

Rapport sur la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement du Canada (exercice financier de 2025)

O-I Canada Corp.

1. Présentation

La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement du Canada (ci-après, la « Loi ») exige que les entreprises qui opèrent au Canada divulguent les mesures qu’elles ont prises au cours de chaque exercice fiscal pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants au sein de leurs activités et de leur chaîne d’approvisionnement.

Le présent rapport décrit en détail les activités d’O-I Canada Corp. (ci-après, « O-I Canada »), qui est une entité déclarante en vertu de la Loi. Le présent rapport couvre l’exercice financier d’O-I Canada allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 (ci-après, la « Période de référence »).

En tant que filiale de la société mondiale O-I, O-I Canada s’engage à respecter des normes élevées de conduite éthique et à se conformer aux lois fédérales et provinciales applicables du Canada. O-I Canada attend de ses fournisseurs qu’ils agissent de la même manière. L’engagement d’O-I Canada en matière de conduite éthique et de respect des lois comprend le respect des lois interdisant la traite des êtres humains, l’esclavage et le travail des enfants.

2. Structure, activités et chaînes d’approvisionnement d’O-I Canada

O-I Canada, une société assiégée en Nouvelle-Écosse, est une filiale d’O-I Glass, Inc. (ci-après, « O-I » ou la « Société »), une société elle-même de l’État de Delaware qui est l’un des principaux fabricants de récipients en verre au monde. O-I n’est pas une entité déclarante au sens de la Loi.

O-I Canada exploite deux usines de fabrication de verre au Canada : l’une à Brampton, en Ontario ; et l’autre à Montréal, au Québec. O-I Canada compte environ 700 employés, tous basés au Canada.

O-I et ses filiales exploitent 64 usines de fabrication de verre dans 18 pays. O-I est présente sur le segment des contenants en verre du marché de l’emballage rigide et est le premier fabricant de contenants en verre dans la plupart des pays où elle possède des installations de production. Les principales installations de production de la Société sont répertoriées dans le formulaire 10-K de la Société, que celle-ci dépose auprès de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

La Société produit des contenants en verre pour les boissons alcoolisées, notamment la bière,

les boissons maltées aromatisées, les spiritueux et le vin. Elle produit également des emballages en verre pour divers produits alimentaires, boissons gazeuses, thés, jus et produits pharmaceutiques. De plus amples renseignements sur la Société, ses activités et sa structure organisationnelle figurent dans le formulaire 10-K d'O-I Glass, Inc. pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

La chaîne d'approvisionnement d'O-I Canada est un processus commercial complexe qui englobe des flux transfrontaliers de matériaux, de renseignements et d'argent. O-I Canada gère divers fournisseurs qui fournissent une large gamme de produits et de services pour ses activités. Ces fournisseurs fournissent des matières premières, de l'énergie, des services logistiques, des emballages, des services de maintenance et de réparation, ainsi que des biens d'équipement. Les principales matières premières utilisées dans la fabrication des récipients en verre sont le sable, le carbonate de sodium, le calcaire et le verre recyclé (le calcin). La grande majorité des dépenses annuelles d'O-I Canada en matière d'approvisionnement concerne des fournisseurs situés au Canada et aux États-Unis. Une petite partie des dépenses concerne des fournisseurs situés dans d'autres régions, notamment en Europe, en Amérique latine et en Asie. O-I Canada attend de tous ses fournisseurs, quel que soit leur emplacement, qu'ils respectent les mêmes normes élevées de conduite commerciale que celles qu'elle applique.

3. Politiques de l'entreprise et processus de diligence raisonnable en matière de travail forcé et de travail des enfants

Les politiques et les processus de diligence raisonnable décrits dans cette section sont mis en œuvre à l'échelle mondiale par O-I, et sont adoptés et appliqués par O-I Canada.

