



Finkl Steel
Membre du Groupe Swiss Steel
Les Forges de Sorel Cie - Sorel Forge Co.

RAPPORT

Loi sur la lutte contre le travail forcé dans les chaînes
d'approvisionnement canadiennes

Exercice financier du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024

Sorel Forge Co. 100 rue McCarthy, Saint-Joseph-de-Sorel, QC, J3R 3M8

TABLE DES MATIERES

Table des matières

STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT	3
L'ENGAGEMENT DE L'INSTANCE DIRIGEANTE.....	3
MESURES PRISES POUR PRÉVENIR ET RÉDUIRE LES RISQUES.....	4
POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE	5
RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS	7
MESURES POUR REMÉDIER AUX PERTES DE REVENUS	8
FORMATION.....	8
ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ.....	8
APPROBATION ET ATTESTATION	9

Ce rapport est réalisé en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* et concerne l'entité **Sorel Forge Co.**

STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Sorel Forge Co. est située à St-Joseph-de-Sorel dans la province de Québec et est une filiale de Swiss Steel Group depuis plus de 10 ans, dont la maison mère est en Suisse.

L'entreprise emploie 313 employés, sur un site équipé d'un four à arc électrique, d'un four poche, de plusieurs fours de forge et de traitement thermique, d'un département d'usinage et d'usinage avancé. Sorel Forge Co. opère depuis plus de 85 ans dans la métallurgie et fait partie des leaders de l'industrie du forgeage. Nous sommes le plus grand producteur de pièces forgées à façon au Canada, et nos installations internes permettent de produire une gamme très diversifiée de produits forgés.

Sorel Forge Co. s'approvisionne localement pour une grande partie des matériaux et des services. Afin d'assurer un approvisionnement flexible, de soutenir les économies locales et de favoriser nos relations et l'emploi avec les communautés autour de notre site. Nous nous efforçons d'obtenir une part élevée de nos dépenses d'approvisionnement auprès de fournisseurs nationaux. En 2024, la part des dépenses effectuées auprès de partenaires basés au Canada était d'environ 70 % (à l'exclusion des ferroalliages).

L'ENGAGEMENT DE L'INSTANCE DIRIGEANTE

Le Conseil d'Administration et la Direction Générale de Swiss Steel Group ont impliqué tous les collaborateurs du Groupe dans la mise en place du *Programme Environnement société et gouvernance* (ESG) du Groupe. Cet investissement important en termes de temps et de ressources est crucial pour garantir que l'ensemble de notre Groupe, et de notre personnel, s'engagent pleinement dans ce programme. Pour formaliser cet engagement de l'instance dirigeante, outre les actions menées en internes mentionnées ci-dessous, **le Conseil d'Administration et la Direction Générale de Swiss Steel Group ont actualisé, co-signé et publié en plusieurs langues :**

- [Un Code de Conduite;](#)
- [Un Code de Conduite des fournisseurs;](#)
- [Une Déclaration en matière de Droits Humains, d'Environnement et d'Éthique.](#)

La direction de Swiss Steel Group et le **Comité de direction de Sorel Forge Co.** sont pleinement impliqués dans le déploiement du programme ESG. Des **réunions trimestrielles** avec Sorel Forge Co. sont organisées, ce qui assure que tous les membres de la direction sont conscients des défis à venir (nouvelles lois, nouveaux risques identifiés, etc.) en matière de droits humains, d'environnement et d'éthique. Cela permet aussi d'échanger avec la direction sur les besoins spécifiques et les éventuelles adaptations nécessaires pour Sorel Forge Co. par rapport au plan ESG du Groupe.

Nous avons mis en place un **système d'alerte interne**, communiqué par le biais d'affiches sur tous nos sites dans les langues locales. Ce message est renforcé par une communication annuelle du Président directeur général (PDG) de Swiss Steel Group à tous les employés incluant les statistiques Groupe en termes de remontés d'alertes (nombre de remontés, sanctions, etc.). L'alerte interne est un élément essentiel de notre système de gestion de la conformité et de l'ESG, qui garantit que les risques liés aux droits humains, à l'environnement et à l'éthique sont signalés (de façon anonyme et ou confidentielle). Le **Comité Éthique Groupe** (composé des directeurs des ressources humaines, des affaires juridiques, de l'audit interne et de la conformité) est chargé d'examiner les alertes reçues et de décider de la marche à suivre. Le système d'alerte interne est accessible et publié sur notre site internet, notre intranet, notre code de conduite, ainsi que dans le code de conduite de nos fournisseurs, (et les affiches ci-dessus mentionnés) afin de garantir que nos employés et tous nos partenaires commerciaux y aient accès.

