



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

16 mai 2024

► *A propos de ce rapport*

Le présent rapport s'inscrit dans le cadre de la nouvelle **Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement** du Canada (ci-après la « Loi »), conformément à l'article 11(4)b)(ii). Ce rapport est produit par le groupe Kersia, dont la société holding est située en France mais qui est qualifiée d'Entité au terme de la Loi en ce qu'elle contrôle quatre sociétés au Canada et son dernier rapport financier consolidé dépasse deux des trois seuils établis par la Loi. Il s'agit ici d'un rapport joint pour ses entités canadiennes, Kersia Canada Ltd., RMS Equipements inc., G.D.G. Canada inc. et G.D.G. Environnement Ltée, pour l'exercice 2023.

Le groupe est également soumis à l'obligation de produire un rapport en vertu du **Modern Slavery Act 2015** du Royaume-Uni pour ses filiales basées au Royaume-Uni.

Le présent rapport a pour finalité de faire état des engagements et actions prises par Kersia pour assurer la protection des personnes et la réalisation de leurs droits, ainsi que pour instaurer et maintenir des conditions de travail éthiques.

► *Sommaire*

1. Mesures prises pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants
2. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement
3. Politiques et processus de diligence raisonnable
 - 3.1. Valeurs
 - 3.2. Politiques
 - 3.3. Diligence raisonnable
4. Évaluer et gérer nos risques
5. Mesures correctives pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants
6. Mesures correctives pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables
7. Formation
8. Efficacité des mesures mises en place

1. Mesures prises pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

Kersia fait du respect des personnes un des piliers de ses engagements éthiques, tel que cela est mis en avant dans son [Code Ethique](#). Dans ce cadre, le groupe respecte et promeut, auprès de ses collaborateurs et autres parties prenantes, les droits de l'Homme tels que définis notamment dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, et conformément aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Le groupe est particulièrement attentif à interdire le travail des enfants et le travail forcé, conformément à la réglementation locale applicable et a minima conformément aux normes adoptées par l'Organisation Internationale du Travail telles que précisées dans la Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, à la Convention n° 182 sur les pires formes du travail des enfants, et la Convention n° 29 sur le travail forcé.

Nous avons la conviction que toute activité doit être conduite dans le respect de l'être humain et de sa dignité. Nous sommes conscients de nos responsabilités et nous nous engageons de ce fait à déployer nos efforts pour prévenir le travail forcé, le travail des enfants, l'esclavage moderne et la traite de personnes au sein de nos activités et dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous œuvrons à protéger de ces risques les personnes qui travaillent, directement ou indirectement, de manière durable ou temporaire, pour Kersia.

Des mesures concrètes ont été prises par le passé pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants, y compris :

- L'adoption de plusieurs politiques, telles que : le Code Ethique, la Charte de non-discrimination, et des mesures de protection du lanceur d'alerte.
- La mise en place d'un outil d'évaluation des tiers : depuis 2020, Kersia analyse et surveille ses parties prenantes, et passe régulièrement en revue les alertes reçues dans cet outil.
- La mise en place d'un système de lancement d'alerte : Kersia a mis à jour son système en 2023 afin de permettre à toutes parties prenantes de pouvoir procéder à une alerte (précédemment disponible qu'aux collaborateurs).

Ces mesures spécifiques sont détaillées dans les sections suivantes.

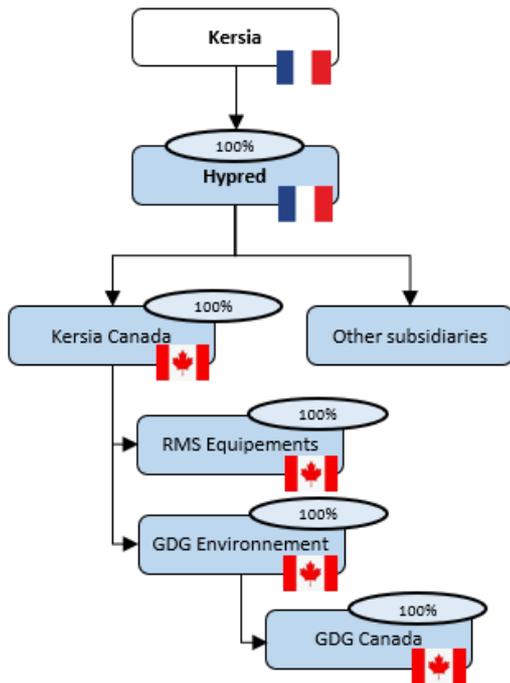
2. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Le groupe est spécialisé dans le domaine de la sécurité alimentaire et fournit des solutions d'hygiène pour les secteurs de l'agroalimentaire, de l'agriculture, de la restauration et des boissons. Plus précisément, notre portefeuille de produits couvre l'hygiène en élevage de vaches laitières, de porcs et volailles, l'hygiène dans l'industrie agroalimentaire et la restauration collective, l'hygiène des mains, l'hygiène en milieu hospitalier ainsi que le traitement de l'eau. Notre mission principale est d'assurer la sécurité des aliments « de la fourche à la fourchette », et de prévenir les contaminations et les maladies chez les animaux et les humains. Nous développons donc des solutions de nettoyage, des désinfectants et des produits de traitement de l'eau. Nous fournissons également des services d'accompagnement sur-mesure, basés sur notre expertise scientifique et nos connaissances du terrain.

