



Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement : rapport

Introduction

Conformément aux règlements de la nouvelle *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « loi »), qui exigent que les entreprises, notamment Benjamin Moore, divulguent leurs efforts visant à prévenir et à réduire le travail forcé et le travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement, vous trouverez ci-dessous les mesures prises par Benjamin Moore pour prévenir le travail forcé et le travail des enfants à l'échelle de son organisation et au sein de sa chaîne d'approvisionnement mondial en 2023.

Chez Benjamin Moore, nous nous engageons à mener nos activités de manière éthique et responsable, dans le soutien et le respect de la protection des droits de la personne et, dans cette optique, nous continuerons à nous associer à des fournisseurs qui partagent notre engagement. Nous avons aussi à cœur de constamment surveiller et améliorer l'efficacité de nos efforts de prévention du travail forcé et du travail des enfants et d'intégrer ces améliorations à nos pratiques afin de prévenir le travail forcé et le travail des enfants.

Étapes à suivre pour prévenir et réduire les risques

D'un point de vue interne, le Service des ressources humaines de Benjamin Moore a mis en place des questions de sélection à poser durant le processus d'embauche pour veiller à ce que nous n'acceptons pas de candidats mineurs. Les nouveaux employés sont également tenus de présenter des pièces justificatives durant le processus de vérification des antécédents. Leur date de naissance, leur identité et leur droit de travailler au Canada sont validés par une entreprise indépendante de vérification.

Au sein de notre chaîne d'approvisionnement, tout fournisseur indépendant avec qui nous faisons affaire reçoit la politique relative au code de déontologie professionnelle et d'éthique et la politique en matière de pratiques commerciales interdites de Berkshire Hathaway, élaborées par la société mère de Benjamin Moore, Berkshire Hathaway Inc. Chacun de nos fournisseurs est tenu de confirmer qu'il comprend ces politiques et accepte de s'y conformer ou qu'il respecte ses propres politiques tout aussi rigoureuses. De plus, nous effectuons chaque année entre huit (8) et quinze (15) vérifications de nos fournisseurs. Une partie de la vérification a pour objectif précis d'évaluer et d'empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants. Nos fournisseurs doivent vérifier qu'ils n'embauchent pas du personnel de moins de seize (16) ans. En outre, si le fournisseur avait été soumis à une vérification de responsabilité sociale par une entreprise ou un organisme extérieur, nous demandons d'examiner les conclusions de la vérification la plus récente.

Structure, activités et chaînes d’approvisionnement

Benjamin Moore est l’un des principaux fabricants de revêtements supérieurs pour les secteurs résidentiel et commercial et pour l’entretien industriel en Amérique du Nord dont le siège social se trouve à Montvale, au New Jersey (États-Unis). Nos produits sont offerts dans plus de 8 400 magasins de peinture et décoration et quincailleries appartenant à des exploitants locaux partout aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni et nous les distribuons également dans soixante-sept (67) autres pays. Nous détenons et exploitons des usines de fabrication aux États-Unis ainsi que dix-huit (18) centres de distribution aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni.

Notre chaîne d’approvisionnement est composée de fournisseurs du monde entier qui nous fournissent les matières premières entrant dans le processus de fabrication de nos peintures et revêtements. La gestion de l’intégration et de l’acquisition des fournisseurs s’effectue à notre siège social de Montvale, au New Jersey (États-Unis). Dès l’embauche d’un fournisseur, des contrats sont mis en place pour fournir des matières premières à l’une ou plusieurs de nos usines de fabrication.

Politiques et diligence raisonnable

Conformément à notre politique de tolérance zéro en matière de travail forcé et de travail des enfants, nous prenons plusieurs mesures pour évaluer et gérer le risque de travail forcé et travail des enfants directement au sein de notre entreprise et de notre chaîne d’approvisionnement. À l’interne, nos mesures commencent dès le processus d’embauche. Au moyen de questions initiales de sélection au moment de la soumission de la candidature, l’âge du candidat est vérifié. Après le processus d’entrevue, si le candidat reçoit une offre d’emploi, ses antécédents font l’objet d’une vérification. Outre la vérification d’une pièce d’identité valide pour confirmer l’âge du candidat, la vérification des antécédents est réalisée par un fournisseur indépendant au moyen du numéro de sécurité sociale, si le candidat est américain, ou du numéro d’assurance sociale, si le candidat est canadien.