MESURES PRISES POUR PRÉVENIR ET RÉDUIRE LES RISQUES

Comme mentionné dans le rapport de Swiss Steel Group ([Rapport Annuel Extra financier Groupe 2024](#) publié en 2025) et notre [Déclaration des Droits Humains, Environnement et Éthique](#), Swiss Steel Group a mis en place plusieurs mesures pour prévenir les risques de manquement aux droits humains pour nos entités juridiques (dont Sorel Forge Co). En plus des documents publiés sur notre site internet nous avons également en interne pris certaines actions telles que :

1. La mise en place d'une **politique de droits humains** publiée sur notre intranet et communiquée à l'ensemble des salariés en 2023 récapitulant les standards que Swiss Steel Group souhaite suivre dans toutes ses filiales, quelles que soient la réglementation et les pratiques locales. Cette politique est largement inspirée des législations : allemande (German Supply Chain Act), suisse (ESG law), des United Nations Guiding Principles (UNGPs), et les OECD Guidelines for Multinational Enterprises (MNEs) comme mentionné dans notre Code de Conduite et notre Code de Conduite des fournisseurs.
2. Une **campagne de communication** : Pour compléter la communication annuelle sur le Code de Conduite et les remontées de notre Système d'Alerte Interne effectuée par le PDG de Swiss Steel Group, une communication trimestrielle est faite en matière de Conformité. Ces communications sont effectuées par la direction locale Sorel Forge Co. à tous les employés afin de les informer des politiques (dont la politique des droits humains), de règles internes, etc. et leur rappeler l'importance du Responsable Conformité local.
3. Une personne de contact (**le Responsable Conformité Local**) en cas de violation des droits humains a été désignée pour chaque unité de production, et est rappelée chaque année (et plusieurs fois par an) à l'ensemble de Swiss Steel Group dont les équipes de Sorel Forge Co. Le Responsable Conformité est également rappelé dans toutes les communications trimestrielles faite sur un sujet Conformité à l'ensemble des salariés et/ou à ceux visés par le sujet.
4. Un **plan de formation** incluant le thème des droits humains est intégré dans la formation sur le code de conduite qui est donnée à l'ensemble des salariés en face à face, e-learning ou vidéo en fonctions de l'exposition au risque des salariés (fonctions, niveaux hiérarchiques). Ces formations portent sur plusieurs sujets (code de conduite, lutte contre la corruption, droits humains, environnement, protection des lanceurs d'alertes).

5. Une **cartographie des risques** pour ses propres activités est effectuée chaque année dans les principales entités de Swiss Steel Group dont Sorel Forge Co. afin de s'assurer que les risques sont identifiés et que les ressources/contrôles sont alloués aux domaines concernés. 2022 a vu le lancement de l'évaluation des risques de conformité, incluant les risques de lutte contre la corruption, les sanctions, l'antitrust, les conflits d'intérêts, les personnes politiquement exposées, etc. En 2023 ce processus a été étendu à toutes les grandes entités du Groupe de plus de 100 salariés (dont Sorel Forge Co.), soit plus de 95 % des salariés de Swiss Steel Group. Cet exercice a été poursuivi en 2024 avec un format actualisé basé sur les nouveaux risques identifiés découlant des faits avérés et remontés via la plateforme pour lanceur d'alerte.
6. Pour compléter l'évaluation des risques de conformité qui est effectuée par nos principales entités, une **déclaration de conformité** est signée semestriellement par toutes les entités juridiques opérationnelles de Swiss Steel Group afin de confirmer leur alignement avec les politiques groupe couvrant les risques ESG (Environnement, Social, Gouvernance) mentionnés ci-dessus. Cette déclaration de conformité est régulièrement actualisée avec les nouvelles politiques groupe ainsi que les nouvelles mesures qui font suite aux cas avérés remontés dans le system d'alerte. La déclaration de conformité signée par chacune des entités du Groupe contient depuis 2023 des questions de droits humains, et plus particulièrement concernant le travail des enfants, les minerais de conflit et l'environnement. Dans ce processus les entités sont tenues de reporter au Groupe tout emploi des mineurs de moins de 15 ans, en tant qu'employé ou dans le cadre d'un programme éducatif (étudiants, apprentis, etc.).

