



Elopak Canada Inc.
et Elopak Inc.

Rapport annuel 2023*
sur le travail forcé
et le travail des enfants
dans les chaînes
d'approvisionnement

*Exercice financier s'étant terminé le 31 décembre 2023

Introduction

Le présent rapport, publié conformément à la « Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement » de 2023 du gouvernement fédéral du Canada (la « Loi »), donne un aperçu des mesures et des initiatives de gouvernance qu’Elopak Canada Inc. (« Elopak Canada »), numéro d’entreprise 967856981, et Elopak Inc. (« Elopak USA »), numéro d’entreprise 873016398, ont prises pour comprendre et contrer le travail forcé et le travail des enfants dans leurs entreprises et leurs chaînes d’approvisionnement. Elopak Canada et Elopak USA sont des filiales d’Elopak ASA (« Elopak »). Elopak applique une politique de tolérance zéro à l’égard de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d’approvisionnement. Le présent rapport décrit les activités d’Elopak Canada et d’Elopak USA au cours de l’exercice précédent de chaque entité, clos le 31 décembre 2023, en ce qui concerne la question du travail forcé et du travail des enfants.





Nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

Elopak est un fournisseur mondial de premier plan d'emballages en carton et de machines de remplissage, ainsi que de services techniques. Fondée en Norvège en 1957, la société emploie environ 2 700 personnes et exploite 11 unités de fabrication à l'échelle mondiale. Chaque année, nous vendons environ 14 milliards de cartons dans plus de 70 marchés. Elopak est cotée à la bourse d'Oslo (Oslo Børs).

Nous mettons au point et fournissons des emballages à base de fibres sous les marques suivantes :

- Cartons Pure-Pak® pour aliments liquides frais et aseptiques
- Emballage Roll Fed pour aliments liquides aseptiques
- Cartons D-PAK™ pour produits non alimentaires destinés aux soins personnels et à l'entretien ménager

Toutes nos marques de produits sont fabriquées à partir de matériaux renouvelables, recyclables et d'origine durable, offrant ainsi une alternative naturelle et pratique aux bouteilles en plastique et s'inscrivant dans une économie circulaire à faible émission de carbone.

Les principales activités d'Elopak Canada sont la fabrication et la vente d'emballages en carton, ainsi que la vente et l'installation de machines de remplissage au Canada. Elopak Canada exploite une usine de pointe à Boisbriand (Québec), qui produit plus de 2 milliards d'emballages carton par an pour divers produits alimentaires, comme les produits laitiers liquides, les œufs liquides, les jus, les boissons à base de plantes et l'eau. Elopak Canada vend également des bouchons et des machines de remplissage au Canada.

Elopak USA a pour principales activités la distribution d'emballages, de bouchons et de machines de remplissage aux États-Unis. Elle fournit également du service à la clientèle (c'est-à-dire l'installation d'équipements sur le terrain pour les clients et le soutien connexe), ainsi que des pièces de rechange pour les machines de remplissage au Canada et aux États-Unis.

Les chaînes d'approvisionnement d'Elopak sont d'envergure mondiale. Les principales matières premières proviennent majoritairement de Suède, de Finlande, d'Allemagne, des Pays-Bas, de Suisse, du Luxembourg, de France, de Belgique, de Chine et des États Unis. Les bouchons proviennent de fournisseurs tiers situés en Allemagne, au Luxembourg, en Hongrie, en Espagne, au Canada, aux États Unis, au Mexique et au Royaume-Uni.

Les équipements sont produits ou obtenus par l'intermédiaire d'une société d'Elopak basée en Allemagne et, de fournisseurs basés au Japon, en Chine ou en Italie.

Le service d'approvisionnement de notre groupe comprend des équipes centrales et locales. Les sources d'approvisionnement des principales matières premières sont déterminées au niveau central, tandis qu'elles le sont à la fois au niveau central et au niveau local pour les équipements, les composants, les pièces et les services destinés à nos clients, ainsi que pour les biens et services destinés à nos propres sites de production. Pour Elopak Canada comme pour Elopak USA, les fournisseurs clés (représentant la majorité des dépenses d'approvisionnement) sont gérés par le service d'approvisionnement du groupe, alors que les fournisseurs représentant des dépenses de moindre importance sont gérés par les équipes d'approvisionnement locales.