Règle générale, lors du processus d’intégration d’un fournisseur de matières premières, nous commençons par nous rendre à son usine pour réaliser des entrevues officielles avec les personnes concernées. Ensuite, nous procédons à une visite d’inspection de l’usine. Selon le volume de produits que nous envisageons de lui acheter, nous effectuons aussi une vérification initiale du fournisseur. Tous nos fournisseurs étrangers (à l’extérieur des États-Unis) sont tenus de respecter les directives de la *U.S. Foreign Corrupt Practices Act of 1977* (« FCPA », c’est-à-dire la loi fédérale américaine de 1977 pour lutter contre la corruption d’agents publics à l’étranger), ce qui nous oblige à enquêter sur chacun des fournisseurs étrangers à l’aide d’un outil logiciel tiers. Cet outil nous permet d’effectuer des recherches sur n’importe quelle entreprise afin de déterminer les cas signalés de pratiques illégales ou dangereuses par un fournisseur actuel ou potentiel, en violation à tout règlement.

Secteurs d’activités et chaînes d’approvisionnement à risque et étapes à suivre pour évaluer et gérer ces risques

Dans la mesure où Benjamin Moore fait partie de l’industrie de la fabrication, le risque de travail forcé et de travail des enfants est accru. Ce risque réside en grande partie dans nos usines de fabrication et centres de distribution et dans notre recours à des fournisseurs de matières premières au sein de notre chaîne d’approvisionnement.

Comme nous l’avons déjà mentionné en détail, plusieurs mesures sont prises pour évaluer et gérer le risque de travail forcé et de travail des enfants directement au sein de notre entreprise et de notre chaîne d’approvisionnement. Les exemples donnés ci-dessus incluent notre processus d’embauche (sélection initiale, vérification de l’âge, vérification des antécédents et validation de l’identité) et nos procédures d’intégration des fournisseurs (visite d’inspection de l’usine d’un fournisseur, entrevues, vérification des fournisseurs, enquête des fournisseurs étrangers avec un logiciel tiers et examen des vérifications de l’organisme extérieur, le cas échéant, de la respectabilité sociale d’un fournisseur).

Mesures prises pour atténuer les risques

Nous n'avons pas été témoins de travail forcé ou de travail par des enfants directement au sein de notre entreprise ou indirectement au sein de notre chaîne d'approvisionnement; par conséquent, aucune mesure d'atténuation n'a été prise. Si nous étions témoins d'une telle pratique interdite, que ce soit à l'interne ou à l'externe, nous nous retirerions immédiatement des individus ou des organisations responsables.

Mesures prises pour remédier à la perte de revenus des familles touchées

Étant donné que nous n'avons pas été témoins de travail forcé ou de travail par des enfants directement au sein de notre entreprise ou indirectement au sein de notre chaîne d'approvisionnement, nous n'avons pas eu besoin de prendre des mesures concernant la perte de revenus des parties touchées.

Formation

Quoique nous n'offrions pas de formation formelle sur le travail forcé et le travail des enfants, tous les employés sont tenus chaque année de passer en revue la politique relative au code de déontologie professionnelle et d'éthique et la politique en matière de pratiques commerciales interdites de Berkshire Hathaway. Après avoir lu les deux documents, chacun des employés doit certifier qu'il a compris les conditions y étant énoncées. Nous demandons aussi aux responsables de l'acquisition de fournisseurs et distributeurs étrangers de suivre une formation sur le FCPA.

Évaluation de l'efficacité

Le processus d'embauche interne consiste en plusieurs niveaux d'entrevues et d'exams avant qu'un candidat ne soit officiellement embauché par l'entreprise, en plus de la confirmation par un tiers de la vérification des antécédents du candidat.

Comme nous l'avons décrit ci-dessus en ce qui concerne notre chaîne d'approvisionnement, nous évaluons l'efficacité de nos efforts de prévention du travail forcé et du travail des enfants en effectuant des vérifications annuelles. Par la certification qu'aucun travail forcé ou travail des enfants n'est utilisé et par la visite des usines et la recherche effectuée par un fournisseur de logiciels tiers, nous avons l'assurance raisonnable que nos fournisseurs n'ont pas recours au travail forcé ou au travail des enfants. Si nous étions témoins d'une telle pratique interdite, que ce soit à l'interne ou à l'externe, nous nous retirerions immédiatement des individus ou des organisations responsables.

Approbation et attestation

Conformément aux exigences de la loi, et en particulier à l'alinéa 11 correspondant, j'atteste avoir passé en revue les renseignements contenus dans ce rapport pour l'entité ou les entités susmentionnées. À ma connaissance et avec la diligence raisonnable dont j'ai fait preuve, je confirme que les renseignements dans ce rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la loi, pour l'année susmentionnée sur laquelle porte le rapport.



Dan Calkins

PDG

Date

Je suis autorisé à lier Benjamin Moore et Cie Limitée.