Aujourd'hui, Kersia est devenu un fournisseur de premier plan dans le monde entier.

Présence commerciale dans plus de 120 pays	2 200 collaborateurs dans le monde	38 sites industriels
€495M chiffre d'affaires	155 collaborateurs au Canada	Plus de 50 ans d'expérience

Les entités canadiennes s'intègrent dans cet ensemble et participent à créer un monde alimentaire plus sûr.



Kersia Canada Ltd., société constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* dont le siège social se trouve à Louiseville, travaille au développement de solution d'hygiène et de désinfection, et œuvre à cette fin, sur de nombreux marchés, tels que la transformation et la distribution alimentaire, l'industrie laitière, la restauration, les résidences pour aînés ou encore l'hôtellerie.

RMS Equipements inc., société constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* située à Laval, est le chef de file en termes de matériels pour l'entretien des sols, tels que des autolaveuses, des polisseuses, des aspirateurs, des extracteurs à tapis, des balais mécaniques. Cette entité loue et vend des équipements neufs et usagés et offre également des services de réparation.

G.D.G. Environnement Ltée, société constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* ayant son siège social à Trois-Rivières, et **G.D.G. Canada inc.**, société

constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* située à Ottawa, concentrent leur expertise sur l'entomologie (contrôle des insectes piqueurs), la foresterie (lutte contre l'agrile du frêne, services de drones, ...), et la santé publique et les services de laboratoires (surveillance et prévention des maladies infectieuses, ...).

Pour répondre aux besoins de nos activités, une bonne gestion de nos chaînes d'approvisionnement est importante. Cela est assurée par notre équipe canadienne, en coordination avec l'équipe de la société mère située en France. Cette dernière va donner des lignes directrices quant à la gestion des chaînes d'approvisionnement, tandis que l'équipe canadienne va en assurer la conduite quotidienne en toute autonomie.

► **Kersia Canada Ltd.**

Dans ce cadre, afin de pouvoir assurer la production de nos solutions d'hygiène dans notre usine située à Louiseville au Canada, **Kersia Canada Ltd.** fait appel à plus de 70 fournisseurs. Une grande majorité sont localisés en Amérique du Nord. Cependant, ce marché est un marché de distributeurs, les matières pouvant donc être produites ailleurs. De ce fait, Kersia ne se limite pas à cette portée et s'assure de la traçabilité de toutes ses matières premières comme de ses emballages (lieux de fabrication, lots, COA, etc.).

Matières premières		Conditionnement	
Pays d'origine	%	Pays	%
Canada-USA	74,90	Canada-USA	89,58
Chine	19,61	Chine	7,62
Europe	6,66	Europe	2,80
Corée	1,15		
Autres (Emirats Arabes Unis, Malaisie, Inde, Australie)	Inf. 1		

Pour les produits non fabriqués directement par Kersia (activité achat/revente), ceux-ci sont principalement approvisionnés par différents partenaires situés en Amérique du Nord. Plus précisément, la répartition par origine des produits distribués est comme suit :

Pays d'origine	%
Amérique	86
Chine	10
Asie	2
Autres	2

► **RMS Equipements inc.**

RMS Equipements inc. procède à de l'achat/revente de matériels pour l'entretien des sols. Ces équipements sont approvisionnés par différents partenaires situés en Amérique du Nord. Plus précisément, les équipements distribués sont fabriqués en Amérique du Nord et au Royaume-Uni. Ils sont issus de 5 grandes marques notoires, dont 4 ont pris des engagements en matière de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.

► **G.D.G. Environnement Ltée et GDG Canada inc.**

G.D.G. Environnement Ltée et **G.D.G. Canada inc.**, sont des entités de services qui font appel à des employés canadiens. Le BTI provient de fournisseurs américains et canadiens.

Les chaînes d'approvisionnement peuvent comporter des risques de travail forcé, de travail des enfants, d'esclavage moderne et de traite de personnes si elles sont mal maîtrisées. Dans ce contexte, nous avons mis en place des politiques et processus de diligence raisonnable pour limiter ces risques.

