

Rapport d'entreprise sur la Lutte Contre le Travail Forcé et le Travail des Enfants dans les Chaînes d'Approvisionnement.

Janvier à décembre 2023

Pour l'entreprise:

Multi-Action Communication Inc.

6890 Boulevard St-Anne

L'Ange-Gardien, Québec

G0A 2K0

Domaine de l'étiquetage : SCIAN : code 323119

Activité Économique (CAE) : 2819

Activité : Autres Industries d'impressions commerciales

Précisions : Impression d'étiquettes

N.E.Q : 1177056554

Numéro d'identification: 1020876367

Site internet : www.multiaction.ca

Présentation de l'entreprise.

Mandat de l'organisation

ID Images est l'une des plus importantes sociétés d'étiquettes en Amérique du Nord, qui dispose d'un réseau de 16 sites de production à la pointe de la technologie, qui inclut les 5 usines au Canada. L'ensemble de la filiale canadienne, qui est sous le contrôle de Multi Action Communication inc., compte 230 employés en 2023.

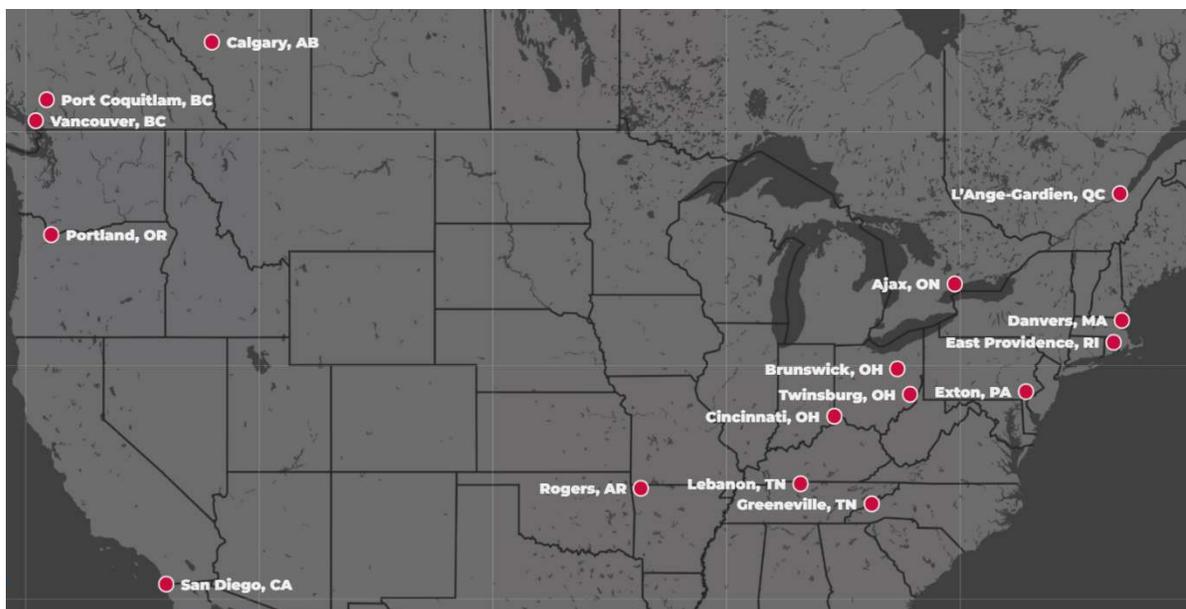
Spécialistes des étiquettes personnalisées, nous offrons également une sélection d'étiquettes standard pour répondre aux exigences de tous les secteurs. Nous combinons l'efficacité d'une grande organisation et le service sur-mesure d'un partenaire de proximité, garantissant ainsi des solutions d'étiquetage optimales.

Notre mandat est de répondre aux besoins uniques en étiquettes de chaque secteur et de chaque cas d'utilisation, tout en offrant une valeur supérieure, de l'innovation, une meilleure qualité et un service plus rapide.

