



EXCELLER  
ENSEMBLE



# Rapport sur l'esclavage moderne 2023

## 1. Introduction

Le présent rapport (le « **Rapport** ») est produit par Aluminerie Alouette Inc. (« **Alouette** ») conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** ») pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2023 (la « **période de déclaration** »). Il décrit les mesures qu'Alouette a prises au cours de la période de déclaration pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre des étapes de la production de marchandises ou de leur importation au Canada.

Alouette, comme entreprise souscrivant au développement durable, s'engage à maintenir de hauts standards de santé, de sécurité et d'environnement de façon à être reconnue comme un employeur et un citoyen corporatif responsable. Forte d'un leadership et d'une rigueur reconnus dans son domaine, Alouette démontre un haut niveau d'intégrité, de proactivité et de conformité qui se reflète dans les nombreuses certifications qu'elle détient. Alouette est certifiée, entre autres, aux normes ASI Performance depuis le 13 juillet 2020 et ASI Chaîne de Traçabilité depuis le 1er septembre 2022 (tel que décrit ci-dessous), qui viennent reconnaître la production d'un aluminium responsable par Alouette, et ce, dans l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Aluminerie Alouette respecte tous les lois et règlements en vigueur. Plus spécifiquement, en lien avec le présent rapport, il faut noter qu'Alouette n'emploie que des travailleurs âgés de 18 ans et plus et qu'aucune mesure coercitive ne s'applique aux travailleurs étrangers. De plus, sa culture d'entreprise ouverte et participative favorise le dialogue et la résolution rapide d'éventuelle problématique.

Alouette s'engage à gérer ses opérations de manière responsable et cherche à approfondir sans cesse la compréhension des dimensions environnementales, sociales et de gouvernance, à innover et à améliorer sa performance dans ces domaines. En conformité avec ses valeurs, Alouette reconnaît sa responsabilité à respecter et protéger les droits humains et le bien-être de tous les individus associés à son entreprise. Solidement implantée dans son milieu, l'entreprise est reconnue pour sa proactivité et son exemplarité.

## 2. Mesures prises pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants

De façon générale, Alouette a pris les mesures suivantes au cours de la période de déclaration pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement :

- certification à la norme de la chaîne de traçabilité, un programme de certification offert par l'Aluminium Stewardship Initiative (« **ASI** »), qui vise à soutenir les chaînes d'approvisionnement en établissant des exigences pouvant être auditées indépendamment, selon des critères qui comprennent le travail forcé et le travail des enfants;
- réalisation d'une évaluation interne des risques de travail forcé et/ou de travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de l'organisation;
- continuer à élaborer et mettre en œuvre des politiques et des processus de diligence raisonnable pour déterminer, traiter et interdire le recours au travail forcé et/ou au travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de l'organisation;
- réalisation d'un processus de gestion et de validation documentaire, qui vise à évaluer les politiques et procédures de l'organisation relatives au travail forcé et au travail des enfants;
- réalisation d'un exercice d'établissement des priorités visant à concentrer les efforts de diligence raisonnable sur les risques importants de recours au travail forcé et au travail des enfants;
- continuer à demander aux fournisseurs de mettre en place des politiques et des procédures pour déterminer et interdire le recours au travail forcé et/ou au travail des enfants dans leurs activités et chaînes d'approvisionnement; et
- demande aux fournisseurs d'alumine de fournir une accréditation d'ASI, ou autrement, de fournir un rapport produit par une tierce partie, visant notamment à

certifier que des pratiques équivalentes sont respectées.

Les détails de ces mesures sont fournis dans le présent Rapport.

### **3. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement**

#### **3.1 Structure**

Fondée en 1989, Alouette Alouette Inc. est une société par actions incorporée au Québec œuvrant dans l'industrie de l'aluminium de première fusion et ayant son unique site à Sept-Îles, dans la province de Québec. Alouette est la plus grande aluminerie des Amériques.

Alouette regroupe aujourd'hui cinq partenaires-actionnaires internationaux : AMAG Austria Metall AG (Autriche, 20 %), Hydro Aluminium (Norvège, 20 %), Investissement Québec (Canada, 6,67 %), Marubeni Métaux & Minéraux (Japon, 13,33 %) et Rio Tinto (Canada, 40 %) (collectivement, les « **actionnaires** »).

Étant l'un des plus importants employeurs privés de la ville de Sept-Îles, Alouette emploie plus de 900 employés tous situés au Canada.

