

Rapport annuel de 2024 sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement



Champ d'application du rapport

Le présent rapport, préparé en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi ») en vigueur au Canada, s'applique à *Ryerson Canada Inc.* (« *Ryerson Canada* »), une société canadienne dont le siège social se trouve à Burlington, en Ontario et une filiale en propriété exclusive de Joseph T. Ryerson & Son Inc. (« *Ryerson* »), une société américaine dont le siège social se trouve à Chicago, en Illinois.

Le présent rapport est produit conformément à la Loi et sert à communiquer les renseignements pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2023. Il décrit les mesures que nous avons prises pour prévenir, repérer, gérer et réduire le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants au sein de notre entreprise et de notre chaîne d'approvisionnement.

Structure organisationnelle

Comme mentionné ci-dessus, Ryerson Canada est une société canadienne dont le siège social se trouve à Burlington, en Ontario. Ryerson Canada est une filiale en propriété exclusive de Ryerson Holding Corporation, une société cotée en bourse du Delaware, aux États-Unis, dont le siège social est à Chicago, en Illinois.

Ryerson Canada Inc. est un chef de file du traitement et de la distribution de métaux industriels et exerce ses activités aux États-Unis, au Canada, au Mexique et en Chine. Lors de sa fondation en 1842, Ryerson était un petit atelier de ferronnerie aux abords de la rivière Chicago. Ayant fêté son 180^e anniversaire en 2022, la société compte aujourd'hui près de 4 600 employés et environ 114 succursales en Amérique du Nord et en Chine et offre une vaste gamme de produits et des capacités de fabrication, ce qui permet de produire une grande variété de pièces utilisées par les industries du monde entier. Des formes simples aux assemblages complexes, nous continuons à trouver de nouveaux moyens de fournir les produits dont nos clients ont besoin à un prix concurrentiel.

Ryerson Canada compte neuf sites et environ 200 employés au Canada :

1. Brampton, Ontario
2. Burlington, Ontario (siège social)
3. Calgary, Alberta
4. Edmonton, Alberta
5. Richmond, Colombie-Britannique
6. Saint John, Nouveau-Brunswick
7. Vaudreuil, Québec
8. Winnipeg, Manitoba
9. Mississauga, Ontario (Division Apogee Steel)

CE QUE NOUS FAISONS – AU CŒUR D’UNE INDUSTRIE DE 296 G\$

FOURNISSEURS

- Produisent principalement des bobines, des plaques et des barres à partir de la coulée de métal chaud
- Produisent et expédient en grands volumes
- Ont des délais d’exécution longs et potentiellement variables



RYERSON

- 75 000 produits métalliques en stock optimisés par plus de 80 000 articles cartographiés virtuellement
- Réseau nord-américain interconnecté : près de 100 sites exploités par l’entreprise et plus de 400 sites cartographiés de tiers
- Expertise des produits et du marché cible