Nous offrons une expertise spécifique en produisant des étiquettes répondant aux normes et aux besoins des industries suivantes : alimentation et boissons, produits pharmaceutiques, santé et beauté, automobile, électronique, etc.

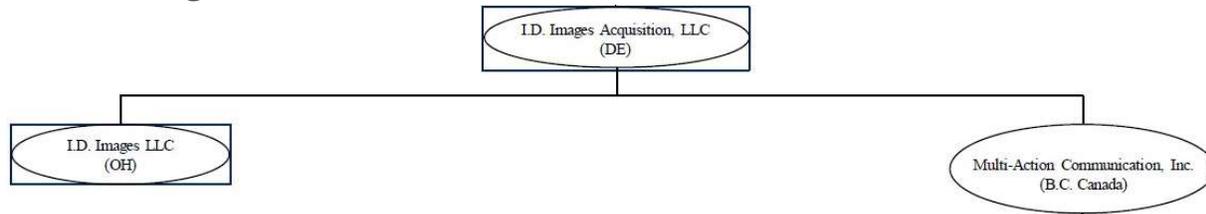
Nous effectuons un contrôle de la qualité en continu de nos produits en exécutant des tests et des validations des étiquettes pour valider la performance dans des conditions réelles.

Nous offrons également un service d'intégration de logiciels ayant la capacité à se connecter au système des clients pour rationaliser le processus de production, améliorer l'efficacité globale et ajouter de la valeur.



L'ensemble des localisations des 16 usines appartenant à ID Images.

Structure organisationnelle



I.D. Images LER History (as of February 1, 2023)

- 0909192 BC Ltd. merged with 1325851 B.C. Ltd., Gestion Bourbonniere Inc., Multi-Action Communication Inc., Multi-Action Holdings Inc., Multi-Action Labels Inc. and Sunwest Print Corporation into 1325851 B.C. Ltd. (changed its name to "Multi-Action Communication Inc." on October 1, 2021) (BC (Canada)), October 1, 2021.
- Sunwest Print Corporation merged with 1325851 B.C. Ltd., Gestion Bourbonniere Inc., Multi-Action Communication Inc., Multi-Action Holdings Inc., Multi-Action Labels Inc. and 0909192 B.C. Ltd. into 1325851 B.C. Ltd. (changed its name to Multi-Action Communication Inc. on October 1, 2021) (BC (Canada)), October 1, 2021.
- I.D. Images Holdings LLC (OH) merged with and into I.D. Images LLC (OH), November 10, 2021
- Digital Printing Concepts, LLC (RI) acquired by I.D. Images Acquisition LLC on September 17, 2021 merged with and into I.D. Images, LLC (OH), November 16, 2021
- Seneca Label, Inc. (OH) acquired by I.D. Images Acquisition, LLC on November 30, 2021 merged with and into I.D. Images, LLC (OH) effective January 3, 2022.
- Valley Forge Tape & Label, Co., Inc. (PA) acquired by I.D. Images Acquisition, LLC on December 31, 2021 merged with and into I.D. Images, LLC (OH) effective February 1, 2022.
- Hickman Label Company, LLC (TN) acquired by I.D. Images Acquisition, LLC on October 31, 2022, effective October 31, 2022.
- 1386273 B.C. Ltd., AGC Investments, Inc., Daily Dip Holdings, Ltd., Precision Label Holdings, Ltd., Precision Label, Ltd., and Summit Print Corporation into 1386273 B.C. Ltd. (changed its name to "Summit Print and Precision Label Ltd." (BC (Canada)) on November 30, 2022), November 30, 2022.
- Summit Print and Precision Label Ltd. amalgamated into Multi-Action Communication, Inc. (B.C. Canada) effective February 1, 2023.
- Hickman Label Company, LLC (TN) merged with and into I.D. Images LLC (OH) effective February 1, 2023.

Activités et Chaîne d'approvisionnement.