Le Code mondial de conduite et d'éthique professionnelle d'O-I, révisé le 16 juillet 2025, s'applique à tous les employés d'O-I Canada, quels que soient leur poste ou leur ancienneté. Ce code de conduite réaffirme l'engagement de l'entreprise à mener ses activités dans le respect des lois applicables en matière d'emploi et de droits de l'homme, y compris celles interdisant le travail des enfants, le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains. Le Code reflète également les attentes d'O-I et d'O-I Canada en matière de pratiques respectueuses sur le lieu de travail, de liberté d'association et de conformité aux normes du travail applicables. En outre, O-I et O-I Canada attendent de leurs fournisseurs avec lesquels ils ont une relation contractuelle qu'ils se conforment aux lois applicables, y compris celles interdisant la traite des êtres humains, l'esclavage et le travail des enfants.

O-I et O-I Canada utilisent le Code de conduite pour sensibiliser leurs employés et les tenir responsables de la conduite de leurs activités conformément aux lois applicables et à leurs normes de conduite éthique. Les employés qui enfreignent le Code de conduite s'exposent à des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement.

O-I a initialement adopté ces principes directeurs à l'intention des fournisseurs (ci-après, les « Principes ») en 2019, et la Société a mis ses Principes à la disposition de ses fournisseurs afin de les sensibiliser aux attentes de l'entreprise. Les Principes s'appliquent aux filiales et aux unités commerciales d'O-I dans le monde entier, y compris à O-I Canada.

O-I a révisé et mis à jour le contenu de ces Principes en 2025. À la suite de cette mise à jour, une nouvelle campagne de sensibilisation des fournisseurs a été menée. Dans le cadre de cette campagne, certains fournisseurs ont été invités à prendre connaissance des Principes et à confirmer leur conformité via le système en ligne d'O-I.

Les Principes sont disponibles en ligne à l'adresse suivante : [Gouvernance - Documents de gouvernance | O-I Glass, Inc.](#)

Les Principes réaffirment l'attente selon laquelle les fournisseurs mènent leurs activités dans le respect des lois et réglementations applicables et conformément à des normes éthiques élevées. Les Principes couvrent un certain nombre de sujets différents, notamment :

- l'âge minimum d'admission à l'emploi
- le travail forcé
- le travail des enfants
- la traite des êtres humains/l'esclavage moderne
- les abus et le harcèlement
- la discrimination
- la liberté d'association
- les horaires de travail, la semaine de travail et la rémunération

Les Principes prévoient que :

- les fournisseurs n'emploient personne n'ayant pas atteint l'âge légal d'admission à l'emploi tel que défini par la législation locale ;
- les fournisseurs n'auront pas recours au travail forcé ou au travail pénitentiaire involontaire ; et
- les fournisseurs se conforment à toutes les lois applicables interdisant la traite des êtres humains et l'esclavage moderne.

À la demande d'O-I, les fournisseurs peuvent être invités à certifier leur conformité aux Principes et à autoriser O-I et ses agents désignés (y compris tout tiers) à mener des activités de surveillance, notamment des inspections sur site moyennant un préavis raisonnable.

O-I Canada met à la disposition de ses employés, ses fournisseurs et ses autres partenaires commerciaux plusieurs canaux pour signaler tout comportement illégal ou inapproprié. Il s'agit notamment du responsable concerné chez O-I Canada ou d'un autre membre de la direction, du service juridique d'O-I, du bureau chargé de l'éthique et de la conformité, ou de la ligne d'assistance dédiée à l'éthique et à la conformité d'O-I.

O-I gère sa ligne d'assistance Éthique et Conformité, une ressource accessible par téléphone et sur Internet qui peut être utilisée par les employés du monde entier, y compris les employés d'O-I Canada, ainsi que par les partenaires commerciaux, pour signaler des préoccupations d'ordre juridique ou éthique, notamment des violations présumées des droits de l'homme. La ligne d'assistance est disponible en plusieurs langues et peut être contactée sur le site www.oietics.com, ou au 800.963.6396 aux États-Unis ou au Canada, ou encore aux numéros internationaux de la ligne d'assistance indiqués sur www.oietics.com. Les signalements effectués auprès de la ligne d'assistance peuvent être anonymes (sous réserve des lois locales). La confidentialité est préservée dans la mesure du possible, tout en permettant la conduite d'une enquête approfondie sur les préoccupations soulevées. O-I Canada applique une politique stricte de protection des lanceurs d'alerte, interdisant toute mesure de représailles à l'encontre de toute personne effectuant un signalement de bonne foi.

