

Belron Canada Incorporée
Rapport 2023 : l'esclavage moderne
L'esclavage moderne : Notre approche pour faire la différence

Année de référence

1 janvier, 2023 au 31 décembre, 2023.

Description de l'entreprise

Belron Canada, sous les bannières Lebeau et Speedy Autoglass, répare ou remplace et recalibre presque tous les types de vitres, quel que soit la marque, le modèle ou l'âge du véhicule. Nous servons plus de 370 000 client.e.s chaque année, et nous disposons d'un réseau de points de service fixes qui nous permet de servir nos client.e.s là où ils le souhaitent. Vanfax est un grossiste et un distributeur de verre de remplacement pour véhicules et d'autres produits associés. Chaque semaine, nous distribuons environ 7 500 produits à travers notre réseau de ventes au détail. Belron Canada est une filiale du groupe Belron, dont l'objectif est de faire la différence en s'impliquant avec un soin réel dans la résolution des problèmes des client.e.s. Belron est le leader mondial de la réparation, du remplacement et du recalibrage de vitres de véhicules (VGRRR). Il emploie environ 29 000 personnes et opère dans 37 pays, par le biais de ses entreprises et de ses franchises. Belron Canada est une filiale de Belron International Limited.

La majorité des produits nécessaires à nos activités principales concernent la réparation et le remplacement des vitres de véhicules, et incluent les pare-brise ainsi que d'autres pièces en verre pour véhicules, les accessoires associés, les outils et produits consommables nécessaires à nos activités. La plupart de ces produits sont achetés dans le monde entier par l'intermédiaire de notre société mère, qui publie également une déclaration au titre de la Loi sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act) (www.Belron.com). Nous nous procurons également des produits destinés à la revente, ainsi que des biens et des services destinés à l'entreprise canadienne.

Notre cadre d'activité responsable

L'approche de Belron Canada en matière d'entreprise responsable est motivée par son objectif de "faire la différence avec une réelle attention".

D'un point de vue culturel, Belron Canada a une longue tradition d'être au service à la société, et tout au long de notre histoire, nous avons encouragé notre personnel à redonner dans leurs communautés et nous avons soutenu de nombreuses organisations caritatives, NGOs et groupes communautaires.

Le Cadre de l'entreprise responsable de Belron (le "Cadre") reflète les valeurs et la raison d'être de Belron, en intégrant tous les aspects de notre approche en matière de "responsabilité sociale". Notre ambition est d'être une entreprise **digne de confiance et respectée** par notre personnel, nos client.e.s, nos partenaires

et la société dans son ensemble. Pour y parvenir, nous nous engageons à agir avec **intégrité** au quotidien et à faire ce qui est juste dans toutes nos actions.

Le Cadre comporte deux piliers stratégiques : Produits et services durables et Investir dans les personnes et la société. Nos priorités dans le cadre de ces piliers sont les suivantes:

- Réduire nos déchets et œuvrer en faveur d'une économie circulaire
- Réduire les émissions
- Intégrer des considérations environnementales et sociales dans toutes nos décisions d'achats
- Promouvoir la diversité, l'équité, l'inclusion et le bien-être
- Continuer à redonner à la communauté pour générer des changements positifs
- Prioriser la sécurité de notre personnel

En outre, le Cadre repose sur des fondements essentiels tels qu'une gouvernance solide et un leadership inspirant, une attention constante à nos valeurs et à notre éthique, ainsi qu'un engagement à élaborer des rapports et des mesures solides concernant nos activités commerciales responsables.

CADRE DE L'ENTREPRISE RESPONSABLE

FAIRE DES AFFAIRES DE MANIÈRE RESPONSABLE

Chaque jour, nous sommes unis par un objectif commun : "faire la différence avec une réelle attention". Nous voulons devenir l'entreprise la plus fiable et la plus respectée aux yeux de notre personnel, de nos clients, de nos partenaires et de la société, et nous y parviendrons en faisant ce qu'il faut chaque jour et en agissant avec intégrité dans tout ce que nous faisons. Cet engagement renouvelé à faire des affaires de manière responsable découle de nos valeurs, il renforce notre culture, The Spirit of Belron, et se trouve au cœur de notre mission : devenir le choix naturel au niveau mondial en matière de réparation, de remplacement et de recalibrage de vitres de véhicules.