Sorel Forge Co. applique une réglementation interne plus stricte que le reste des filiales de Swiss Steel Group sur l'emploi des mineurs:

- Les personnes de moins de 18 ans ne sont pas autorisées à être employées par Sorel Forge Co. et les personnes entre 16 et 18 ans sont uniquement acceptées dans le cadre de visite de sites et doivent être impérativement accompagnées d'un adulte. Les personnes de moins de 16 ans sont strictement interdites sur le site.
 - Le site Sorel Forge Co. est sous vidéo surveillance avec un accès contrôlé à l'entrée 24/24.
 - De plus Sorel Forge Co. est exclusivement basé au Québec avec une organisation de représentation du personnel (syndicat des aciers forgés) ainsi que l'accès à la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) qui dépend du ministère responsable du travail.
7. Swiss Steel Group a mis en place en 2023, **dans son intranet, une page dédiée aux droit humains** récapitulant l'ensemble des standards à suivre au sein de Swiss Steel Group en matière de travail forcé et travail des enfants. Dans cette page intranet, la politique des Droits Humains ainsi que la Déclaration de Droits humains, Environnement et Etique du Groupe sont mis à disposition, ainsi que les contrôles mis en place. Les employés de Sorel Forge Co. ont tous accès à cet intranet qui est également rappelé dans les communications trimestrielles.

POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE

Swiss Steel Group a mis en place une [Déclaration de droit Humains, Environnement et Ethique](#) récapitulant l'ensemble des contrôles et procédures mises en place pour prévenir au sein de Swiss Steel Group et dans sa chaine d'approvisionnement, que le risque de travail forcé ou de travail des

enfants est correctement prévenu. Ce document vient compléter le [Code de Conduite de Swiss Steel Group](#) et le [Code de Conduite des fournisseurs](#).

1. Cartographie des risques fournisseurs

Swiss Steel Group applique une approche active basée sur le risque dans la gestion des fournisseurs. Avant qu'un fournisseur ne soit qualifié et ajouté au portefeuille de fournisseurs du Groupe, il doit faire l'objet d'un processus d'approbation approfondi. Au cours de ce processus, les risques sont identifiés et évalués afin de s'assurer que tous les fournisseurs respectent non seulement les exigences légales, mais aussi les normes du Groupe. En 2022, le Groupe a harmonisé ses processus d'évaluation des risques liés aux fournisseurs. En 2023, un outil Groupe a été mis en place pour effectuer une diligence raisonnable dans toutes les unités de production. L'outil prend en charge le filtrage et le suivi du portefeuille de fournisseurs, regroupe les fournisseurs selon les niveaux de risque associés et permet de communiquer sur les aspects ESG avec les fournisseurs. Un **questionnaire ESG personnalisé** a été créé et déployé en 2024 par Swiss Steel Group et est envoyé via l'outil (aux fournisseurs les plus à risque) et permet également de faire un suivi de celui-ci. Pour obtenir la meilleure analyse possible dans le cadre de notre programme de diligence raisonnable, nous avons choisi une approche en deux étapes comprenant :

a) Une vérification de la réputation et des sanctions :

- La vérification des sanctions et des embargos ;
- Les décisions juridiques accessibles au public prises par les gouvernements : mises en accusation, condamnations, etc. ;
- Les rapports médiatiques défavorables sur les actes répréhensibles possibles (corruption, droits humains, environnement, etc.).

b) Évaluation des risques par Swiss Steel Group :

Il est important de noter que l'évaluation des risques axée sur la lutte contre la corruption, les droits humains et l'environnement chez nos fournisseurs directs est adaptée par Swiss Steel Group afin de classer les fournisseurs par catégorie de risques :

- Risque basé sur l'activité des fournisseurs (services ou biens) ;
- Risques relatifs à la chaîne d'approvisionnement de nos fournisseurs directs ;
- Risque lié à la localisation du fournisseur

La combinaison de ces facteurs permet d'établir le risque du fournisseur pour Swiss Steel Group.

