Politique des droits de la personne

Contexte et portée

Contexte : Sustana offre des services et produits de qualité issus de fibres recyclées, ainsi qu'un engagement solide envers le développement durable et l'amélioration continue. De la récupération à la fabrication de fibre, puis à la transformation en papier, nous produisons les matières propres utilisées dans la création de vos gobelets à café, de vos emballages alimentaires, de vos livres préférés, et de bien plus encore. Nous travaillons avec les marques reconnues, les entreprises et les consommateurs pour créer des solutions d'emballage et d'impression haut de gamme et écologiques. Nos produits sont fabriqués à base de matières recyclées afin de réduire au maximum leur empreinte carbone. Nos installations, nos opérations et notre main-d'œuvre, de même que la majorité de nos clients et fournisseurs, sont situés aux États-Unis et au Canada.

Portée : La présente politique s'applique à Sustana et à l'ensemble de ses filiales, de ses marques et de ses employés. Elle s'applique également à tous les fournisseurs avec qui l'entreprise a des ententes contractuelles.

Approche et engagement

La responsabilité environnementale d'entreprise joue un rôle essentiel dans l'atteinte des Objectifs de développement durable des Nations unies. Fière de contribuer à remplir ces objectifs, Sustana fonde ses activités sur une série de principes axés sur l'intendance environnementale. Nous reconnaissons notre responsabilité, et croyons pouvoir avoir une incidence positive sur l'environnement par la conception de nos produits, nos activités, nos processus d'approvisionnement et nos décisions de ventes, de même que par la collaboration que nous entretenons avec nos fournisseurs et nos clients.

Sustana est signataire du Pacte mondial des Nations unies et appuie ses Dix principes, notamment la protection des droits de la personne, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, le respect de la liberté d'association, la reconnaissance du droit à la négociation collective, et l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession. Une évaluation de l'importance relative nous a permis d'échanger avec un vaste éventail de partenaires et d'identifier le travail comme un domaine d'intérêt important.

Sustana reconnaît également les éléments suivants, et ses politiques et actions s'en inspirent :

- Déclaration universelle des droits de la personne des Nations unies (ONU)
- Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne
- Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones
- Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930
- Convention (n° 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Indicateurs de travail forcé de l'OIT
- Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) sur l'obligation de diligence pour une conduite responsable des entreprises
- Procédures opérationnelles pour la remédiation du travail des enfants en contexte industriel d'Impact
- Convention (1951) et Protocole (1967) des Nations unies relatifs au statut des réfugiés
- Transformer notre monde : Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies, ses 17 objectifs de développement durable et ses cibles connexes

Les valeurs organisationnelles de Sustana en matière de droits de la personne sont reflétées dans les documents suivants :

- Stratégie de développement durable
- Déclaration d'engagement du président-directeur général envers le Pacte mondial des Nations unies

- Énoncé sur l'esclavage moderne
- Politique d'approvisionnement responsable
- Politique globale anticorruption et de protection des dénonciateurs
- Politique de diversité, d'équité et d'inclusion
- Politique de santé et de sécurité
- Code de conduite des employés
- Code de conduite des fournisseurs

Volet de la politique

Respect des lois : Sustana s'engage à respecter, au minimum, les exigences juridiques en vigueur dans les juridictions où elle exerce ses activités. Les mêmes exigences s'appliquent à nos fournisseurs.

Travail des enfants : Sustana ne tolérera jamais l'exploitation des enfants ou le recours au travail des enfants dans aucune de ses installations ni par aucun de ses fournisseurs à l'échelle mondiale. Des systèmes efficaces de vérification de l'âge doivent être mis en place pour prévenir l'emploi d'enfants, et des mesures correctives efficaces sont nécessaires en cas d'embauche accidentelle d'un enfant. Ces mesures doivent toujours tenir compte de l'intérêt supérieur de l'enfant.

Travail forcé : Sustana est déterminée à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans ses installations et celles de ses fournisseurs. Cette interdiction s'applique à toutes les formes de travail forcé, notamment le travail assujetti à des dettes et le travail en milieu carcéral. Aucun travailleur à l'emploi de Sustana ou de ses fournisseurs ne doit être tenu de payer des frais de recrutement ou d'embauche. Toute autre méthode visant à contraindre une personne au travail, notamment le dépôt d'actes ou de documents personnels auprès de l'employeur, ou la menace d'une dénonciation aux autorités en représailles d'une démission, est formellement interdite. Nous nous engageons à publier sur une base annuelle un Énoncé sur l'esclavage moderne, qui résume les mesures de prévention du travail forcé et du travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Liberté d'association et droit à la négociation collective : Sustana respecte la liberté d'association et le droit à la négociation collective de ses employés et des employés de ses fournisseurs. Nous interdisons tout acte de discrimination antisyndicale et toute ingérence dans les affaires des syndicats. Les travailleurs ont le droit de former, ou de ne pas former, toute association professionnelle ou tout groupe visant la représentation des travailleurs. Pour les opérations internes, Sustana s'engage à ouvrir

un dialogue social avec les principales parties prenantes, notamment dans le cadre de négociations collectives de bonne foi avec les représentants syndicaux. Conformément aux principes de transparence et d'équité, nous nous engageons à fournir des renseignements pertinents aux représentants syndicaux afin de faciliter des négociations fécondes sur les enjeux influençant le bien-être des travailleurs.