Le service d'approvisionnement de notre groupe a la responsabilité globale de garantir un processus d'approvisionnement adéquat qui comporte des attentes et des exigences envers les fournisseurs en matière de lutte contre la corruption, d'éthique des affaires, de droits de la personne et des travailleurs, de santé et de sécurité, et d'environnement. Les directeurs de catégorie d'Elopak et les directeurs des achats locaux sont chargés de veiller en permanence au respect et à la mise en œuvre des [principes de nos chaînes d'approvisionnement responsables](#) (Lien vers un document en anglais) ainsi que les exigences des processus de qualification des fournisseurs et de diligence raisonnable en matière d'intégrité.





Politiques et processus de diligence raisonnable

En respectant les normes universelles en matière de droits de la personne et des travailleurs, conformément aux droits humains tels qu'ils sont définis par les Nations Unies, nous nous efforçons systématiquement de cerner et de traiter les risques et les violations potentielles à l'échelle de tous nos sites d'exploitation, chaînes d'approvisionnement et partenaires commerciaux. Des conditions de travail décentes sont garanties par diverses politiques, procédures, lignes directrices et formations accessibles à tous les employés.

Les effectifs d'Elopak sont à 61 % (70 % pour Elopak Canada et Elopak USA) couverts par des accords conclus avec les comités d'entreprise locaux et/ou des conventions collectives nationales. Grâce à de fréquents dialogues formels et informels, nous entretenons de solides relations de travail avec les syndicats.

Elopak s'engage à mener ses activités de manière responsable et tient compte des aspects sociaux et environnementaux dans sa chaîne de valeur. Afin de réduire les risques et d'éviter les impacts négatifs sur les personnes, l'environnement et la société tout au long de nos chaînes d'approvisionnement, il est essentiel de nous assurer que nous travaillons avec des fournisseurs et des partenaires commerciaux responsables qui misent sur le développement durable et qui partagent nos valeurs et notre engagement en matière de conduite responsable des affaires.

Procéder à un contrôle préalable est un élément clé des efforts d'Elopak pour respecter les droits fondamentaux de la personne. Le contrôle préalable est un processus mis en œuvre pour identifier, prévenir et réduire tout impact négatif sur les droits fondamentaux de la personne et sur les conditions de travail décentes et pour consigner notre façon de gérer un tel impact. Nous avons mis

en place un processus de contrôle préalable conforme aux attentes de la loi norvégienne sur la transparence et au [cadre de l'OCDE \(Organisation de coopération et de développement économiques\)](#).

Un contrôle préalable de l'intégrité est effectué pour les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux, nouveaux et existants, tels que les coentrepreneurs ou les représentants d'une tierce partie. Conformément à notre approche fondée sur les risques, nous avons entrepris des évaluations plus approfondies visant les domaines prioritaires, assorties de mesures d'atténuation et de plans de suivi lorsqu'il existe un risque accru d'incidences négatives sur les droits de la personne. Le profil de risque du partenaire commercial détermine le niveau approprié de contrôle préalable.

Examen préalable du partenaire commercial au moyen d'une base de données externe sur la conformité, questionnaires d'auto-évaluation et contrôle préalable externe sont des mesures mises en œuvre pour mieux connaître les partenaires commerciaux existants et potentiels. Les fournisseurs importants ou essentiels font l'objet d'une évaluation approfondie au moins une fois tous les deux ans par voie d'auto évaluations et/ou d'évaluations par des tiers tels qu'[EcoVadis](#), de réunions de suivi et d'audits sur place pour les fournisseurs à haut risque.

Elopak élabore des politiques qui officialisent nos engagements en matière de droits de la personne, ce qui inclut les questions de travail forcé et de travail des enfants. La responsabilité d'adopter et de mettre en œuvre les politiques d'Elopak incombe à toutes les filiales.