CLIENTS

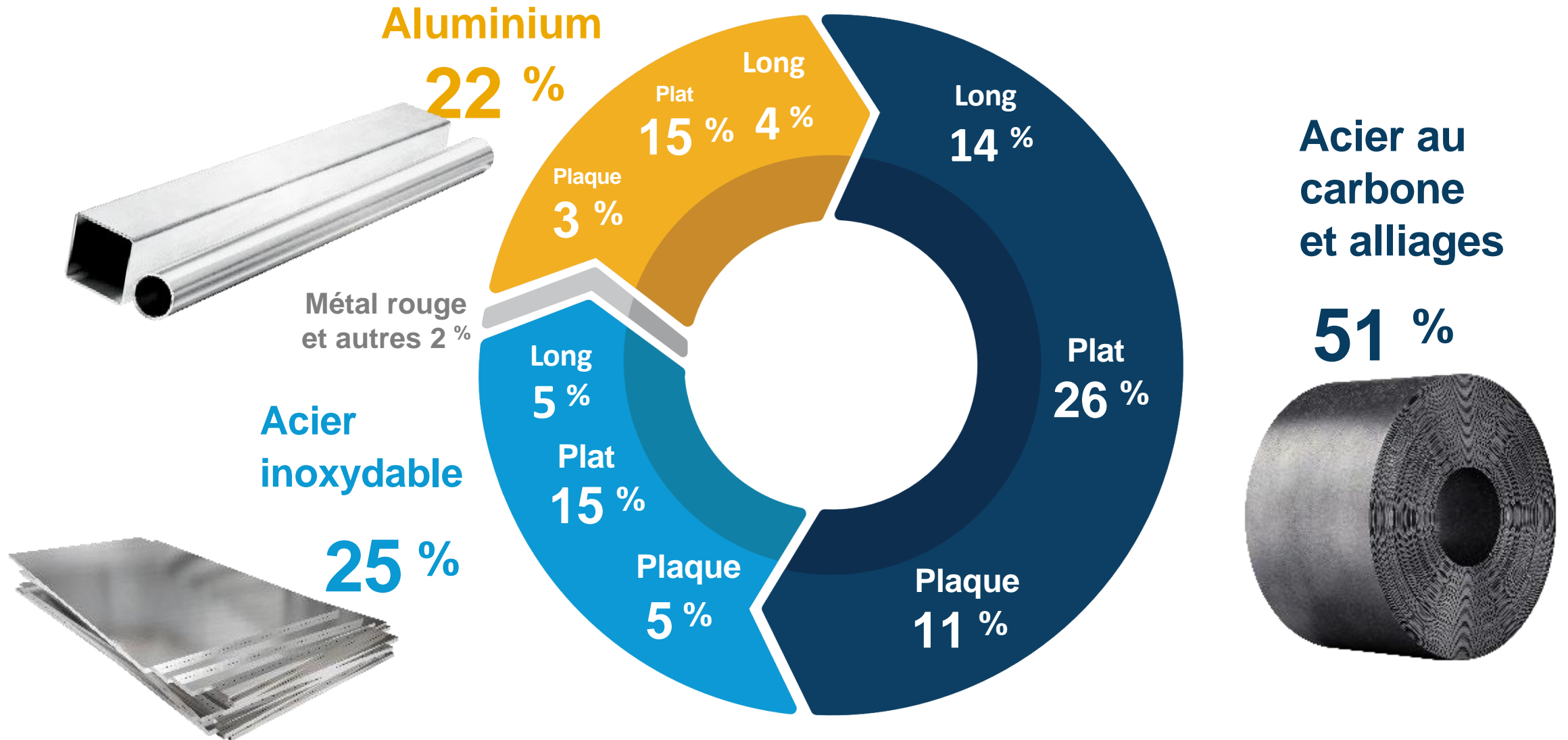
- Exigent une variété de produits/services
- Achètent pour définir la nomenclature des matériaux
- Recherchent un partenariat basé sur des attributs à valeur ajoutée



NOTRE POSITION DANS LA CHAÎNE DE VALEUR NOUS PERMET D’OFFRIR :

- DES SERVICES DE CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT À VALEUR AJOUTÉE ET GÉRÉS EN FONCTION DES RISQUES
- DES FLUX DE TRÉSORERIE ANTICYCLIQUES
- DES PRODUITS À LA DEMANDE