Nos valeurs et notre éthique

Le Code de conduite de Belron (le "Code"), qui comprend des principes directeurs fondamentaux d'intégrité, de respect et de confiance, détaille l'ensemble des valeurs et de l'éthique de l'entreprise qui fournissent des précisions sur ce qui constitue un comportement acceptable dans l'ensemble de l'organisation. Le Code, qui est en place depuis 2010, reste aujourd'hui un élément important de la méthode de travail de Belron. Des formations et des communications sur le comportement éthique sont également déployées à la grandeur de l'organisation de façon régulière.

Belron, en tant qu'entreprise, s'engage à respecter des normes éthiques rigoureuses et à les promouvoir. Elle attend également que tous les tiers travaillant avec elle ou en son nom adhèrent à des normes similaires. Les droits de l'homme sont un pilier fondamental de l'éthique de Belron, et ils sont abordés dans le Code de conduite de l'entreprise.

Notre Code nous engage à:	
<ul style="list-style-type: none"> • Respecter en permanence les droits de l'homme de toutes les personnes qui travaillent pour nous et en notre nom. • Encourager les partenaires, les fournisseurs et les autres tiers à adopter des normes de respect similaires. • Comprendre que nous ne travaillerons pas avec une organisation qui ne respecte pas les droits de l'homme fondamentaux ou qui pourrait mettre l'entreprise dans l'embarras en raison de ses liens avec des organisations ou des régimes inappropriés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Signaler immédiatement toute inquiétude concernant une violation des droits de l'homme • Respecter les droits de nos collègues à participer à des syndicats ou à des négociations collectives • Éviter de travailler avec des fournisseurs qui ne respectent pas nos normes et effectuer des contrôles pour s'assurer de leur conformité • Comprendre que, dans certaines circonstances, nous pouvons travailler avec un fournisseur pour améliorer les normes avant de mettre fin à un accord.

Politique de l'entreprise concernant le travail forcé et le travail par des enfants

Notre société mère est signataire de l'initiative du Pacte mondial des Nations unies, ce qui signifie que nous soutenons dix principes dans quatre domaines importants : les droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous choisissons nos fournisseurs sur la base de politiques claires et équitables, sans parti pris ni favoritisme. Ils doivent tous démontrer qu'ils sont socialement et écologiquement responsables, qu'ils ont des normes élevées de comportement éthique et qu'ils se conforment à toutes les législations pertinentes. Notre méthode de travail définit également notre approche en matière de droits de l'homme et de conditions de travail.

Les relations avec nos partenaires et fournisseurs sont fondées sur l'intégrité et sur la conformité à notre politique d'approvisionnement durable. Nous encourageons nos collaborateurs à s'exprimer s'ils ou elles sont témoins d'un comportement qui les préoccupe. Chacun.e, quel que soit son rôle, a la

responsabilité de s'exprimer et de contester si on lui demande de faire quelque chose ou s'il ou elle est témoin de quelque chose qui n'est pas conforme à nos principes et à nos normes éthiques. Ils ou elles peuvent contacter leur supérieur hiérarchique, leur conseiller.ère en ressources humaines ou, s'ils ou elles préfèrent le faire de manière anonyme, ils ou elles peuvent s'adresser à notre ligne "Speak Up", gérée de manière indépendante. Tous les rapports adressés à la ligne "Speak Up" font l'objet d'une enquête et des mesures appropriées sont prises.

Pour nos fournisseurs de matériaux, notre Code de conduite des fournisseurs, qui a été mis à jour en 2020, inclut nos attentes en matière de droits de l'homme et de conditions de travail ; ces fournisseurs sont tenus de se conformer au Code de conduite des fournisseurs lorsqu'ils nous fournissent leurs produits et services.