ID Images détient des usines de production d'étiquettes comprenant plusieurs départements spécialisés. Nous obtenons des matières premières servant à l'impression et la découpe en produit fini qui répondra aux exigences de nos clients situés dans l'ensemble de l'Amérique du Nord.

Nos matières premières proviennent en grande partie du Canada et des États-Unis, mais certains fournisseurs sont à l'international.

Nos matières premières sont le papier, les pellicules plastiques, le papier stratifié, les adhésifs, le silicone, les encres, des étiquettes, des rubans d'impression et des tubes et mandrins.

Pour l'opération de notre production, nous avons également des fournisseurs de presse et autres machineries, d'outils servant à la production d'étiquettes comme les matrices de découpe, de pièces pour les presses, des boîtes pour l'emballage et le transport et des fournisseurs de logiciel de suivi de production.

Finalement, pour compléter notre service client, nous offrons à nos clients, par l'entremise de fournisseurs, des logiciels pour leur impression à domicile, des imprimantes, des étiqueteuses et des rubans pour l'impression sur nos étiquettes.

L'ensemble de nos fournisseurs se retrouve dans une liste de fournisseurs approuvés comprenant leur pays de production, le(s) type(s) de produit(s) que nous leur achetons, les contacts et l'importance du fournisseur en termes de qualité et quantité de commandes.

Efforts de diligence raisonnable relatif au travail forcé et au travail des enfants.

L'entreprise Multi-Action Communication inc. détient un code de conduite adressé à ses partenaires, soient à ses fournisseurs et à ses clients. Il résume la mission et les valeurs de l'entreprise, et contient nos exigences et notre engagement pour les droits fondamentaux humain et la lutte au travail forcé et au travail des enfants. Également, la conformité des produits des fournisseurs, la santé et sécurité au travail, la confidentialité et les moyens de signalement de non-conformité à ce code y sont indiqués.

Nous avons également une politique d'entreprise qui consigne nos règles internes en accord avec les valeurs de l'entreprise.

Nos fournisseurs sont informés par notre code de conduite, mais également par notre audit et notre questionnaire annuels, qui seront soumis au début de l'année 2024, sur les actions et les implications du fournisseur avec sa chaîne d'approvisionnement contre le travail forcé et le travail des enfants.

En combinaison avec la liste de nos fournisseurs et leurs réponses à notre audit et questionnaire annuels, il sera possible de déterminer les risques associés au travail forcé et au travail des enfants, le cas échéant.

Formations offertes.

Une formation sur la loi canadienne S-211 comportant des aspects sur le travail forcé et le travail des enfants a été élaborée à l'interne et sera donnée à tous les employés et les cadres de l'entreprise obligatoirement en 2024.

Cette première formation est courte et inclut un résumé de la loi S-211, ses obligations et ses sanctions, la définition des droits de l'homme, du travail forcé et du travail des enfants. Également, il y a une explication sur l'esclavage moderne et l'âge légal et les conditions acceptables pour le travail des enfants de moins de 18 ans, avec les définitions de l'OIT. Il y a aussi une partie sur l'historique de la loi S-211 et les lois similaires à l'international.

Cette formation sera également disponible pour les fournisseurs qui en feront la demande.

Évaluation des risques dans les chaînes d'approvisionnement.

La cartographie de tous nos fournisseurs approuvés est essentielle et elle a été réalisée. La liste comporte leur lieu de fabrication, leur importance en volume d'achat, les contacts et le(s) type(s) de produit(s) acheté(s).

La plupart de nos fournisseurs sont canadiens ou détiennent leur usine en Amérique du Nord ou en Europe. Plusieurs de nos fournisseurs sont déjà impliqués dans la lutte contre l'esclavage moderne, car ils sont soumis à des lois semblables dans leur pays.

Nous avons quelques fournisseurs chinois (papiers, adhésifs, pellicules plastique et stratifiés), des fournisseurs d'imprimantes et d'applicateurs manuel d'étiquettes d'Asie et du Japon et des fournisseurs de papiers de la Corée du sud.