Liberté d'expression : Sustana reconnaît que la liberté d'expression est un droit fondamental. Ainsi, nous aspirons à créer un cadre sécuritaire dans lequel la direction et l'ensemble des employés et des travailleurs des installations de Sustana peuvent exprimer leurs opinions librement, dans le respect des lois applicables.

Protection contre le harcèlement, les sévices et les abus : Sustana ne tolérera aucune forme de harcèlement, de sévices ou d'abus dans ses installations ou celles de ses fournisseurs, notamment les châtiments corporels, la coercition mentale ou physique, l'intimidation ou le harcèlement sexuel.

Diversité, inclusion et non-discrimination : Sustana soutient la diversité et l'inclusion dans ses propres installations et celles de ses fournisseurs. Toute discrimination en lien avec le recrutement, la formation, la promotion, la rémunération, la cessation d'emploi ou tout autre aspect de l'emploi est interdite dans nos installations et celles de nos fournisseurs. Cette interdiction s'applique à toute forme de discrimination fondée sur les caractéristiques personnelles n'ayant aucune incidence sur la capacité d'un travailleur à réaliser une tâche donnée, notamment l'âge, la présence de handicap, l'information médicale ou génétique, l'origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la religion, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la grossesse, le statut parental, l'affiliation ou la non- affiliation à un syndicat, ou les convictions politiques. Nous estimons que la diversité de nos milieux de travail constitue un outil efficace pour solliciter un éventail de perspectives et alimenter la créativité dans le but de faciliter la prise de décisions éclairées et la nomination équitable – notamment en ce qui a trait au genre – des employés à des postes de direction. Cet engagement est présenté plus en détail dans notre Politique de diversité, d'équité et d'inclusion.

Rémunération et avantages sociaux : Sustana et ses fournisseurs s'engagent à offrir des salaires et des avantages sociaux conformes aux exigences juridiques locales. En l'absence d'exigences juridiques gouvernant le salaire minimum, Sustana ou le fournisseur devront rémunérer leurs employés conformément aux salaires en vigueur à l'échelle de l'industrie. Dans tous les cas, l'employeur doit offrir des salaires et des

avantages sociaux conformes aux conventions collectives applicables.

Horaires de travail : Sustana permet à ses propres employés d'adopter des horaires et des lieux de travail flexibles, sous réserve de l'autorisation de la direction. Dans les installations de Sustana et celles de ses fournisseurs, les horaires de travail doivent respecter les exigences juridiques et les conventions collectives applicables.

Santé et sécurité : Sustana s'engage à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire dont les normes d'exploitation respectent ou dépassent les exigences des lois, des règlements et des normes applicables. Nous assurons ainsi la sécurité de nos employés et des travailleurs qui ne sont pas à l'emploi de Sustana, mais dont le travail est contrôlé par l'entreprise. Nous aspirons à éradiquer les blessures, les accidents et les conduites à risque dans nos milieux de travail. Nous nous engageons à promouvoir ces standards et à nous assurer qu'ils sont respectés par nos fournisseurs. À cette fin, nous avons intégré nos principes et nos exigences en matière de santé et de sécurité au Code de conduite des fournisseurs. Cet engagement est présenté plus en détail dans notre Politique de santé et de sécurité.

Droits des peuples autochtones : Sustana respecte les droits des peuples autochtones reconnus par la loi et conférés par traités. Nous reconnaissons l'importance culturelle et socio-économique de l'eau, des terres, des forêts et de la biodiversité pour les peuples autochtones des États-Unis et du Canada, ainsi que de toutes les régions où nous nous approvisionnons. Nous désirons participer à un dialogue social constructif et collaborer avec les peuples autochtones pour gérer ces ressources précieuses de manière durable, et limiter les effets néfastes des changements climatiques et nous y adapter.

Droits des réfugiés et des migrants : Les conflits, la rareté des ressources naturelles, les changements climatiques, les catastrophes naturelles et le manque de perspectives économiques entraînent aujourd'hui une hausse des réfugiés, des migrants et des personnes déplacées. Nous protégeons et promouvons les droits des réfugiés, des migrants et des personnes déplacées, et soutenons l'emploi de réfugiés juridiquement autorisés à travailler dans les installations de Sustana.

Sécurité numérique, droit à la vie privée et protection des données personnelles : Dans ses installations, Sustana prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la confidentialité des données personnelles conformément aux exigences juridiques

applicables. Nous exigeons que nos fournisseurs fassent de même pour tous les travailleurs de leurs installations.