Ces politiques sont les suivantes :

1. Code de conduite de l'entreprise

Tous les employés doivent se conformer à notre [Code de conduite](#) qui décrit notre engagement à nous comporter avec intégrité envers les employés, les collectivités et les autres partenaires commerciaux d'Elopak. Le code représente notre engagement à toujours agir conformément à des normes éthiques acceptables, à assumer la responsabilité de nos actes et à veiller à ce que l'ensemble de l'entreprise respecte les lois et règlements locaux dans les pays où nous exerçons nos activités.



2. Code de conduite des fournisseurs

Elopak a établi un [Code de conduite des fournisseurs](#) mondial, qui définit les attentes en matière d'éthique des affaires, de droits de la personne, de pratiques de travail, de santé et de sécurité et d'environnement. Il repose sur les dix principes du [Pacte mondial des Nations Unies](#), la [Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies](#), les principales conventions de [l'OIT \(Organisation internationale du travail\)](#) et le respect des lois applicables.

Le Code de conduite des fournisseurs indique clairement qu'un fournisseur doit respecter les droits fondamentaux de la personne dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement et doit adhérer aux principes du Code de conduite des fournisseurs en ce qui concerne le travail forcé, la liberté d'association, le droit à la négociation collective, le travail des enfants, le traitement juste et équitable, les heures de travail, les salaires et avantages sociaux et l'emploi normal.

Elopak exige de ses fournisseurs qu'ils se conforment au Code de conduite des fournisseurs et qu'ils mettent en œuvre et promeuvent les mesures correspondantes dans leurs propres chaînes d'approvisionnement. Le Code de conduite des fournisseurs fait partie intégrante de tous les contrats et accords avec les fournisseurs et constitue une composante essentielle du processus de qualification et de contrôle préalable de l'intégrité des fournisseurs.



3. Politique en matière de droits de la personne

Notre [politique en matière de droits de la personne](#) (Lien vers document en anglais) est ancrée dans notre engagement à respecter les droits de la personne tels qu'ils sont définis dans notre Code de conduite, que tous les employés sont tenus de respecter. Cette politique souligne notre engagement à respecter et à soutenir les droits de la personne et des travailleurs internationalement reconnus, tels qu'ils sont définis dans le Code, et comprend également une approche de tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de la corruption et d'autres comportements commerciaux illégaux ou contraires à l'éthique.

Notre approche des droits de la personne se fonde sur les [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne des Nations Unies](#) (Lien vers document en anglais) et sur les [Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE](#).

4. Politique de dénonciation et de signalement

Chez Elopak, nous avons mis en place une Politique de Signalement, et les préoccupations ou griefs peuvent être signalés de plusieurs manières. Notre

ligne de dénonciation permet à toute personne participant à nos activités ou touchée par celles-ci d'exprimer ses préoccupations. La ligne de dénonciation est également accessible pour les préoccupations liées au respect des droits de la personne, y compris les questions de travail forcé et de travail des enfants.

Les employés et les parties prenantes externes sont encouragés à signaler les violations présumées ou réelles des lois et règlements ou les cas de mauvaise conduite et de comportement commercial contraire à l'éthique, ce qui inclut les incidents impliquant ou pouvant impliquer le travail forcé et le travail des enfants. Ces signalements peuvent se faire en suivant la voie hiérarchique ou en utilisant la ligne de dénonciation d'Elopak, qui offre une option de signalement sécurisée et confidentielle gérée par un fournisseur de services professionnels externe. Elopak a une politique de tolérance zéro en ce qui concerne les représailles à l'encontre des personnes qui signalent des problèmes en toute bonne foi.

La Politique de Signalement énumère les types de problèmes à signaler, qui comprennent notamment : les violations des droits de la personne, les brimades et le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination fondée sur la race, la religion ou l'orientation sexuelle et les violations de la sécurité et de la santé au travail. La politique de signalement décrit également le processus permettant aux employés d'Elopak de signaler des fautes ou des violations réelles ou présumées liées aux lois, au Code de conduite, aux politiques et procédures internes, ou à un comportement illégal ou contraire à l'éthique. Tous les employés ont le devoir de révéler leurs préoccupations en matière de conformité et d'éthique.