L'équipe des achats d'O-I utilise EcoVadis comme l'un des outils permettant d'assurer la transparence des performances en matière de développement durable des fournisseurs directs d'O-I, y compris ceux qui travaillent avec O-I Canada. EcoVadis fournit des notations de développement durable des entreprises et des renseignements connexes dans quatre domaines : l'environnement, le travail et les droits de l'homme, l'éthique et les achats durables.

La mise en œuvre du programme EcoVadis comprend plusieurs étapes. Les activités initiales se concentrent sur l'identification et la segmentation de fournisseurs sélectionnés en fonction de leur pertinence commerciale, l'attribution de la responsabilité interne des fournisseurs au sein de la plateforme EcoVadis, et la mise à disposition des informations relatives au développement durable aux responsables de fournisseurs désignés. Les données de développement durable disponibles auprès d'EcoVadis, y compris les notations des fournisseurs et les informations connexes, sont utilisées pour sensibiliser en interne aux questions de développement durable chez les fournisseurs.

EcoVadis complète sa méthodologie de notation par un suivi continu des renseignements accessibles au public et des sources médiatiques relatives aux fournisseurs. Lorsque des évolutions pertinentes sont identifiées — telles que des questions liées au droit du travail et aux droits de l'homme — ces mises à jour sont intégrées à la plateforme EcoVadis et communiquées aux responsables internes désignés par le biais de notifications périodiques, ce qui permet d'assurer une bonne visibilité sur les évolutions en matière de développement durable concernant les fournisseurs.

De plus, O-I a accès aux renseignements de développement durable d'EcoVadis lorsque les fournisseurs disposent déjà d'une notation EcoVadis indépendante et mettent ces informations à la disposition d'O-I.

O-I a précédemment réalisé une évaluation de la maturité de ses achats avec EcoVadis afin d'évaluer son cadre d'approvisionnement durable et d'identifier les domaines à développer davantage. En 2026, O-I a lancé une nouvelle évaluation de la maturité de ses achats. Les résultats de cette évaluation soutiendront le développement continu des pratiques d'approvisionnement durable d'O-I.

Les considérations de durabilité relatives aux fournisseurs, y compris l'alignement sur les Principes à l'intention des fournisseurs d'O-I et les objectifs plus larges de décarbonisation, font partie du programme d'approvisionnement durable d'O-I. Des activités visant à renforcer l'intégration des considérations de durabilité dans la gestion des fournisseurs et les processus d'approvisionnement sont menées de manière structurée et progressive.

4. Risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et mesures prises par O-I Canada pour évaluer et gérer ce risque

O-I Canada estime que le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans ses activités est relativement limité. Sur le plan géographique, O-I Canada exerce ses activités au Canada qui, selon le [Global Slavery Index publié par Walk Free](#), l'organisation internationale de défense des droits de l'homme, présente une faible prévalence de travail forcé et de travail des enfants, un faible risque de vulnérabilité au travail forcé et au travail des enfants, et une surveillance gouvernementale relativement solide de la question. De plus, la main-d'œuvre d'O-I Canada est régie par les normes fédérales et provinciales applicables en matière de travail et d'emploi, en plus du Code de conduite d'O-I et des politiques et procédures liées à l'emploi. Les fournisseurs d'O-I Canada sont principalement situés aux États-Unis et au Canada. Nonobstant cette évaluation, O-I Canada reconnaît qu'aucune chaîne d'approvisionnement n'est entièrement exempte de risques.

Les usines exploitées par O-I Canada, ainsi que la quasi-totalité des usines d'O-I à l'échelle mondiale, sont membres de [SEDEX](#), une organisation à but non lucratif qui se consacre à la

promotion de pratiques commerciales éthiques. SEDEX recueille des données relatives aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) concernant les activités des entités par le biais d'informations fournies par les entreprises elles-mêmes, d'audits le cas échéant, et d'autres outils d'évaluation. Les clients d'O-I Canada qui sont membres de SEDEX ont accès aux renseignements concernant O-I Canada contenues dans la base de données SEDEX.