La mise en œuvre de l'outil s'est achevée en 2023 et Swiss Steel Group a téléchargé plus de 5000 fournisseurs représentant plus de 90 % des dépenses totales du Groupe. L'outil Groupe permet non seulement d'identifier rapidement les signaux d'alerte potentiels, mais il aide également les professionnels de l'approvisionnement du Groupe à mieux comprendre et à atténuer les risques liés à l'ESG dans la chaîne d'approvisionnement.

2. Politique de diligence raisonnable et la formation des équipes achat et conformité sur l'outil de diligence raisonnable

Une **politique de diligence raisonnable** a été élaborée en 2023 et approuvée en janvier 2024. Cette politique définit le rôle et les responsabilités du Comité des risques de Diligence Raisonnable (qui comprend le responsable achat, conformité et ventes du Groupe), ainsi que les cas qui doivent être remontés. Ce comité est chargé de décider des mesures à prendre en cas de violations confirmées : audits de fournisseurs, suspension temporaire de la relation commerciale, ou cessation de la coopération commerciale, le cas échéant.

En 2023, plusieurs **formations spécifiques ont été dispensées aux équipes Achats et Conformité** sur l'utilisation du nouvel outil de diligence raisonnable du Groupe (plus de 50 employés formés). Cette action de formation spécifique vient compléter la formation régulière du personnel sur les aspects liés à l'ESG qui permet d'accroître la sensibilisation aux risques.

RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

a) Au sein de notre personnel

Swiss Steel Group et Sorel Forge Co. n'ont pas identifié d'activité ou de département avec un risque élevé de travail forcé ou de travail des enfants. Sorel Forge Co. a ses activités basées sur un seul site, à St-Joseph-de-Sorel au Canada dans la province du Québec, ce qui réduit le risque de travail forcé ou des enfants. De plus les règles spécifiques internes de Sorel Forge Co. comme expliqué précédemment, concernant l'interdiction d'emploi de mineurs et le contrôle de l'accès au site de production, réduit encore ce risque.

b) Au sein de nos chaînes d'approvisionnement

Dans l'exécution de la cartographie des risques des fournisseurs Swiss Steel Group a identifié un risque accru pour le travail forcé et/ou le travail des enfants pour certaines catégories de fournisseurs :

- Les fournisseurs basés dans des pays dont la réglementation en matière de droits humains et environnementaux est limitée ;
- Les fournisseurs (sous-traitants / traders) dont l'origine du matériel diffère du pays où est basé le fournisseur ;
- Les fournisseurs de matières premières en général ;
- Les fournisseurs de consommables (fourniture d'usine) spécifique à notre industrie.

Comme mentionné précédemment, Swiss Steel Group utilise son outil de *Diligence raisonnable* pour monitorer ses risques fournisseurs. Swiss Steel Group de plus effectuera des visites de sites d'extraction minière en 2025 et s'est déjà rapproché de plusieurs associations afin de se faire accompagner dans l'exécution de ces audits.

Les fournisseurs avec un risque accru en ESG reçoivent systématiquement un questionnaire ESG pour obtenir la meilleure analyse possible dans le cadre de notre programme de diligence raisonnable. Cela implique les fournisseurs à haut risque et les fournisseurs faisant l'objet d'une alerte de notre outil. Le Comité des risques de diligence raisonnable est chargé de décider des mesures à prendre en cas de violations confirmées comme mentionné précédemment.

Notre **Code de Conduite des fournisseurs** est obligatoire pour les fournisseurs de Swiss Steel Group. Certains fournisseurs peuvent toutefois dans la mesure où ils ont un Code de Conduite équivalent (ou plus restrictif) à celui de Swiss Steel Group se conformer à leurs standards. Dans les 2 cas ci-dessus mentionnés, les fournisseurs directs de Swiss Steel Group s'engagent à **imposer les valeurs du Code de conduite de Swiss Steel Group dans leur chaîne d'approvisionnement**, et à **déployer les mesures nécessaires pour contrôler leurs fournisseurs**.

