LLC.

Daté du ●^e jour du mois de mai 2024

CertainTeed LLC

Par :

Mark A. Rayfield, gestionnaire
J'ai le pouvoir de lier CertainTeed
LLC.

Conformément aux exigences de la Loi, en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessous. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

J'atteste de ce qui précède en ma qualité d'administratrice de Saint-Gobain Canada Inc. et au nom du conseil d'administration de Saint-Gobain Canada Inc.

Daté du ●^e jour du mois de mai 2024

Saint-Gobain Canada Inc.

Par :

Reni Chakal, administratrice
J'ai le pouvoir de lier Saint-Gobain
Canada Inc.