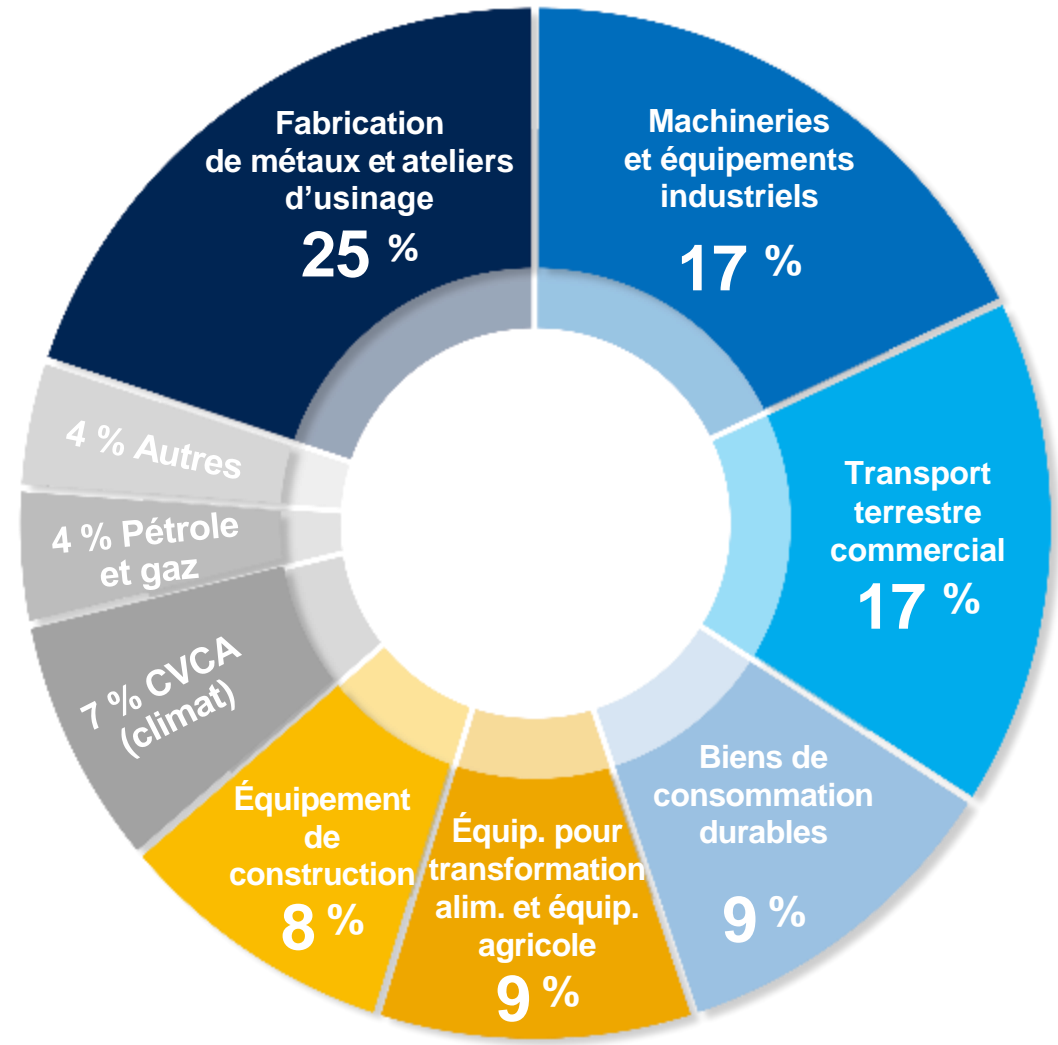
Une gamme de produits diversifiée



MARCHÉS CIBLES DIVERSIFIÉS

Tendances à long terme :

- Infrastructure
- Automatisation
- Infrastructure infonuagique
- Énergie renouvelable
- Logistique de commerce électronique
- Véhicules électriques



Chaînes d'approvisionnement

Chez Ryerson Canada, nous nous efforçons de travailler avec des fournisseurs, des vendeurs et d'autres tiers (collectivement « fournisseurs ») qui partagent notre engagement en matière de responsabilité sociale, éthique et environnementale. Nous sommes motivés par notre engagement à soutenir les communautés que nous desservons, à livrer des produits qui satisfont nos normes strictes en matière de qualité et de conformité, ainsi qu'à maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité, de santé et d'environnement afin de protéger notre personnel et les régions où nous exerçons nos activités. Nous nous efforçons continuellement d'améliorer chacun de ces domaines pour faire de Ryerson une entreprise encore meilleure dans l'avenir. Nous achetons des métaux industriels principalement auprès d'usines et faisons affaire avec des dizaines de fournisseurs de métaux, dont la plupart sont situés au Canada et aux États-Unis et quelques-uns en Chine, en Inde, en Malaisie, à Taïwan et en Turquie, pour notre gamme de produits diversifiée. En outre, notre chaîne d'approvisionnement comprend des fabricants de composants et d'équipements ainsi que des prestataires de services logistiques.

