



[Sanimax Industries Inc](#)

Rapport annuel conjoint 2023

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

Table des matières

INTRODUCTION DU RAPPORT :	2
ENTITÉS DÉCLARANTES :	2
PRÉVENTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS ...	2
STRUCTURE, ACTIVITÉS COMMERCIALES ET CHAINES D'APPROVISIONNEMENT.....	3
Structure	3
Activités	3
Chaines d'approvisionnement	4
Politiques et processus de diligence	5
Éthique, Environnement et Gouvernance	5
Processus de déclaration volontaire et confidentiel	5
Notre responsabilité sociale d'entreprise	5
ÉVALUATION ET GESTION DES RISQUES ET EFFICACITÉ.....	6
MESURES DE REMÉDIATION ET REMÉDIATION DES PERTES DE REVENUS	6
FORMATION AUX EMPLOYÉS	6
EVALUATION DE L'EFFICACITÉ.....	7
APPROBATION ET ATTESTATION	7
Déclaration des conseils d'administration	7

INTRODUCTION DU RAPPORT :

Le gouvernement Canadien a adopté sa première loi concernant l'esclavage moderne : Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (ci-après la « Loi »). Un nombre d'entreprises y sont maintenant assujetties, et doivent, dans le cadre de cette Loi, produire un rapport annuel indiquant notamment les risques d'esclavage moderne au sein de leur chaîne d'approvisionnement, et les mesures prises afin de mitiger ses risques. Ce rapport a donc été préparé par Sanimax Industries Inc. (ci-après « Sanimax ») en conformité avec les exigences de la Loi pour l'exercice financier terminé le 31 décembre 2023.

Chez Sanimax, nous nous engageons à prendre les mesures nécessaires pour identifier et atténuer les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. Nous nous engageons à améliorer continuellement notre processus de diligence raisonnable, d'évaluation des risques, de remédiation et de formation.

Ce rapport vise à divulguer l'état actuel de l'entreprise en termes de réduction des risques en matière de recours du travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement ainsi de notre engagement envers le respect des droits de la personne. Ce rapport sera publié annuellement.

ENTITÉS DÉCLARANTES :

Ce rapport conjoint est préparé par Sanimax Industries Inc., pour son propre compte, ainsi que pour le compte des entités suivantes¹, pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

- Sanimax Industries Inc.
- Sanimax San Inc.
- Sanimax LOM Inc.
- Sanimax Ltd.

Les références dans ce rapport à « Sanimax », « Société », « nous », « notre » et à des termes similaires désignent Sanimax Industrie inc. et ses filiales

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

Sanimax reconnaît l'importance fondamentale de la dignité humaine et de l'égalité. Nous croyons que la croissance économique et le progrès social vont de pair et, par conséquent, faisons tout notre possible pour offrir un milieu de travail sûr. Nous avons à cœur de protéger les droits de la personne dans le cadre de nos activités et de nos relations d'affaires.

¹ Dans le présent rapport conjoint, les termes « nous », « notre » et « nos » désignent les entités déclarantes.

Au cours de l'exercice financier précédent, nous avons continué de mener nos affaires conformément à nos politiques favorisant le bien-être de nos employés ainsi que de faire preuve de diligence dans nos relations avec nos partenaires d'affaires. De plus, nous avons mis en place les mesures suivantes afin de contribuer à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants :

- Nous avons pris connaissance de la Loi et des exigences qui nous incombent
- Nous avons recueilli de l'information lors de l'embauche de nos travailleurs afin d'assurer le respect de leur libre volonté de travailler, incluant en ce qui concerne les travailleurs issue de l'immigration que nous embauchons à l'occasion.
- Nous nous assurons de faire appliquer notre Code de conduite à l'ensemble de nos employés

Ce rapport présente une description de ces mesures, ainsi que certaines initiatives additionnelles que nous entrevoyons en matière de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, étant entendu que celles-ci sont en constante évolution.

STRUCTURE, ACTIVITÉS COMMERCIALES ET CHAINES D'APPROVISIONNEMENT

Structure

Fondée en 1939, Sanimax est une entreprise familiale qui a traversé les générations et les frontières. L'entreprise, à travers ses entités opérationnelles, œuvrant dans l'industrie de l'équarrissage, permettant la réutilisation de matière qui serait autrement laissée déperir dans des sites d'enfouissement, participant ainsi à une économie circulaire. Ainsi, nous sommes un important fournisseur d'ingrédients à valeur ajoutée ainsi qu'un transformateur de sous-produits de l'industrie agro-alimentaire.

Sanimax opère grâce à son réseau de dix-sept (17) sites de transformation moderne. Ces plus de deux mille cinq cents (2 500) employés desservent plus de vingt-cinq mille (25 000) clients dans quatre (4) pays. Nous sommes présents aux États-Unis, au Canada, et en Amérique latine.

Activités

Nos installations automatisées sont dotées de systèmes de contrôle sophistiqués permettant la production d'ingrédients de haute qualité vendus à l'international. Chaque jour nous créons du nouveau avec les restes dont personne ne veut.