Selon nos recherches préliminaires, nos fournisseurs n'entrent pas dans les catégories des pays où le travail forcé et le travail d'enfants a été déclaré dans notre domaine. ^{1 2}

Un questionnaire déjà élaboré sur l'implication du fournisseur dans les droits humains et la lutte sur l'esclavage moderne sera soumis à tous nos fournisseurs en 2024 (document FOU-004). La réception des questionnaires remplis sera un gain considérable dans l'évaluation des risques, car nous pourrions cibler les fournisseurs les moins informés des droits humains et les plus à risque d'utiliser l'esclavage moderne.

Atténuation des Risques : Description des mesures prises pour évaluer et réduire les risques liés au travail forcé ou au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

L'atténuation des risques est une stratégie utilisée par les organisations pour réduire les effets des risques commerciaux. Elle est similaire au processus de réduction des risques, où les menaces commerciales potentielles sont identifiées avant que l'organisation ne prenne les mesures nécessaires pour atténuer les effets de ces facteurs. Dans le contexte du travail forcé ou du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, l'atténuation des risques joue un rôle crucial.

Voici quelques mesures courantes pour évaluer et réduire nos risques :

1. Acceptation des risques temporaire : Cela implique d'accepter un certain niveau de risque pendant une période donnée déterminée. Pendant ce temps, l'organisation peut se concentrer sur l'atténuation d'autres risques plus importants ou pouvant être atténués ou éliminés plus facilement et rapidement.
2. Évitement des risques : Lorsque les conséquences de certains risques sont trop importantes pour être atténuées, cette stratégie consiste à éviter complètement le risque (ex. : Refuser de prendre un fournisseur ou l'enrayer à la suite de non-conformités ou risques élevés qui ont été soulevés et non remédiés). Dans ces cas, il peut être préférable pour notre organisation de prendre des mesures pour éliminer et éviter le risque.

Analyses des risques et recommandations pouvant être émises à la suite des réponses des questionnaires soumis aux fournisseurs sur la loi S-211 et autres.

À la suite de la réception des réponses par l'entremise de notre formulaire à remplir, nous évaluerons le risque que chacun représente individuellement. Ces réponses sont compilées via notre boîte courriel dédié : suppliercompliance@multiaction.ca. Elles seront analysées et un suivi est possible si nécessaire. Les mesures émises antérieurement pourront servir de recommandation d'action tels que : l'Acceptation des risques ou encore l'Évitement des risques selon la gravité, la récurrence enregistrée et le risque lui-même dépendant du produit fourni.

¹https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2019/2020_TVPRAList_Online_Final.pdf

²<https://www.walkfree.org/global-slavery-index/methodology/methodology-content/#prevalence>

Les fournisseurs seront évalués globalement une fois par année pour leurs actions concernant ces aspects précis, en plus de d'autres aspects nécessaires spécifiques aux fournisseurs. Nous visons l'idéal : un enrayment total des risques. Nous travaillerons à aider nos fournisseurs à réduire les risques au maximum et encourageons une mentalité bienveillante et transparente en ce qui concerne la lutte au travail forcé des enfants et l'esclavage moderne, sous toutes ses formes.

Attestations demandées à tous nos fournisseurs.

Nos fournisseurs sont encouragés à nous soumettre leurs politiques, leur code de conduite, leur acte de diligence ainsi que toutes autres certifications jugées importantes ayant rapport avec leur efforts fournis pour respecter les droits humains, ou l'enrayment du travail forcé des enfants et l'esclavage moderne sous toutes ses formes.

Travailleurs juvéniles.

Tous les partenaires doivent avoir des pratiques d'embauche permettant de vérifier l'âge exact de leurs employés. Les fournisseurs doivent respecter l'âge légal à l'emploi établi par les pays ou les régions où ils opèrent et le travail des enfants ne doit pas se dérouler dans des conditions dangereuses, ni de perturber leur éducation ou encore venir à l'encontre de la loi canadienne et la Convention sur les pires formes de travail des enfants de 1999.