#### **3.2 Activités**

Alouette exerce ses activités dans l'industrie de l'aluminium, et produit de l'aluminium à partir de l'alumine (oxyde d'aluminium). Ses opérations incluent la production d'aluminium primaire. Celui-ci est ensuite mis en marché par les actionnaires.

L'alumine, le composé chimique de base nécessaire à la production d'aluminium, est importée au Canada par les actionnaires en provenance de l'Australie et du Brésil.

#### **3.3 Chaînes d'approvisionnement**

Alouette reçoit de ses actionnaires (dans les proportions de leur actionnariat), l'alumine, une matière première, et la transforme en aluminium de première fusion qui est redistribué aux actionnaires au même *pro rata*. Bien qu'Alouette n'achète pas l'alumine et ne vend pas d'aluminium, Alouette achète l'ensemble des autres matières, biens et services nécessaires à l'exploitation de l'aluminerie. Ses principaux fournisseurs offrent

une gamme de biens et de services, y compris :

- hydro-électricité;
- gaz naturel;
- autres matières premières, y compris le brai et le coke de pétrole ; et
- autres équipements consommables et commodités nécessaires à l'opération.

Alouette s'engage à travailler avec des fournisseurs selon les plus hauts critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (« **ESG** »). À cette fin, son département de Finances et développement des affaires est responsable de la sélection des fournisseurs et de la négociation des contrats avec ces derniers, y compris en fonction de certains critères ESG.

#### **4. Politiques et processus de diligence raisonnable**

##### **4.1 Politiques**

L'engagement d'Alouette à prévenir le risque de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement s'appuie sur une variété de politiques et processus de diligence raisonnable.

Alouette vise à déployer sa planification et ses actions stratégiques en harmonie avec des critères ESG, en accord avec les lois en vigueur de même qu'avec les meilleures pratiques reconnues, afin de renforcer sa position en tant qu'entreprise responsable durable. À cette fin, elle travaille étroitement avec différentes parties prenantes afin de comprendre leurs attentes et de faciliter l'atteinte d'objectifs communs. Alouette intègre des pratiques d'approvisionnement responsable dans ses politiques et ses pratiques de diligence raisonnable.

##### **(a) Politique de responsabilité sociale**

Au-delà du respect des droits humains et des lois applicables, Alouette vise à contribuer au bien-être de sa collectivité et de ses employés. La Politique de responsabilité sociale d'Alouette constitue un engagement collectif qui s'applique à tous ses employés et

partenaires. La Politique de responsabilité sociale prévoit les engagements d'Alouette à, entre autres, respecter et soutenir les droits humains, ne tolérer aucune discrimination ou toute autre violation des droits humains dans ses opérations et ses chaînes d'approvisionnement, ne tolérer ni soutenir aucune forme d'esclavage moderne, tel que le travail forcé et le travail des enfants, dans ses opérations et ses chaînes d'approvisionnement, ne pas contribuer au travail forcé, directement ou par l'intermédiaire d'agences de placement ou de recrutement ou par sous-traitance et émettre un rapport annuel en vertu de la Loi.

Cette politique est accessible et affichée publiquement sur le [site web](#) d'Alouette.

(b) Code d'éthique et de conduite des affaires

Le Code d'éthique et de conduite des affaires (le « Code ») d'Alouette est conçu à titre de guide pour tous ses employés et ses partenaires (y compris les actionnaires, consultants, et fournisseurs de biens et services), en matière de pratiques éthiques. Une formation sur le Code est dispensée à chaque employé lors de l'embauche. Le Code est disponible sur l'intranet et le site web d'Alouette et fait partie intégrante des contrats des fournisseurs sous forme de référence incorporée dans les contrats ou bons de commande. Le Code prévoit notamment qu'Alouette s'engage à maintenir un environnement de travail équitable, sain et sécuritaire et sans discrimination. Le Code prévoit qu'Alouette se réserve le droit de valider le respect dudit Code par des audits qui comprennent l'examen des procédures et des programmes de formation. Également, il comprend l'information permettant d'accéder à une ligne de dénonciation, soit un outil encourageant toute personne à signaler tout non-respect du Code à une tierce partie indépendante.

Ce code est accessible et affiché publiquement sur le [site web](#) d'Alouette.