Dans le respect total des conventions et déclarations fondamentales de l'Organisation internationale du travail, O-I a procédé à une analyse des risques liés aux droits de l'homme susceptibles de se présenter dans le cadre des activités d'O-I Canada, y compris au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Les derniers rapports d'estimations mondiales concernant le travail forcé et le travail des enfants ont identifié des pays ou des régions du monde où le risque d'injustices, telles que l'esclavage moderne, le travail des enfants ou le travail forcé, est plus élevé. À l'heure de la publication de ce rapport, O-I était aux premières étapes de l'utilisation, à titre limité, d'un outil tiers d'évaluation des risques afin d'évaluer et de surveiller les marchandises et les pays identifiés comme présentant un risque élevé. L'objectif de l'utilisation de cet outil est de sensibiliser aux risques plutôt que de servir de mécanisme unique ou exhaustif d'identification des risques.

Si O-I Canada est informée ou découvre la présence potentielle ou confirmée de travail forcé ou de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement, O-I Canada mènera une enquête et prendra les mesures correctives que la direction jugera appropriées.

Sur la base des renseignements dont dispose O-I Canada et des activités de diligence raisonnable menées au cours de la Période de référence, O-I Canada n'a identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités ou ses chaînes d'approvisionnement au cours de la Période de référence, et par conséquent, aucune mesure corrective n'a dû être prise, y compris celles liées à la compensation de la perte de revenus ou de l'impact économique sur les familles les plus vulnérables.

5. Formation dispensée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants

O-I propose chaque année à l'ensemble de ses employés à travers le monde, y compris à ceux d'O-I Canada, une formation en ligne sur la conformité relative au Code de conduite d'O-I. À l'issue de cette formation, les employés sont invités à s'engager à respecter le Code de conduite d'O-I. O-I propose également chaque année à tous ses employés à travers le monde une formation sur la lutte contre la corruption. Les thèmes abordés dans la formation sur la lutte contre la corruption varient au fil du temps, et l'un d'entre eux concerne le travail forcé et le travail des enfants.

L'équipe chargée des achats d'O-I à l'échelle mondiale a suivi une formation dispensée par

EcoVadis sur les achats durables. Cette formation a présenté cinq domaines clés en matière de développement durable : le respect des droits de l'homme, les normes du travail, la santé et la sécurité, l'impact environnemental et l'éthique des affaires. L'équipe chargée des achats dispose, sur une base volontaire, d'un accès illimité aux ressources de formation d'EcoVadis, y compris aux formations sur le travail forcé et le travail des enfants.

6. Évaluations de l'efficacité

Dans le cadre de l'approche d'O-I visant à évaluer l'efficacité de ses processus de conformité, et compte tenu de la nature et de l'ampleur de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement, O-I Canada met en œuvre les mesures suivantes :

- un suivi des formations en ligne annuelles sur le Code de conduite suivies par les employés à l'échelle mondiale ;
- un suivi des signalements effectués auprès de la ligne d'assistance mondiale en matière d'éthique et de conformité de la Société ; et
- un suivi de l'ouverture et de la clôture des enquêtes relatives aux préoccupations soulevées via la ligne d'assistance Éthique et Conformité d'O-I et d'autres canaux de signalement.

Ensemble, ces mesures visent à fournir des indicateurs de l'efficacité du programme et de la surveillance interne plutôt qu'à servir de mesure définitive du risque lié à la chaîne d'approvisionnement d'O-I Canada.

À l'avenir, O-I Canada pourrait envisager d'autres mesures d'évaluation de l'efficacité que sa direction jugera appropriées.

Attestation :

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration d'O-I Canada Corp. conformément à l'article 11(4)(a) de la Loi.

Signature : /s/ Scott W. Gedris

Nom complet : Scott W. Gedris

Titre : Administrateur

Date : le 14 mai 2026

J'ai le pouvoir d'engager O-I Canada Corp.