- Suif de qualité supérieure
- Graisse blanche de choix
- Graisse de volaille
- Graisse jaune
- Farine de sang
- Farine de viande et d'os de porc ou de bœuf
- Farine de plume

- Farine de sous-produits de lapin, canard, de poulet
- Farine de sous-produits de dinde ou de gibier
- Protéines animales hydrolysées

Nos activités se résument en trois volets :

Récupération :

- Collecter les huiles de cuissons usées
- Collecter la viande non comestible et les restes de découpe dans les abattoirs
- Collecter la matière organique non comestible
- Faire le nettoyage des collecteurs de graisses

Renouveler :

- Transformer les matières collectées en produit à valeur ajoutée en maximisant la revalorisation des matières collectées

Retourner :

- la nutrition du bétail
- la nutrition d'insecte
- la nutrition des animaux de compagnie
- des usages industriels
- du diesel renouvelable

Chaines d'approvisionnement

Sanimax travaille avec des fournisseurs, consultants et partenaires commerciaux qui entretiennent des relations solides et de longue date. Nos principaux fournisseurs et partenaires sont issus de l'industrie de l'agroalimentaire.

Dans le cadre de ses opérations canadiennes, Sanimax s'approvisionne en sous-produits alimentaires auprès de plusieurs acteurs de la chaîne agroalimentaire canadienne exclusivement, notamment des fermes, des abattoirs, des épiceries, des restaurants et des compagnies agroalimentaires. Nous y recueillons des animaux morts à la ferme, des sous-produits de viande et d'animaux, des matières organiques et des huiles de cuissons usées. Ces matières premières proviennent tant de fournisseurs de renommée mondiale dans le domaine de la restauration rapide, ou d'épiceries, que de petits restaurants de quartier.

Afin de pouvoir traiter toute la matière récupérée auprès de ses fournisseurs, Sanimax a dû se procurer des meilleurs équipements, dont des convoyeurs, des séparateurs, des centrifugeuses, des presses et des séchoirs. Ces équipements proviennent principalement de chez des fournisseurs canadiens, américains et européens. Sanimax s'approvisionne principalement de fournisseurs d'équipement reconnus à l'international et exerce pour la plupart des activités dans des juridictions régies par une réglementation en matière de surveillance des conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement.

Politiques et processus de diligence

Éthique, Environnement et Gouvernance

Sanimax possède un Code de conduite qui définissent les normes de comportement attendues de nos employés, dirigeants et administrateurs. Il traite notamment d'un nombre de principes éthique de base, guidant l'entreprise dans ses opérations journalières, tels que la dignité, le respect et le respect des loi et normes. Le Code de conduite permet ainsi à nos employés, dirigeants et administrateurs de se conformer aux obligations légales, statutaires, contractuelles et autres, et de leur inculquer qu'ils se doivent de protéger les intérêts de leurs fournisseurs, clients et parties prenantes, en adhérant et en respectant les normes les plus strictes en matière de comportement éthique. Le Code de conduite n'est pas simplement un document statique. Il est vivant et évolue avec le temps.

Nos employés, directeurs et administrateurs doivent certifier (via leur signature) annuellement qu'ils ont lu et compris le Code de conduite.

La formation sur le Code de conduite doit être faite à l'embauche ainsi qu'à tous les deux 2 ans d'ancienneté des employés. Le processus de formation est déployé et suivi à travers notre système de formation intégré.

Processus de déclaration volontaire et confidentiel

Nous sommes dotés d'un système qui permet aux employés et personnes à l'externe de partager leurs préoccupations en toute sécurité. Il offre une manière confidentielle de poser des questions, d'exprimer des inquiétudes ou de signaler des comportements non éthiques, tels que la discrimination, le harcèlement, la fraude ou toute autre violation des droits humains. Cette plateforme publique est disponible à tous nos employés ainsi que nos clients, fournisseurs et partenaires. Les plaintes reçu sont escaladées directement à la haute direction et sont présenté à notre conseil d'administration.

Notre responsabilité sociale d'entreprise

Sanimax a pour mission de bâtir un avenir plus vert pour les générations à venir, et ceux depuis ses débuts il y a 80 ans. Cette mission nous permet de mettre au cœur de nos décisions le respect des Humains en termes de droit et d'éthique. Nos activités, au cœur même de l'économie circulaire, redonnent vie à plus de deux millions de tonnes de résidus organiques chaque année. Comme notre mentalité est de tout mettre en œuvre afin de revaloriser la totalité des matières que nous récupérons, nous investissons en continu dans nos opérations pour les rendre toujours plus écoresponsables. Nous recherchons constamment de nouvelles façons, quelle que soit leur envergure, de rendre notre entreprise aussi durable que possible. En voici quelques exemples appliqués à l'ensemble de nos installations commerciales ² :

- Biofiltration et procédés de digestion aérobie pour traiter nos eaux usées et nos émissions atmosphériques et ainsi retourner les ressources naturelles dans l'environnement dans un état propre;