3. Politiques et processus de diligence raisonnable

3.1. Valeurs

Nos activités reposent sur quatre valeurs : Transparence, Partage, Compétence, et Anticipation. Ces valeurs traduisent l'éthique professionnelle qui guide nos actes quotidiens, ainsi que nos comportements avec nos collègues et plus généralement avec l'ensemble de nos parties prenantes. Kersia attache une importance significative à la Conformité, qui s'inscrit dans sa démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise, démarche qui va au-delà des exigences réglementaires.

3.2. Politiques

Kersia assure la promotion de ses engagements en faveur des Droits de l'Homme par le biais de ses politiques et procédures liées à l'éthique, et particulièrement les suivantes :

- Le [Code éthique](#) est un document général qui énonce les principes de base et les règles minimales à respecter, ainsi que les normes de conduite professionnelle auxquelles nous devons adhérer dans le cadre de nos activités dans le monde entier. L'attachement de Kersia pour les droits de l'Homme ainsi que pour la protection de la personne est notamment affirmé dans ce document, particulièrement en page 6 :

« Le groupe respecte et promeut, auprès de ses collaborateurs, et de toutes personnes avec lesquelles il est en relation (clients, fournisseurs, partenaires...), les droits de l'Homme tels que définis notamment dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, et conformément aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Toute activité doit être conduite dans le respect de l'être humain et de sa dignité.

Le groupe est particulièrement attentif à interdire le travail des enfants sous toutes ses formes ainsi que le travail forcé, conformément à la réglementation locale applicable et a minima conformément aux normes adoptées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) telles que précisées dans la Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, à la Convention n° 182 sur les pires formes du travail des enfants, et la Convention n° 29 sur le travail forcé.

Tous les employés ont un devoir de respecter les droits de l'Homme et de veiller à ce que leurs actions ne portent pas atteinte aux droits d'autrui. Nos engagements en matière de droit de l'Homme s'étendent à l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur. Toute personne, aussi bien les collaborateurs du groupe que les tiers, sont invités à signaler toute violation de ces droits dont ils auraient connaissance.»

Le « respect des Hommes » constitue en effet un des piliers des engagements du groupe. Ce code s'adresse à tous les employés de Kersia, aux entités du groupe et à tous les partenaires avec lesquels Kersia entretient des relations. Afin de lui en donner toute sa portée, il est intégré aux règles internes des sociétés du groupe. Il offre également un mécanisme de signalement des manquements d'ordre éthique ou juridique. Introduit en 2019, le Code Ethique a été mis à jour en 2023.

- La [Politique Cadeaux et Invitations](#) établit les règles à suivre lorsqu'un employé reçoit ou offre un cadeau ou une invitation. Elle est également intégrée aux règles internes des sociétés du groupe. Mise en place en 2020, cette politique a été mise à jour en 2023.
- La [Charte fournisseurs](#). Cette Charte présente nos attentes et les engagements auxquels le fournisseur doit adhérer en matière d'éthique, y compris en matière de respect des droits de l'Homme. Nous nous employons à mener nos activités avec intégrité et nous attendons de nos partenaires qu'ils fassent de même :

« Le groupe Kersia est très attaché au respect des hommes et est vigilant quant aux impacts de ses activités sur eux. Il attend de ses fournisseurs qu'ils s'engagent comme lui :

- *à respecter les droits de l'homme notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies et les normes internationales de l'OIT, à en faire la promotion dans leur chaîne d'approvisionnement, à ne pas être complice de la violation de ces droits. Le groupe Kersia attend en particulier un engagement de ses fournisseurs à :*
 - *prohiber le travail des enfants ainsi que le travail forcé et obligatoire,*
 - *agir pour assurer la santé, la sécurité et la sûreté des collaborateurs et des tiers.*
- *A faire la promotion du bien-être dans l'entreprise (conditions de travail, diversité, non-discrimination, absence de harcèlement, égalité professionnelle, dialogue social, épanouissement des*

L'objectif de 2024 est que la Charte fournisseurs soit signée par tous les fournisseurs de premier rang. La Charte fournisseurs sera prochainement mise à disposition sur le site internet du groupe Kersia. La Charte a été mise à jour en 2023.

- La Charte de non-discrimination vise à protéger les collaborateurs, mais également tout candidat(e), contre des comportements discriminatoires et à favoriser l'égalité, la diversité et l'inclusion. Elle a été mise en place en 2023 et a été signée par l'ensemble des dirigeants et membres des ressources humaines du groupe.
- La Procédure d'alerte et le Guide d'utilisation du dispositif d'alerte vise à informer les parties prenantes du groupe sur les canaux mis à leur disposition afin de pouvoir signaler tout manquement aux règles éthiques du groupe, et ce inclut aux règles relatives au travail forcé et au travail des enfants. Ces documents précisent également le fonctionnement de la plateforme de signalement mise en place par Kersia, la façon dont l'alerte sera traitée, et informent le lanceur d'alerte sur la protection spécifique dont il bénéficie. Introduit en 2019, ces documents ont été mis à jour en 2023.