Nous reconnaissons que l'esclavage moderne est un problème mondial croissant qui peut se produire tout au long de la chaîne d'approvisionnement, et nous sommes conscients de notre responsabilité de prévenir les risques de traite des êtres humains, de travail forcé, d'asservissement et de travail par des enfants, ainsi que de respecter les droits de l'homme dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement. C'est pourquoi des réunions régulières sont organisées afin de comprendre tous les risques liés à nos activités commerciales et d'examiner l'efficacité des processus de l'entreprise pour lutter contre l'esclavage et la traite des êtres humains dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous mettons ensuite en place des mesures visant à garantir qu'il n'y a pas d'esclavage ou de traite des êtres humains au sein de notre propre entreprise et de nos chaînes d'approvisionnement. Le potentiel d'esclavage moderne est l'un des principaux risques que nous évaluons dans le cadre de nos évaluations internes et externes et de l'examen de notre chaîne d'approvisionnement.

Évaluation des risques liés au travail forcé et au travail par des enfants

Pour la partie de la chaîne d'approvisionnement canadienne gérée par les achats du groupe, tous ces domaines de risque sont évalués dans le cadre de notre programme d'approvisionnement durable. Nous partons du principe que tous les fournisseurs et toutes les catégories gérées par notre équipe d'approvisionnement présentent un risque d'esclavage moderne, et nous soumettons tous les fournisseurs concernés par ce programme à un processus complet de diligence raisonnable.

Le programme évalue ces risques par le biais :

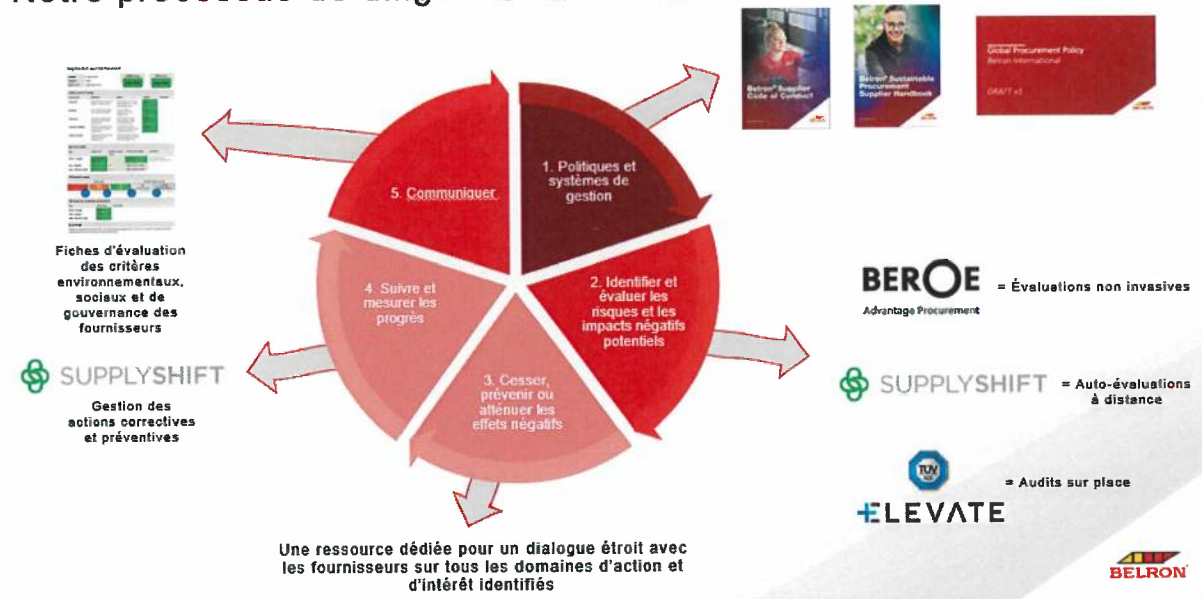
- 1) D'évaluations à distance des fournisseurs
- 2) D'audits sur le terrain, de tous les sites des fournisseurs de niveau 1 et des principaux sites en amont (de fournisseurs niveau 2+), et
- 3) De validations afin d'assurer que nos fournisseurs de niveau 1 mènent des évaluations et des programmes de diligence raisonnable sur les sites de leurs fournisseurs en amont. Pour plus d'informations, consultez les documents ci-joints décrivant les processus de diligence raisonnable, d'évaluation des risques de l'EM ainsi que le contenu de nos audits.