Multi-Action Communication inc. exige que ses fournisseurs suivent au minimum les recommandations de l'*Organisation internationale du travail*, qui sont entre autres 15 ans pour un travail régulier, même si le pays où le fournisseur exerce ses fonctions à des normes sont plus basses que L'OIT.

Interdiction d'importation au Canada de marchandises fabriquées en tout ou en partie par le recours au travail forcé ou au travail des enfants.

Notre entreprise se réserve le droit de refuser ou d'enrayer un fournisseur déjà en affaire si nous avons un doute raisonnable de croire qu'une marchandise est fabriquée en tout ou en partie par le recours au travail forcé et le travail des enfants. Cette pratique est pour nous inacceptable et nous sévirons en ce sens pour en faire valoir son interdiction.

Bien-être de l'Humain.

Chez Multi-Action Communication inc., nous valorisons la communication, l'intégrité, le partage et le respect d'autrui dans nos relations d'affaires avec tous nos partenaires. Multi-Action Communication inc. applique ces mêmes valeurs auprès de ses employés.

Afin d'assurer un maximum de bien-être pour tous, une politique sur la communication est établie à travers tous les sites du groupe. Celle-ci a pour rôle de renforcer les communications, collaborations et tous autres types d'échanges internes, inter-compagnie, ainsi qu'avec les partenaires, tels que les clients et les fournisseurs.

Respect, discrimination, violence et harcèlement au travail.

Multi-Action Communication inc. reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Il s'ensuit que toute forme de harcèlement, qu'il soit physique ou psychologie, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

Le harcèlement, la discrimination, la violence et le non-respect d'autrui n'est aucunement toléré chez Multi-Action Communication inc. Nous croyons fortement que ces enjeux perturbent l'atmosphère et détériore les conditions de travail, c'est pourquoi, les partenaires, clients et fournisseurs, doivent se commettre à maintenir un environnement de travail respectueux et sans présence de ces enjeux néfastes, tout au long de leur collaboration avec Multi-Action Communication inc.

Suivant cet engagement, tous les employés doivent respecter la dignité, l'estime de soi, l'honneur et la réputation de leurs collègues de travail, peu importe qu'il s'agisse de leurs subordonnés, de leurs supérieurs ou de collègues de même niveau.

Multi-Action Communication inc. tient à préserver un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement. C'est pourquoi, ces propos sont à respecter en tant que fournisseurs et clients de Multi-Action Communication inc.

Les employés et les partenaires doivent contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement.

Multi-Action Communication inc. s'engage à fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir tout type de violence ou discrimination durant les échanges et collaborations, directement ou indirectement, en établissant des mécanismes d'aide et de traitement des plaintes.

Des renseignements supplémentaires sur ce volet se trouve dans le manuel de l'Employé.

Liberté d'association et protection contre la discrimination

Multi-Action Communication inc. s'attend à ce que ses partenaires participent activement à un dialogue social, en préservant le droit à la liberté d'association et d'expression, conformément aux législations locales et bannissent toute forme de discrimination.

Diagramme de processus de réception de marchandises.