Politiques

Nous avons adopté des politiques et des procédures exhaustives visant à protéger les droits de la personne et à prévenir le travail forcé et le travail des enfants.

Politiques et documents de base

Ryerson a adopté une série de politiques de base qui précisent sa position sur le travail forcé et le travail des enfants, interdisent explicitement le recours à de telles pratiques dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement et décrivent les mesures que l'entreprise doit prendre pour les prévenir.

Chez Ryerson, nous attachons autant d'importance à assurer la qualité et la sécurité de nos produits qu'à faire en sorte que les matériaux que nous introduisons dans nos installations proviennent d'une source responsable. Nous évaluons notre chaîne d'approvisionnement par rapport au respect des droits de la personne, à la durabilité environnementale, à l'évitement des minerais de conflit et à la prise en compte de l'empreinte carbone. Nous menons des évaluations officielles et gérons ces aspects à l'aide de politiques d'approvisionnement éthiques. Nous sommes en mesure de répondre à l'intérêt croissant des clients pour ces enjeux. En effet, nous avons adopté plusieurs politiques pour définir clairement nos engagements, nos politiques, nos exigences et nos pratiques en matière d'approvisionnement responsable dans l'ensemble de nos activités et à toutes les étapes de notre chaîne de valeur. Il s'agit notamment de notre Code d'éthique et de conduite dans les affaires et de notre politique en matière de droits de la personne ainsi que de nos exigences contractuelles en matière d'approvisionnement.

Code d'éthique et de conduite des affaires de Ryerson

Notre Code d'éthique et de conduite des affaires, accessible sur le site Web à l'adresse <https://ir.ryerson.com/governance/governance-documents/default.aspx> (en anglais), s'applique à l'ensemble de nos employés, cadres, dirigeants et administrateurs de même qu'aux parties avec lesquelles nous faisons des affaires. Le code d'éthique vise, entre autres, à promouvoir une conduite socialement responsable, l'intégrité et la responsabilité d'entreprise et énonce les normes de comportement attendues de la part de tous les employés. Il décrit également les principales responsabilités des dirigeants au sein de l'organisation pour favoriser une culture qui reflète les normes et les objectifs énoncés.

Le code d'éthique énonce les principes qui favorisent un environnement de travail sain et des pratiques commerciales équitables pour aider nos employés à prendre des décisions éclairées. Nous exigeons de tous nos employés qu'ils fassent preuve d'honnêteté, d'intégrité et d'équité lors de la promotion et de la vente de nos produits et services, ainsi que dans la conduite générale de nos affaires. Conformément à notre code d'éthique, nous nous engageons à lutter contre l'exploitation sexuelle des mineurs en sensibilisant nos employés, partenaires, fournisseurs et clients.

Au moment de son embauche et annuellement par la suite, chaque dirigeant, membre de la haute direction et du personnel de Ryerson, doit attester qu'il se conforme au code de conduite. Plus précisément, le code de conduite aborde notamment les conflits d'intérêts, la protection et l'utilisation appropriée des actifs et des occasions de l'entreprise, la confidentialité des informations organisationnelles, le traitement équitable, le respect des lois et le signalement de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique. Nos employés ont le devoir de signaler de bonne foi toute violation réelle ou potentielle du code de conduite et peuvent le faire sans crainte de représailles.

La direction informe périodiquement le comité d'audit du conseil d'administration de Ryerson de la mise en œuvre du code de conduite et, le cas échéant, de toute violation importante de celui-ci. Tous les trimestres, l'agent de la conformité principal présente au comité d'audit un sommaire des problèmes signalés au titre du code de conduite. Nous révisons régulièrement le code de conduite pour nous assurer qu'il continue de refléter nos valeurs fondamentales d'intégrité et de respect et qu'il demeure conforme aux normes et aux tendances du secteur.