(c) Code de conduite des partenaires

Le Code de conduite des partenaires (le « Code des partenaires ») définit les attentes d'Alouette auprès de ses fournisseurs, sous-traitants, consultants, agents et autres organismes partenaires. Le Code des partenaires énonce notamment une attente à l'effet

que chaque partenaire offre une rémunération équitable et des conditions de travail acceptables, notamment des horaires de travail acceptables selon les lois et réglementations en vigueur. Par ailleurs, le Code des partenaires indique qu'Alouette s'attend à ce que ses partenaires veillent à s'assurer que tout travail soit choisi librement, sans recours au travail forcé ou obligatoire, à ce que leurs employés aient atteint l'âge légal local pour travailler et interdisent le recours au travail illégal d'enfants et à ce que les employés puissent former ou rejoindre légalement et pacifiquement les syndicats de leur choix et négocier collectivement. Le Code des partenaires est disponible sur l'intranet et le site web d'Alouette et fait également partie intégrante des contrats des fournisseurs sous forme de référence incorporée dans les contrats ou bons de commande.

Le Code des partenaires est accessible et affiché publiquement sur le [site web](#) d'Alouette.

(d) *Communications internes et externes*

Alouette a adopté une procédure sur les communications internes et externes, laquelle décrit les différents modes et outils de communication privilégiés, tant à l'interne qu'à l'externe. Cette procédure inclut également les détails relatifs aux façons d'adresser des questionnements et/ou préoccupations à l'organisation de même que les détails en lien avec la ligne de dénonciation, soit un outil permettant à toute personne voulant rapporter, de façon anonyme à une tierce partie spécialisée, des manquements observés au Code ou au Code des partenaires, entre autres. La ligne de dénonciation elle-même est accessible publiquement via le [site web](#) d'Alouette.

(e) *Politiques et procédures d'emploi*

Alouette a adopté depuis ses débuts de nombreuses politiques internes, y compris la Politique sur les relations aux employés, le Manuel de gestion de la santé et de la sécurité et le Manuel de l'employé, qui l'aident à maintenir son engagement à assurer un environnement de travail sécuritaire pour ses employés, fournir et maintenir un milieu de travail où chacun est traité avec respect et civilité ainsi qu'une rémunération juste et équitable pour tous.

## 4.2 Processus de diligence raisonnable

### (a) Procédure de gestion des achats des biens et des services

Durant la période de déclaration, Alouette a continué d'appliquer une procédure détaillée en matière de gestion des achats des biens et des services, qui vise à encadrer la présélection, la qualification, l'évaluation et la réévaluation des fournisseurs qui font affaire avec l'organisation. Les éléments pertinents de cette procédure sont décrits sommairement ci-dessous.

L'équipe d'approvisionnement récolte des renseignements sur un fournisseur potentiel afin de déterminer les dispositions à fournir un bien ou un service conforme aux exigences d'Alouette. Une fois qualifié, un fournisseur est apte à obtenir des contrats ou bons de commande de biens et/ou services chez Alouette. Alouette effectue également une évaluation de performance des fournisseurs ciblés qui vise à mesurer la performance d'un fournisseur selon plusieurs barèmes, y compris la santé et la sécurité. À cette fin, un représentant de l'équipe d'approvisionnement d'Alouette ou une personne autorisée à entamer un audit remplit une grille d'évaluation qui évalue certaines catégories de risques, y compris les conflits de travail chez les sous-traitants et la confidentialité des données. Un système est aussi en place pour permettre à l'équipe d'approvisionnement de mieux suivre les cas de non-conformité soulevés chez les fournisseurs. Pour certains fournisseurs de services majeurs, un bulletin du fournisseur peut être produit par Alouette pour évaluer annuellement les services rendus. De plus, Alouette s'engage à entamer une réévaluation de fournisseurs critiques répondant à certains critères déterminés à l'avance, au maximum à chaque cinq ans, et au besoin pour tout autre fournisseur régulier.

### (b) Pratiques d'emploi et comités

Alouette s'engage à respecter les droits humains de ses employés en se conformant aux lois et règlements locaux en matière de droits humains et droits des employés, y compris par l'entremise de politiques et pratiques d'affaires. Alouette est engagée à intégrer des pratiques responsables dans ses processus d'embauche.