Responsable

Activité

Notes

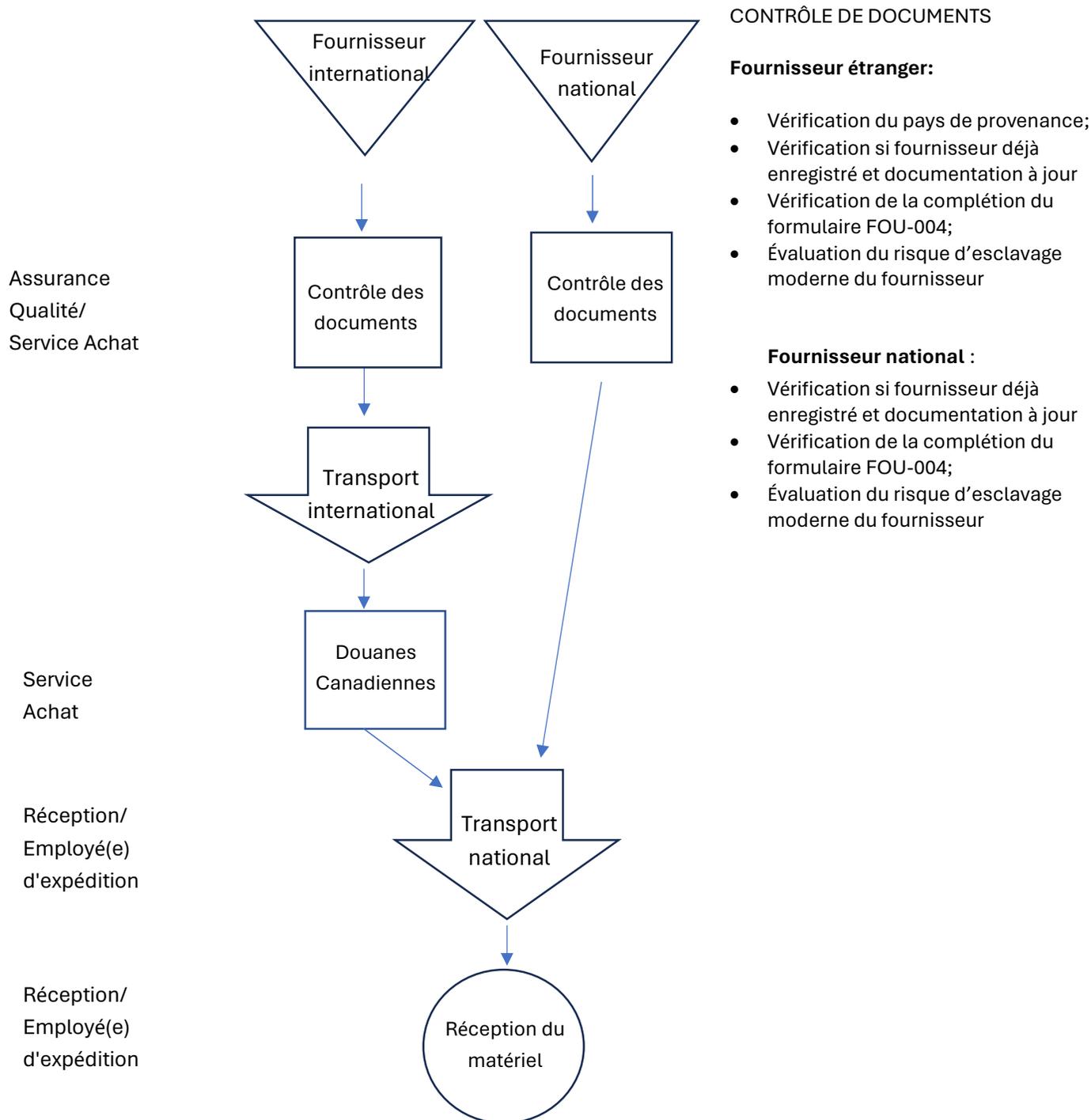


Diagramme de processus de réception de marchandises-suite.

Responsable

Activité

Notes

Réception/
Employé(e)
d'expédition



Suivre la procédure de
réception des
marchandises
PR-ET-001

Réception/
Employé(e)
d'expédition

Conforme



NC

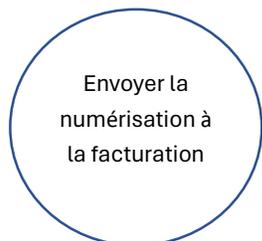
Réception/
Employé(e)
d'expédition



Réception/
Employé(e)
d'expédition



Réception/
Employé(e)
d'expédition



Comptabilité