Cinq problèmes ont été signalés au moyen de la ligne de dénonciation d'Elopak et par d'autres canaux en 2023. Trois d'entre eux étaient liés à des questions de ressources humaines. En 2022, la ligne de dénonciation avait reçu six signalements. Compte tenu des efforts de formation dans ce domaine en 2023, nous nous attendons à ce qu'il y ait davantage de signalements de cas d'inconduite. À Elopak, nous avons enregistré 0,19 rapport pour 100 employés.

Évaluation des risques

Conformément aux attentes et aux normes réglementaires, nous évaluons principalement les risques émanant de l'entreprise, à savoir la probabilité qu'Elopak, de par ses propres activités ou celles de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs, soit à l'origine d'impacts négatifs, y contribue ou y soit liée.

Au niveau du groupe, Elopak recueille des données et des éléments à prendre en considération touchant les droits de la personne auprès de ses entités juridiques au moyen d'un questionnaire adapté à son secteur d'activité. Grâce à la collecte de données, nous cherchons également à déterminer les titulaires de droits et les populations vulnérables touchées. Sur la base de ces données, nous évaluons la gravité (échelle, portée et degré d'irréversibilité) et la probabilité d'occurrence. L'évaluation porte sur la probabilité qu'Elopak, de par ses propres activités ou celles de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs, soit à l'origine d'impacts négatifs, y contribue ou y soit liée. La cote de risque constitue le point de départ pour un contrôle préalable plus poussé et la détermination de mesures d'atténuation. Dans le cadre de l'approche de contrôle préalable en matière de droits de la personne mentionnée ci-dessus, nous incluons des sources et des indices mondiaux de droits de la personne qui évaluent les risques de violation au niveau des pays.

Des ateliers sur les risques pour les droits de la personne sont organisés par les services du groupe, ce qui permet aux parties prenantes représentant les entités juridiques d'évaluer les risques et de regrouper et d'aligner leurs initiatives en la matière. La cote de risque permet de fixer nos priorités en ce qui a trait à la définition des mesures d'atténuation, au suivi et aux obligations d'information.

Elopak Canada effectue un audit de commerce [éthique des membres SEDEX \(SMETA\)](#) portant sur la santé et la sécurité et les droits de la personne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, la discrimination, le harcèlement et les abus.

À l'avenir, nous incluons nos parties prenantes concernées de manière plus détaillée lors de l'évaluation des risques. Pour de plus amples renseignements concernant nos évaluations des risques pour les droits de la personne, veuillez consulter notre [déclaration de transparence sur les droits de la personne et des travailleurs de 2022](#) (Lien vers document en anglais). La déclaration d'Elopak pour 2023 sera publiée en juin 2024.

Mesures de remédiation

Des évaluations ont été menées auprès d'Elopak Canada et d'Elopak USA et, à ce jour, aucun incident de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié. Toutefois, en cas d'incident, celui-ci sera porté à l'attention de notre équipe de conformité composée de cadres supérieurs afin d'évaluer et de déterminer la marche à suivre appropriée. Lorsque nous détectons une quelconque violation des droits de la personne, nous assurons un suivi et prenons les mesures correctives qui s'imposent.

Les allégations d'inconduite signalées ont été abordées ci-dessus dans la rubrique sur les politiques de dénonciation et de signalement.

Étant donné qu'aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été signalé dans les activités et les chaînes d'approvisionnement d'Elopak Canada et d'Elopak USA, ces entités n'ont pas pris de mesures pour compenser la perte de revenus des familles les plus vulnérables.



Formation

Des programmes de formation, de communication et de sensibilisation sont continuellement employés dans le cadre de nos mesures préventives visant à atténuer les risques de violation des droits de la personne, y compris le travail forcé et le travail des enfants.

En 2023, 94 % des employés d'Elopak ont suivi la formation annuelle obligatoire sur le Code de conduite, soit dans le cadre d'un cours en ligne, soit en personne. La formation couvre les thèmes clés du code de conduite, notamment la lutte contre la corruption, l'intégrité des partenaires commerciaux et les droits de la personne. Lors de la formation, nos employés ont confirmé avoir lu et compris le code de conduite d'Elopak.