Politique en matière de droits de la personne de Ryerson

Notre politique en matière de droits de la personne, accessible sur notre site Web à l'adresse <https://ir.ryerson.com/governance/governance-documents/default.aspx> (en anglais), repose sur les principes contenus dans la Charte internationale des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui servent de référence pour mesurer nos performances en ce qui a trait aux droits de la personne.

La politique en matière de droits de la personne interdit explicitement le recours au travail forcé et au travail des enfants par Ryerson ou l'un de ses partenaires de sa chaîne d'approvisionnement. À ce titre, elle stipule notamment ce qui suit :

- a. Les unités d'affaires et les fournisseurs ne doivent pas recourir au travail forcé, sous quelque forme que ce soit : emprisonnement, esclavage, servitude ou autre.
- b. Les unités d'affaires et les fournisseurs ne doivent pas recourir au travail des enfants. Les unités d'affaires et les fournisseurs doivent se conformer aux lois locales concernant l'âge minimum des employés. L'âge minimum doit être au moins : (i) l'âge prescrit par la Convention internationale du travail n° 138 (https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312283,fr:NO) pour les pays qui l'ont ratifiée; ou (ii) l'âge minimum établi par la loi dans le pays ou la région de l'unité d'affaires ou du fournisseur; (iii) lorsque ni les lignes directrices de l'OIT ni l'âge minimum ne sont applicables, l'âge de la fin de la scolarité obligatoire.
- c. Les unités d'affaires et les fournisseurs ne doivent pas conserver les pièces d'identité originales de leurs employés.
- d. Les unités d'affaires et les fournisseurs doivent traiter chaque employé avec dignité et respect. Les employés des unités d'affaires ou des fournisseurs ne doivent en aucun cas faire l'objet de menaces de violence, de punitions physiques, de séquestration ou d'autres formes de harcèlement ou de violence physique, sexuelle, psychologique ou verbale.

Politique de protection des dénonciateurs et de protection contre les représailles

Nous disposons d'une politique de protection des dénonciateurs et de protection contre les représailles bien structurée. En outre, notre politique en matière de droits de la personne et notre code de conduite contiennent des dispositions encourageant toute personne ayant connaissance d'une infraction à une règle à s'exprimer, y compris sur les questions de travail forcé et de travail des enfants, sans crainte de représailles. Les politiques prévoient plusieurs mécanismes de dénonciation. On peut notamment s'adresser à notre service juridique ou à notre service des ressources humaines, appeler notre service téléphonique dédié à la conformité au 1-800-435-1171 ou faire un rapport en ligne sur le site www.SpeakUpRyerson.com. Ces services sont disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et offerts dans plusieurs langues.

Afin de protéger les dénonciateurs, chaque politique interdit les représailles à l'encontre de toute personne ayant signalé, de bonne foi, des infractions à la politique, ou ayant déposé une plainte ou témoigné, aidé ou participé de quelque manière que ce soit dans le cadre d'une enquête ou d'une audition menée par un organisme gouvernemental chargé de l'application de la loi.

Procédures de contrôles diligents

Responsabilité interne et examen des risques

Notre équipe de direction joue un rôle essentiel dans l'orientation de notre approche de développement durable, y compris sur les questions liées à la prévention du travail forcé et du travail des enfants. Ryerson a mis en place une stratégie cohérente afin de renforcer nos initiatives de développement durable, comme nos engagements en matière de droits de la personne, notamment en ce qui concerne le travail des enfants et le travail forcé, et d'assurer la responsabilisation à l'égard de nos engagements et la transparence de nos progrès. Notre comité sur le développement durable, présidé par le directeur financier, des délégués des affaires juridiques et des représentants interfonctionnels, se réunit régulièrement et dirige nos activités en matière de développement durable, notamment la définition de nos objectifs et de nos priorités, l'évaluation de nos progrès par rapport à ces objectifs et priorités, ainsi que le suivi, l'évaluation et l'amélioration de notre stratégie globale en matière de développement durable. Le comité sur le développement durable rend compte tous les trimestres au comité d'audit du conseil d'administration et tient l'entreprise informée des questions actuelles et émergentes en matière de développement durable qui influencent la planification, la stratégie et les activités de l'entreprise. Vous pouvez envoyer vos commentaires ou vos questions au comité sur le développement durable à ESG@ryerson.com.