Accès à l'eau et aux services d'assainissement : Sustana reconnaît que l'accès à l'eau potable et à des services d'assainissement est un droit fondamental, et s'engage à contribuer à l'atteinte de l'objectif de développement durable 6 des Nations unies (Eau propre et assainissement). Nous aspirons à améliorer l'efficacité de notre utilisation de l'eau, à recycler l'eau dans nos procédés d'exploitation, à mesurer et à réduire notre consommation d'eau, à assurer la qualité du traitement des eaux usées, et à éviter de puiser de l'eau dans des secteurs soumis à de fortes pressions.

Signalement des incidents et protection des dénonciateurs : Les employés de Sustana ou les tierces parties travaillant avec Sustana sont autorisés à soumettre un rapport confidentiel pour toute préoccupation liée aux droits de la personne ou des travailleurs, conformément aux recommandations du Principe directeur relatif aux entreprises et aux droits de la personne 31 des Nations unies. Nous nous engageons à effectuer rapidement une enquête sur tout signalement, et à assurer la confidentialité et la protection de l'employé ou du tiers. Nous adoptons une politique de tolérance zéro à l'égard des représailles au sein de l'entreprise, reconnaissons le droit des dénonciateurs de soulever certaines préoccupations de bonne foi, et collaborerons avec eux pour nous assurer que leurs actions n'entraînent aucune répercussion juridique. Les employés de Sustana ou les tierces parties peuvent utiliser le dispositif d'alerte professionnelle (hébergé par une plateforme tierce) pour faire un signalement anonyme ou non anonyme en ligne ou par téléphone : https://secure.ethicspoint.com/domain/media/frca/gui/91031/index.html

Évaluation et gestion des risques : Sustana s'engage à évaluer les risques que posent ses activités et sa chaîne d'approvisionnement pour les droits de la personne, et à gérer de manière responsable les risques susceptibles d'avoir des conséquences significatives pour ses employés, les parties prenantes concernées et les collectivités. Nous nous engageons à maintenir des mécanismes de grief et un système de gestion des incidents permettant le signalement confidentiel de toute préoccupation ou violation potentielle des droits de la personne. Nous ferons enquête sur les incidents signalés et y répondrons en temps opportun. Les incidents confirmés et les réponses apportées seront analysés, notamment pour trouver la cause première lorsque les risques sont jugés importants et que les leçons à tirer doivent être consignées. Les politiques et les codes de conduite seront révisés par le comité environnemental, social et de gouvernance (ESG) et le comité de gestion du risque d'entreprise (GRE) de

Sustana sur une base annuelle, et modifiés pour refléter toute leçon tirée, le cas échéant.

Gouvernance

La présente politique est soutenue et approuvée par le comité environnement, social et gouvernance (ESG) de Sustana. Sustana est déterminée à considérer les droits des travailleurs et de la personne dans ses structures de gouvernance, ses politiques, ses activités et ses cadres de gestion du risque. La responsabilité de la surveillance des risques et des mesures relatives aux droits des travailleurs et de la personne incombe principalement aux comités ESG du conseil d'administration et de la haute direction. Le comité d'audit du conseil d'administration et le comité de gestion du risque d'entreprise de la haute direction sont également responsables de la surveillance des risques, des opportunités et des divulgations externes jugés importants du point de vue financier. La surveillance des risques individuels peut être déléguée à des représentants des diverses unités commerciales et fonctionnelles au sein du groupe de travail technique sur l'ESG, y compris les ressources humaines, les opérations, et la gestion des achats et de la chaîne d'approvisionnement.

Le comité ESG de la haute direction révisera la présente politique sur une base annuelle dans une perspective d'amélioration continue de notre gestion des risques associés aux droits des travailleurs et de la personne, et de réduction de leurs répercussions sociales négatives.

Communication et transparence

La présente politique devra être accessible au public sur le site Web de Sustana et transmise à tous les employés. Elle sera mentionnée dans le Guide de l'employé, le Code de conduite des employés et le Code de conduite des fournisseurs de Sustana. Les employés de Sustana qui jouent un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de la présente politique recevront une formation sur son contenu adaptée à leur rôle et à leurs responsabilités.

Sustana s'engage à mesurer les risques associés aux droits de la personne et à en rendre compte à l'externe sur une base annuelle en soutien à la cible 12.6 de l'objectif de développement durable 12 (Consommation et production durables) des Nations unies. Ce compte-rendu peut prendre la forme d'un rapport ESG ou d'un rapport de durabilité annuel.

Mentions légales

Sustana se réserve le droit de modifier la présente politique à sa discrétion. Les politiques mises à jour seront diffusées en temps opportun.

Date d'entrée en vigueur : 27 juin 2023

Mesure	Révisions majeures et commentaires (le cas échéant)	Version et date
1re édition	Première version rédigée par le vice-président du développement durable, et révisée par le président-directeur général, le chef de l'exploitation et le chef des ressources humaines.	Version 1 27 juin 2023
1re révision	Ajout du dispositif d'alerte professionnelle pour recueillir les signalements.	Version 1.1 11 août 2023
2e révision	Révisée par le comité environnement, social et gouvernance (ESG), signée par le président-directeur général.	Version 1.2 1er octobre 2024

Nathan Jeppson
Président-directeur général, Sustana