De manière plus précise, Alouette s'engage notamment à effectuer une révision salariale annuelle afin d'assurer une rémunération juste et équitable pour ses employés. De plus, Alouette met en place certains comités consultatifs composés d'employés et de gestionnaires afin de contribuer aux efforts en matière de climat de travail, santé et mieux-être, et santé et sécurité. Ces comités établissent un forum au sein duquel les employés peuvent soulever leurs préoccupations vis-à-vis leur milieu de travail.

(c) Ligne de dénonciation

Tel que décrit précédemment, la ligne de dénonciation est un outil permettant à toute personne de rapporter de façon anonyme à une tierce partie indépendante et spécialisée, des manquements qui auraient été observés aux principes de gouvernance explicités dans le Code ou dans le Code des partenaires, entre autres, y compris des situations d'emploi du travail forcé ou de travail des enfants. Toute préoccupation peut être signalée via l'outil en ligne ou par l'entremise d'un numéro téléphonique sans frais.

(d) Certifications

Alouette possède les certifications ASI - Performance, ASI - Chaîne de Traçabilité, ISO 9001 | Qualité, ISO 14 001 | Environnement, ISO 45 001 | Santé et sécurité au travail, Programme d'accréditation des laboratoires d'analyse, CAN/BNQ 9700-800 | Santé en milieu de travail (Entreprise en santé - Élite) et Ici on recycle + | Gestion des matières résiduelles.

## 5. Risques de travail forcé et de travail des enfants dans les activités et chaînes d'approvisionnement

### 5.1 Activités

Comme sa main-d'œuvre se compose principalement d'employés impliqués dans la production d'aluminium au Québec, que la totalité de son personnel se situe au Québec, qu'elle a adopté des pratiques robustes en matière de droit du travail et de respect des droits humains, et qu'elle est une entité certifiée par l'ASI, Alouette estime que le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre de ses activités directes est relativement faible. De plus, la gouvernance de l'organisation s'appuie sur de nombreuses politiques en matière de ressources humaines qui visent à assurer le respect

des lois applicables au Québec.

## **5.2 Chaînes d’approvisionnement**

Au cours de la période de déclaration, Alouette a entamé le processus d’évaluation préliminaire des risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses chaînes d’approvisionnement, notamment en classant certains fournisseurs en fonction des lieux et des secteurs à haut risque.

Alouette acquiert des produits et services auprès de divers fournisseurs, tant nationaux qu’internationaux, cependant leur provenance présente un faible risque relativement au recours au travail forcé ou au travail des enfants.

## **6. Mesures prises pour évaluer et gérer les risques de travail forcé et travail des enfants dans ses activités et chaînes d’approvisionnement**

### **6.1 Activités**

Le processus d’embauche d’Alouette requiert que tout nouvel employé ait un permis de travail en bonne et due forme ainsi que l’âge légal de 18 ans. Au-delà du respect de toute loi et tout règlement en matière d’emploi et de travail, Alouette s’engage à conduire une révision salariale annuelle afin d’assurer une rémunération juste et équitable pour ses employés.

### **6.2 Chaînes d’approvisionnement**

Bien qu’Alouette n’ait pas complété une évaluation exhaustive des risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses chaînes d’approvisionnement, elle a entamé une évaluation des risques en débutant par des activités de cartographie. Ce processus de cartographie lui a permis de commencer son évaluation de certains risques de travail forcé et de travail des enfants qui peuvent exister dans ses chaînes d’approvisionnement en raison des juridictions et/ou des industries de certains fournisseurs.

En parallèle, Alouette a continué, au cours de la période de déclaration, à identifier les possibilités de renforcer ses pratiques de diligence raisonnable en matière de droits humains lors de l’évaluation de ses fournisseurs et de ses partenaires.

(a) Mesures contractuelles

Alouette vise à assurer qu'un bon de commande ou un contrat soit établi avec chacun de ses fournisseurs directs. Les contrats conclus avec les fournisseurs directs dans le cours normal des affaires incorporent par référence un lien au Code des partenaires, qui inclut une exigence à ce que les fournisseurs veillent à ne pas recourir au travail forcé ou au travail des enfants, et à ce qu'ils veillent à promouvoir activement les mêmes attentes auprès de leurs propres fournisseurs.

(b) Certifications de l'ASI (Norme de Performance et Norme de Chaîne de Traçabilité)

Comme prévu dans sa Procédure de gestion de la chaîne de traçabilité d'ASI (ASI-CdT), Alouette s'engage à répondre aux exigences de la chaîne de contrôle pour les matières certifiées ASI-CdT, notamment l'alumine pour la production d'aluminium, son identification et son allocation aux actionnaires.