Dans le cadre de notre stratégie cohérente en matière de développement durable, nous sommes engagés à mieux rendre compte de nos objectifs et de nos priorités en matière de développement durable et à fournir des informations pertinentes et transparentes sur nos initiatives par l'entremise de notre rapport sur le développement durable.

Le délégué des affaires juridiques et agent de conformité principal, et le vice-président de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise doivent s'assurer que les employés qui sélectionnent les fournisseurs et interagissent avec eux, y compris les équipes d'approvisionnement, les gestionnaires de contrats et le personnel responsable des achats, reçoivent une formation sur la manière de repérer, de prévenir et de gérer les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement. L'équipe informe la haute direction et le comité sur le développement durable des résultats de nos contrôles diligents.

Nous estimons que le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants au sein de notre personnel est négligeable. L'équipe direction, y compris le délégué des affaires juridiques et agent de conformité principal ainsi que le directeur des ressources humaines supervisent l'application de nos politiques en matière de ressources humaines. Nos processus de recrutement assurent la conformité avec les normes en vigueur au Canada, d'où provient la majeure partie du personnel de Ryerson Canada.

Formation

Nous mettons en place des formations régulières pour notre personnel sur l'importance de la prévention du recours au travail forcé et au travail des enfants. Il s'agit notamment de repérer les risques et de comprendre les politiques et les procédures de l'entreprise. Les programmes de formation obligatoire seront offerts à compter de l'été 2024.

Pour ce faire, nous nous appuyons sur les cours et les parcours d'apprentissage des programmes de formation internes, Ryerson EdVantage. Ces cours fournissent à notre personnel des conseils ciblés sur la manière de repérer et de prévenir le recours au travail forcé et au travail des enfants et d'y réagir. La formation sera obligatoire pour les personnes qui travaillent directement dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement et le recrutement des employés. De plus, elle est intégrée à la formation pour l'accueil des nouveaux membres du personnel. La formation traite de la reconnaissance et de l'atténuation des risques au recours au travail forcé et au travail des enfants et les apprenants sont évalués à la fin. En outre, tous les membres du personnel doivent suivre une formation en ligne sur notre code de conduite.

Risques de travail forcé et de travail des enfants

Nous reconnaissons que dans certains pays et secteurs, le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants est plus élevé. La principale partie de notre activité et de nos chaînes d'approvisionnement qui comporte ce risque est l'approvisionnement en matériaux à l'extérieur du Canada et des États-Unis. En tant que leader dans la distribution et le traitement de métaux industriels et exerçant nos activités dans plusieurs pays, nous reconnaissons que nous sommes exposés au risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans les secteurs minier et manufacturier où se fait notre approvisionnement en matériaux. Conformément à notre approche fondée sur les risques, nous accordons une attention particulière à nos fournisseurs dans ces secteurs, qui ont été au cœur de notre évaluation des risques et des actions qui en découlent.

Vérification des fournisseurs et évaluation des risques

Nous menons un processus de sélection rigoureux et communiquons régulièrement avec les fournisseurs au moyen de réunions, de visites de sites, de sondages, d'audits et de cartes de pointage.