MESURES POUR REMÉDIER AUX PERTES DE REVENUS

Swiss Steel Group a déployé son programme de diligence raisonnable en 2023 par l'acquisition d'un outil. Des questionnaires ont été envoyés en 2024 aux fournisseurs présentant un risque accru et les réponses ont été examinées collégalement une équipe de travail au Groupe, représentants les départements Achat, Conformité, Santé Sécurité et Environnement. Le Comité de diligence raisonnable qui prend des décisions en cas de manquement au code de conduite des fournisseurs est en place, et les progrès réalisés dans l'examen des résultats de la diligence raisonnable sont régulièrement communiqués à la direction de Sorel Forge Co.

Le programme de diligence raisonnable de Swiss Steel Group sera affiné et ajusté dans les années à venir afin d'aider les fournisseurs confrontés à des situations de travail des enfants ou travail forcé.

FORMATION

Swiss Steel Group a établi un programme de formation de ses salariés qui inclue le Code de Conduite en général, les sujets de Droits Humains, d'Environnement et d'Éthique. Pour les employés de la direction, et les employés les plus exposés en contact direct avec les clients, les fournisseurs et les autorités publiques, une formation en présentiel (session de 2 heures) est dispensée. Les salariés avec une adresse électronique non exposés aux risques sont tenus de faire un e-learning sur le sujet.

Pour compléter le programme de formation, une vidéo de 10 minutes a été préparée pour les employés qui n'ont pas d'adresse électronique et qui sont peu ou pas exposés aux risques.

En 2023 le Groupe Swiss Steel a déployé son programme de formation sur l'Europe principalement, 450 salariés ont été formés en 2023 en face à face et la vidéo a été donnée à plus de 780 salariés. Le programme et les formations s'est poursuivi en 2024 sur l'Amérique du Nord. Au total, rien que sur le site de Sorel c'est 107 employés du management et personnels exposés qui ont été formés en face à face sur le Code de Conduite, l'Anti-Corruption, les Droits Humains et l'Environnement ainsi que 407 salariés ouvriers par vidéo.

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Swiss Steel Group est une **société listée sur le marché boursier suisse** et par conséquent tenue à la mise en place d'un :

- Système de Contrôle Interne (ICS : Internal Control System) ;
- D'audit interne et ;
- D'audit externe.

Les filiales majeures de Swiss Steel Group (dont Sorel Forge Co. fait partie) sont régulièrement auditées. Cette revue comprend plusieurs éléments qui font partie intégrante du processus de prévention et de détection des manquements au code de conduite et au code de conduite des fournisseurs :

- Ligne d'alerte interne (affichage et communication);
- Processus de diligence raisonnable des fournisseurs (effectué et suivi);
- Formations des salariés (taux de participation);
- Cartographie des risques de Swiss Steel Group et de sa chaîne d'approvisionnement (document complété, signé, etc.).

Les sites de productions de Swiss Steel Group font l'objet d'**audits clients** (directement effectués par eux ou par des tiers indépendants à des fins de qualité). Ces audits comprennent une revue des formations et des qualifications de nos salariés. Enfin **nos sites de productions sont certifiés** par plusieurs normes de qualité. Sorel Forge Co. à titre d'exemple est certifié ISO 9001, ce qui implique **une revue détaillée du site par une société de certification indépendante**.

APPROBATION ET ATTESTATION

Conformément aux exigences de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la Loi), et en particulier à son article 11, je, en ma qualité de [titre], atteste avoir examiné les informations contenues dans le rapport au nom du corps directeur de l'entité [ou des entités] mentionnée ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont vraies, exactes et complètes dans tous leurs aspects importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée dans le présent rapport.

J'ai le pouvoir de lier Sorel Forge Co.

J'ai le pouvoir de lier Sorel Forge Co.



Louis-Philippe Lapierre-Boire

Chief Operating Officer - Finkl Steel
President - Sorel Forge Co.

31 mai 2025



Benoit Paulhus

Vice-President of Finance and Administration -Sorel
Administrator - Sorel Forge Co.

31 mai 2025