Nous avons également mené une campagne à l'échelle du groupe ayant pour objectif de renforcer notre culture de signalement en sensibilisant davantage le personnel à ce dont il faut parler et à la manière de le faire. Au cours de la campagne, 82 % de nos employés ont suivi la formation sur le signalement et 75 % de nos cadres ont suivi une formation sur la gestion des préoccupations.

Les employés occupant des postes exposés ont reçu une formation sur la manière dont Elopak travaille avec ses partenaires commerciaux, en mettant l'accent sur notre processus de qualification et de contrôle préalable de l'intégrité des fournisseurs. En tout, 98 % des membres du groupe cible (309 employés au total) ont suivi la formation en ligne sur la sensibilisation au risque lié aux partenaires commerciaux, et 67 % des membres

du même groupe cible ont suivi la formation en ligne sur nos procédures internes.

Un volet spécifique de la formation annuelle obligatoire sur le code de conduite dispensée à tous les employés est consacré aux droits de la personne et des travailleurs. En 2023, nous avons lancé un nouveau cours en ligne sur les droits de la personne accessible aux employés. D'autres cours en ligne portant sur des sujets tels que les pratiques commerciales responsables et le signalement des problèmes ont également été mis à la disposition des employés. En décembre, nous avons célébré la Journée des droits de l'homme des Nations Unies en échangeant des informations et des points de vue sur notre intranet et en proposant une formation sur les droits de la personne à nos employés.

Les membres de notre réseau mondial d'approvisionnement sont continuellement formés aux facteurs à considérer et aux pratiques responsables en matière de chaînes d'approvisionnement. Les principaux membres de l'équipe d'approvisionnement ont suivi une formation sur l'évaluation des risques et la gestion des risques pour les droits de la personne.

En outre, Elopak Canada a fait appel à un tiers pour organiser une séance d'information d'une heure, sur la Loi, pour les équipes des achats, des finances et des ressources humaines (taux de participation de 100 %). Nous avons également organisé une séance de sensibilisation au travail forcé et au travail des enfants pour les principales parties prenantes d'Elopak Canada et d'Elopak USA.



Évaluation de l'efficacité

Le service juridique et de conformité du groupe coordonne le suivi interne des mesures de prévention et de réduction des risques avec les responsables du risque désignés pour s'assurer des progrès accomplis et permettre l'évaluation de l'efficacité des mesures proposées. Des audits sur l'éthique sont menés par des tiers lorsque cela est jugé nécessaire. Nos activités sont décrites dans des plans de travail écrits et feront dorénavant l'objet d'un suivi. Notre but est de veiller à ce que nos activités visant à réduire l'impact négatif produisent un effet.

Les droits de la personne (y compris le travail forcé et le travail des enfants), ainsi que d'autres questions d'éthique et de conformité, font l'objet de discussions fréquentes avec l'équipe de direction. Le directeur des affaires juridiques et de la conformité fait régulièrement rapport au comité d'audit et de développement durable et au conseil d'administration d'Elopak sur les questions de conformité et d'intégrité des affaires, y compris les droits de la personne. Elopak fait rapport chaque année de son approche, de ses performances et de son contrôle préalable en matière de droits de la personne, dont l'énoncé est inclus dans le rapport sur le développement durable d'Elopak, qui est approuvé par le Conseil d'administration.

Plans pour l'avenir

Nous reconnaissons la nécessité d'évaluer régulièrement nos activités et notre chaîne d'approvisionnement pour détecter tout cas de travail forcé et de travail des enfants. La déclaration de transparence de 2023 d'Elopak sur les droits de la personne et des travailleurs sera publiée en juin 2024. Elle décrira en détail nos plans pour le groupe et les filiales afin de faire progresser notre programme sur les droits de la personne (qui inclut le travail forcé et le travail des enfants).

Attestation

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport produit pour Elopak Canada et Elopak USA. 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 les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

J'ai le pouvoir de lier Elopak Canada et Elopak USA

L. Ettetdgui

Lionel Ettetdgui
Vice-Président Exécutif,
Elopak, Région des Amériques
Le 29 mai 2024

*L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.