Modalités et conditions de vente de Ryerson

L'un des principaux moyens par lesquels Ryerson exprime ses attentes et gère le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement est le processus de conclusion de contrat avec ses fournisseurs directs. Nous avons intégré dans nos conditions générales des dispositions sur les droits de la personne, y compris l'interdiction de recours au travail des enfants et au travail forcé. Les fournisseurs qui font affaire avec Ryerson doivent accepter les modalités et conditions d'achat, qui exigent le respect de notre politique en matière de droits de la personne :

29. RESPECT DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE. Le vendeur s'engage à (i) ne pas recourir, directement ou indirectement, au travail forcé ou à toute forme de trafic d'êtres humains et (ii) à se conformer à l'énoncé de la politique en matière de droits de la personne de l'acheteur, comme il est indiqué sur le site de l'acheteur à l'adresse www.ryerson.com. Le vendeur s'engage en outre à veiller à ce que ses fournisseurs en fassent de même.

En outre, nos modalités de vente exigent que nos fournisseurs coopèrent avec notre partenaire de conformité tiers, Assent Compliance, pour fournir des preuves et des déclarations attestant qu'ils respectent nos politiques, les normes du secteur et la réglementation.

30. CONTRÔLES DILIGENTS POUR LE RESPECT DES LOIS/POLITIQUES. Le vendeur fournira à notre partenaire Assent toutes les preuves de conformité demandées en utilisant les formats standard de l'industrie qui s'appliquent. Ces attestations seront fournies en temps opportun, dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la date de la demande, et le vendeur s'engage à donner suite à l'attestation et à contribuer à sa réalisation, ainsi qu'à répondre à toute demande de renseignements ou à toute notification d'erreur.

Confirmation annuelle de conformité par les principaux fournisseurs

En plus d'exiger de tous fournisseurs qu'ils se conforment à sa politique en matière de droits de la personne et à son code de conduite et d'incorporer ces exigences dans ses modalités de vente, Ryerson exige de ses 100 principaux fournisseurs, qui représentent plus de 90 % de son approvisionnement, qu'ils examinent ces documents et confirment qu'ils : 1) respectent toutes les lois et règlements applicables, y compris le *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) des États-Unis et exigent de leurs fournisseurs qu'ils en fassent de même; 2) respectent les normes de conduite éthique et commerciale et les pratiques de travail telles qu'elles sont énoncées dans le code d'éthique et la politique en matière de droits de la personne; et 3) n'ont recours à aucune forme d'esclavage ou de trafic d'êtres humains dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Évaluation des risques

Le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement est dynamique, complexe et souvent caché. Pour révéler ce risque, Ryerson a priorisé les mesures qui lui permettent d’avoir de la visibilité sur sa chaîne d’approvisionnement, en vue de repérer les risques et de travailler avec ses partenaires d’affaires pour y remédier.

Pour garantir l’objectivité, l’exactitude et la solidité de nos efforts de prévention du travail forcé et du travail des enfants, nous avons conclu depuis 2021 un partenariat avec Assent Inc., un prestataire de services tiers, pour nous aider à examiner notre chaîne d’approvisionnement et à repérer les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants. En collaboration avec Assent, nous avons évalué la propension des fournisseurs à avoir recours au travail des enfants et au travail forcé dans le cadre de leurs activités et de leurs chaînes d’approvisionnement. Cette démarche s’inscrit dans une stratégie basée sur les risques qui donne la priorité aux parties de notre chaîne d’approvisionnement qui présentent des risques élevés de liens avec le travail forcé et le travail des enfants, ou de participation à ces pratiques.

En nous appuyant sur un outil d’évaluation des risques d’esclavage et de trafic (STRT), une norme dans l’industrie, nous avons communiqué avec des dizaines de fournisseurs au cours de l’année de référence. Ces fournisseurs ont été classés par ordre de priorité en fonction du risque associé à leurs pays d’origine et aux secteurs dans lesquels ils exercent leurs activités. Tous les fournisseurs de matériaux de Ryerson ont été évalués.