La norme de Performance de l'ASI fixe certains principes et critères en matière de développement durable dans la chaîne de valeur de l'aluminium.

Durant la période de déclaration, Alouette a obtenu un renouvellement de sa certification ainsi qu'une transition vers la norme ASI-Performance V3-2022 à la suite d'un audit du Bureau de normalisation du Québec, une organisation externe indépendante. Entre autres, cet audit évalue la conformité avec plusieurs critères, y compris la conformité aux lois, l'approvisionnement responsable, et les mesures en matière de travail forcé et de travail des enfants. Les résultats de l'audit pour la période de déclaration démontrent l'utilisation efficace de politiques et d'outils en vue de contrer le travail des enfants et le travail forcé dans ses activités ou dans ses chaînes d'approvisionnement d'alumine et qu'Alouette met en œuvre de bonnes pratiques de ressources humaines.

De plus, Alouette vise à s'assurer que tous ses fournisseurs d'alumine soient accrédités par l'ASI, à défaut de quoi Alouette s'engage à demander un rapport produit par une partie tierce sur un fournisseur non accrédité, par exemple par l'entremise d'un rapport de gouvernance.

Selon sa Procédure de gestion de la chaîne de contrôle ASI, Alouette produit un rapport sur une base annuelle afin d'examiner la quantité d'alumine reçue, la portion d'alumine répondant aux exigences ASI-CdT, la quantité de métal produit, ainsi que les proportions de métal désignées ASI-CdT. Ces données sont sauvegardées et révisées en conformité avec un système de gestion.

## **7. Mesures de remédiation**

N'ayant relevé aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités ou ses chaînes d'approvisionnement, Alouette n'a pas eu à prendre de mesures pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants ou pour remédier à toute perte de revenus subie par des familles vulnérables à la suite de mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement.

Alouette invite toute personne qui est témoin de manquements aux principes de gouvernance explicités dans le Code ou dans le Code des partenaires à signaler le tout, soit directement ou par l'entremise de la ligne de dénonciation mentionnée ci-dessus.

## **8. Formation**

Alouette n'a pas offert de formation formelle à ses employés sur le travail forcé ou le travail des enfants durant la période de déclaration. Par contre, depuis le début de l'année 2024, dans le cadre d'intégration des nouveaux employés, le service des ressources humaines offre une formation obligatoire traitant de certaines notions d'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants. De plus, des présentations sur ces notions ont également été offertes lors de rencontres d'équipes tenues en mai 2024.

De plus, tous les nouveaux employés reçoivent une formation obligatoire sur le Code lors de l'embauche et Alouette demande à ses partenaires de suivre une formation en ligne à ce même sujet. Cette formation obligatoire ne traite pas directement des notions de travail forcé ou de travail des enfants, mais confirme l'engagement d'Alouette à veiller à ce que chaque personne qui travaille au nom de l'organisation maintienne de hauts standards de santé, de sécurité et d'environnement ainsi que de respect et d'égalité dans

l'emploi.

## 9. Évaluation de l'efficacité

Durant la période de déclaration, une organisation indépendante, soit le Bureau de normalisation du Québec, a effectué un examen des activités, processus et politiques d'Alouette. Cette évaluation indépendante a identifié qu'Alouette met en œuvre de bonnes pratiques de ressources humaines.

Par ailleurs, Alouette dispose par ailleurs d'une ligne de dénonciation accessible à toute personne, qui permet de signaler des violations éthiques suspectées ou avérées (y compris des situations d'esclavage moderne). Les rapports soumis par l'entremise de la ligne de dénonciation sont revus trimestriellement par le comité des actionnaires.

## 10. Conclusion

Tel que plus amplement décrit dans ce Rapport, Alouette respecte les lois et règlements en vigueur et considère les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance, y compris les enjeux relatifs au travail forcé et au travail des enfants, comme des priorités afin de lui permettre de saisir de nouvelles opportunités et de relever les défis de manière responsable et éthique.

## 11. Approbation et attestation

Par l'entremise du Président et chef de la direction d'Aluminerie Alouette Inc., le conseil d'administration des actionnaires approuve le présent Rapport conformément au sous-alinéa 11(4) a) de la Loi.



**Claude Gosselin**  
Président et chef de la direction  
Aluminerie Alouette Inc.

2024-05-31