Pour la partie de la chaîne d'approvisionnement canadienne qui est gérée par une tierce partie, les risques sont encore à être évalués dans le cadre du programme d'approvisionnement durable de l'organisation. Il est prévu de commencer cette évaluation en 2024.

À ce jour, nous n'avons identifié aucun cas de travail forcé ou de travail par des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Nous n'avons donc pas identifié de perte de revenus pour les familles vulnérables résultant des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail par des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

Nous procédons à une évaluation périodique de notre programme et de son efficacité par le biais d'un audit externe et d'un examen/évaluation par des experts indépendants en matière d'esclavage moderne et par des prestataires d'audit.

Notre processus de diligence raisonnable



Politique de désengagement responsable en matière d'approvisionnement durable

Ce qui suit a pour but de fournir des conseils sur tout désengagement nécessaire des fournisseurs d'une manière qui protège à la fois les intérêts de Belron Canada et ceux de toutes les parties prenantes externes impliquées par le désengagement.

Les fournisseurs sont classés en 3 catégories en fonction:

- 1) du pourcentage de la capacité commerciale du fournisseur qui est occupé par Belron
- 2) de la durée globale de la relation

Les actions indicatives à entreprendre pour chaque niveau sont les suivantes :

Niveau 1 - 50 % et plus de 10 ans (ici)

- L'équipe de direction (ELT) de Belron Canada discutera directement avec l'équipe de direction du fournisseur. La décision ne doit pas être communiquée isolément par courrier électronique, mais plutôt de vive voix, à moins qu'il n'y ait une raison particulière de ne pas le faire.
- L'équipe de direction (ELT) de Belron Canada doit être informée et mise au courant des raisons et des échéanciers avant toute communication au fournisseur et doit approuver au préalable.
- Il est recommandé de procéder à un retrait progressif, de manière graduelle, plutôt qu'à une coupure immédiate des relations commerciales – dans un délai maximum suggéré de la durée restante du contrat, ou pour une durée maximale de 12 mois.

Niveau 2 - 10-25% et plus de 5 ans

- L'équipe de direction de Belron doit discuter directement avec l'équipe de direction du fournisseur. La décision ne doit pas être communiquée isolément par courrier électronique, mais plutôt de vive voix, à moins qu'il n'y ait une raison particulière de ne pas le faire.
- Il est recommandé de procéder à un retrait progressif, de manière graduelle, plutôt qu'à une coupure immédiate des relations commerciales – dans un délai maximum suggéré de la durée restante du contrat, ou pour une durée maximale de 12 mois.

Niveau 3 - 10 % ou moins et 5 ans ou moins

- Un désengagement immédiat est acceptable, sauf en cas de circonstances particulières à prendre en considération.

Formation et recrutement

En ce qui concerne le recrutement, nous suivons un processus rigoureux qui comprend des vérifications appropriées concernant l'identité de chaque personne, les documents de travail permanents, l'admissibilité au travail au Canada et la vérification des antécédents criminels. Une fois recruté.e.s, tous les employé.e.s bénéficient d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel et suivent un processus d'intégration qui comprend notre méthode de travail, laquelle décrit les comportements que nous attendons de toutes les personnes que nous employons et de celles avec lesquelles nous travaillons en partenariat. Notre personnel s'engage à faire en sorte que la discrimination, le harcèlement et l'intimidation soient jugés inacceptables et que les droits de l'homme de chacun.e soient respectés. Nous exprimons notre position par le biais d'un certain nombre de politiques telles que la Politique de diversité et d'inclusion, le Code de conduite et la Politique relative à la violence et au harcèlement en milieu de travail. Pour chacune d'entre elles, nos employé.e.s s'engagent à s'y conformer.



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 pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. 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.

Michel Savard, Président

J'ai le pouvoir de lier Belron Canada Incorporée.

En date du : 22 mai 2024