Nous avons recueilli des informations auprès des fournisseurs sur leurs environnements d’exploitation, leurs politiques, leurs procédures et leurs pratiques ainsi que sur les mesures qu’ils ont mises en place pour repérer, prévenir et gérer le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants. Des informations sur les types de matériaux et de biens produits, l’emplacement géographique de la production et/ou de l’approvisionnement, ainsi que les pratiques de travail ont été collectées. Ces informations nous ont permis de mieux comprendre les facteurs de risque tels que le recours à des travailleurs migrants ou mineurs, l’utilisation d’agences de recrutement, le paiement de frais de recrutement et la rétention des documents des travailleurs, qui sont tous des indicateurs du travail forcé et du travail des enfants. Des informations supplémentaires sur l’existence ou non de processus de vérification des travailleurs, de mécanismes de contrôle des risques liés au travail forcé et au travail des enfants, et de processus de contrôles diligents pour la gestion de ces risques dans leurs activités et leurs chaînes d’approvisionnement ont également été collectées.

L’outil d’évaluation des risques d’esclavage et de trafic a facilité l’évaluation des politiques des fournisseurs en matière de travail forcé et de travail des enfants et des mesures de protection de la main-d’œuvre. Des questions supplémentaires soulevées par l’utilisation de l’outil permettent d’évaluer le niveau de contrôles diligents de chaque fournisseur pour gérer ces risques, résoudre des problèmes ou adopter de mesures correctives. Une fois la collecte d’informations terminée, Assent a évalué la qualité de la réponse de chaque fournisseur et lui a attribué un score en fonction du risque inhérent au fournisseur en ce qui concerne le recours au travail forcé ou au travail des enfants ainsi que leurs pratiques de gestion des risques. Cela nous a permis de classer les fournisseurs selon qu’ils présentent un niveau de risque élevé, moyen ou faible, et de prendre des mesures appropriées pour chaque catégorie de risque.

Mesures correctives

Nous reconnaissons que nos politiques et nos programmes peuvent ne pas prévenir tous les effets négatifs sur notre chaîne d’approvisionnement. Notre objectif est d’apporter un correctif efficace lorsque nous avons causé ou contribué à ces effets et d’utiliser notre influence pour encourager nos fournisseurs ou partenaires à apporter une solution lorsque nous constatons des effets directement liés à nos affaires, à nos biens ou à nos services. Pour faciliter ce processus, nous avons mis en place plusieurs mécanismes qui permettent à nos employés, aux parties prenantes et à d’autres personnes potentiellement touchées de formuler des plaintes et de demander réparation.

En cas de découverte de recours au travail forcé ou au travail des enfants, nous prenons des mesures immédiates pour remédier à la situation. Il s’agit notamment de collaborer avec le fournisseur pour résoudre le problème, d’apporter un soutien aux personnes concernées et, si nécessaire, de mettre fin à la relation avec le fournisseur.

Au cours de l’année de référence, nous n’avons pas détecté de cas réels de travail forcé ou de travail des enfants dans notre chaîne d’approvisionnement directe, et, par conséquent, nous n’avons pas pris de mesures qui ont entraîné une perte de revenus pour les familles vulnérables.

Évaluation de l'efficacité

Nous nous efforçons de comprendre l'efficacité et l'ampleur des initiatives décrites dans le présent rapport. Actuellement, nous suivons les performances au moyen d'une combinaison de mécanismes internes et externes qui nous permettent de mesurer les performances de chaque activité entreprise.

Nous évaluons notre efficacité à assurer que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement à l'aide d'un examen et d'audits réguliers de nos politiques et procédures, de commentaires de nos employés et de nos fournisseurs, d'un suivi des indicateurs de performance pertinents associés à nos mécanismes de plaintes, à nos conditions contractuelles et à nos programmes d'évaluation des fournisseurs.

Approbation et attestation

Le présent rapport a été examiné et approuvé par la secrétaire adjointe et agente de conformité principale de Ryerson Canada Inc. et signé par cette dernière.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve de diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de référence susmentionnée.



Andrea C. Okun
Secrétaire adjointe, déléguée des affaires juridiques et agente de conformité principale
J'ai le pouvoir de lier Ryerson Canada Inc.