² <https://sanimax.com/fr/engagement/environnement/>

- Multiples projets de recherche et de développement en lien avec le contrôle des odeurs ou la revalorisation d'un produit présentement acheminé vers les sites d'enfouissement;
- Notre installation de Montréal a mis en place un projet de récupération de la chaleur d'évaporation des cuiseurs à plume, afin de la réutiliser comme source d'énergie. Ce procédé réduit d'environ 10% les émissions de gaz à effet de serre (GES) de l'usine;
- Notre installation de Montréal a mis en place un projet de récupération de la chaleur d'évaporation des cuiseurs à plume, afin de la réutiliser comme source d'énergie. Ce procédé réduit d'environ 10% les émissions de gaz à effet de serre (GES) de l'usine

ÉVALUATION ET GESTION DES RISQUES ET EFFICACITÉ

Sanimax mènent ses activités d'affaires dans plusieurs provinces canadiennes. Les juridictions de ces provinces offrent un cadre réglementaire très strict par rapport aux droits des travailleurs et à leur santé et sécurité au travail. Ainsi, les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans les activités courantes de Sanimax au Canada sont très faibles.

Sanimax possède un système de gestion de risque basé sur les enjeux de santé et sécurité au travail, mais ce dernier n'inclus pas à ce jour des risques spécifiques en lien avec la Loi.

Dans le cadre de ses relations d'affaires avec ses fournisseurs, qui sont principalement établis en Amérique du Nord, Sanimax n'a pas identifié de risques de travail forcé ou de travail des enfants directement auprès de ces derniers.

Compte tenu de la diversité des fournisseurs de matière première et d'équipement que nous avons, les chaînes d'approvisionnement varient significativement. Dans certains cas, nous avons une visibilité sur le pays ou la région d'origine du produit, alors que dans d'autres, nous n'en avons pas. En ce qui concerne la matière animale et organique que nous collectons, auprès de fournisseurs Canadiens, nous ne sommes pas en mesure de déterminer d'où s'approvisionnent nos fournisseurs.

MESURES DE REMÉDIATION ET REMÉDIATION DES PERTES DE REVENUS

Durant la période de référence, Sanimax n'a reçu aucune plainte relative au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses opérations ou de sa chaîne d'approvisionnement. De ce fait, nous n'avons pas mis en place de mesure de remédiation ou de compensation pour la perte de revenus des familles résultant du travail forcé ou du travail des enfants.

FORMATION AUX EMPLOYÉS

Actuellement tous nos employés doivent suivre une formation sur le Code de conduite de Sanimax, à l'embauche ainsi que tous les deux (2) ans durant la période d'emploi.

La formation de tous les employés de Sanimax sur le code de conduite est une démarche essentielle qui apporte de nombreux avantages à l'organisation :

Uniformité des Normes: En formant tous ses employés, Sanimax s'assure que chacun comprend et adhère aux mêmes normes de conduite. Cela crée une culture d'entreprise cohérente et renforce l'identité de l'organisation.

La formation sensibilise les employés aux règles et aux valeurs de l'entreprise. Ils sont mieux informés sur ce qui est attendu d'eux en matière d'intégrité, d'éthique et de comportement professionnel. Cela réduit les risques de violations et de comportements inappropriés.

Les employés se sentent plus confiants lorsqu'ils connaissent les attentes de l'entreprise. Ils savent comment agir dans différentes situations et sont mieux préparés à prendre des décisions éthiques. La confiance mutuelle entre l'organisation et ses employés est renforcée.

Réduction des Litiges: Une formation solide sur le Code de conduite peut prévenir les conflits internes et les litiges. Les employés sont moins susceptibles de se retrouver dans des situations problématiques. Cela protège l'image de l'entreprise et évite les coûts associés aux poursuites judiciaires.

Lorsque tous les employés suivent la même formation, cela favorise un sentiment d'appartenance et d'engagement envers l'organisation.

En somme, la formation sur le Code de conduite contribue à une culture d'entreprise positive, à la conformité légale et à la réussite durable de Sanimax.

EVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Sanimax n'a pas encore mis en place de processus formel afin d'évaluer l'efficacité de son approche pour prévenir et mitiger les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

APPROBATION ET ATTESTATION

Déclaration des conseils d'administration

Le Conseil d'administration de SANIMAX INDUSTRIES INC. approuve le présent Rapport conformément au sous-alinéa 11(4)b)i) de la Loi. En vertu des exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, nous, soussignés, attestons que nous avons examiné le contenu du présent rapport conjoint pour les entités spécifiées ci-dessous.

À notre connaissance et après avoir fait preuve de diligence raisonnable, nous attestons que le contenu du présent rapport conjoint est véridique, exact et complet à tous égards importants, aux fins de la Loi, pour la période de référence susmentionnée.

Daté dans la ville de Montreal, Québec, ce 30e jour de mai, 2024.



Brent Muir, Vice-Président, Affaires Légales et Gouvernementales

J'ai l'autorité pour engager Sanimax Industries inc., Sanimax San inc., Sanimax LOM inc. et Sanimax Ltd.