3.3. Diligence raisonnable

Kersia croit en la nécessité de travailler avec des partenaires faisant preuve d'éthique dans la conduite de leurs affaires. Tous les fournisseurs doivent s'engager au respect des réglementations ainsi que des dispositions de notre Code Ethique, et nous procédons à un contrôle de nos partenaires.

Dans le cadre de notre initiative visant à identifier, surveiller et atténuer les risques, nous avons mis en place un outil d'évaluation des tiers, appelé RiskRate (édité par Navex Global UK Ltd) pour vérifier la conformité des partenaires avec lesquels les filiales du groupe Kersia travaillent et en assurer ensuite le suivi afin d'être informé de tout changement de situation. Cela permet de protéger, conseiller et anticiper la survenance d'un risque qui pourrait entraîner des conséquences néfastes pour le groupe. Il est notamment vérifié si nos partenaires sont soupçonnés ou ont été condamnés pour certains crimes ou délits dont le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite des êtres humains, le travail des enfants, et plus généralement toute violation des droits de l'Homme. Lorsque des faits de travail forcé, de travail des enfants ou de droits de l'Homme, ou tout autre comportement non conforme à notre Code Ethique, sont identifiés dans nos chaînes d'approvisionnement, la direction Juridique & Conformité du groupe réalise une analyse de la situation qui sera ensuite transmise au Comité exécutif du groupe pour décision finale et détermination de la suite à donner à la relation avec le tiers concerné. En cas de véracité des faits, nous travaillons avec nos partenaires pour répondre aux préoccupations le plus rapidement possible. Nous nous réservons en outre le droit de cesser toute relation commerciale avec une entreprise qui ne respecterait pas nos règles et nos politiques.

Des faits liés à des manquements aux droits de l'Homme peuvent également nous remonter par le biais de notre dispositif d'alerte, mis en place en 2019. Tout collaborateur, mais également toute partie prenante, a en effet la possibilité d'effectuer un signalement par l'intermédiaire de la plateforme Whistle B (édité par Navex Global UK Ltd), qui permet au lanceur d'alerte de signaler des faits en toute confidentialité. Dans ce cas, le signalement est réceptionné par les membres du Comité Ethique, qui mènera une enquête pour s'assurer de la véracité des faits, les qualifier, et prendre au besoin les mesures appropriées. Les collaborateurs ont également la possibilité d'effectuer une alerte auprès d'un supérieur hiérarchique, d'un membre des Ressources Humaines, d'un représentant du personnel et plus généralement auprès de tout collègue de travail.

4. Évaluer et gérer nos risques

Nos chaînes d'approvisionnement peuvent comporter des risques de travail forcé, de travail des enfants, d'esclavage moderne et de traite de personnes. Les principaux risques ne se situent pas tant à l'étape de production, très peu sous-traitée et effectuée très largement en Amérique du Nord ou en Europe, zones dans lesquelles les risques de travail forcé et de travail des enfants sont plus faibles. La vulnérabilité de nos chaînes d'approvisionnement se situe principalement au niveau de l'approvisionnement des matières premières entrant dans la composition de nos produits. En effet, l'origine de certaines de nos matières premières est l'Asie, région plus à risque au travail forcé et travail des enfants, notamment au niveau de l'extraction des matières premières. Bien que cela ne représente qu'une minorité de nos fournisseurs, le groupe a conscience des enjeux et prend des mesures pour évaluer et gérer au mieux ces risques.

Kersia applique une tolérance zéro à l'égard du travail forcé, du travail des enfants, de l'esclavage moderne et de la traite de personnes. Le bien-être de notre main-d'œuvre est crucial pour la poursuite de notre succès et aucune de ces pratiques ne saurait être admise, dans quelque partie que ce soit de notre groupe ou de nos chaînes d'approvisionnement.

La réalisation d'une cartographie des risques liées aux droits humains est prévu en 2024. Cet exercice nous permettra notamment d'avoir une vision plus précise des risques que nos activités et chaînes d'approvisionnement sont susceptibles de causer aux droits humains notamment en ce qui concerne le travail forcé, le travail des enfants, l'esclavage moderne ou la traite de personnes. Nous pourrions par la suite renforcer les mesures existantes et, si nécessaire, mettre en place de nouveaux mécanismes pour renforcer la protection des droits de l'Homme.

En outre, comme mentionné à la section précédente, Kersia réalise en continu une évaluation de ses tiers, permettant ainsi de limiter les risques de faire des affaires avec un tiers employant des enfants ou mettant en œuvre des pratiques pouvant s'assimiler à du travail forcé par l'intermédiaire de l'outil RiskRate.

5. Mesures correctives pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants

Au cours de l'exercice écoulé, nous n'avons reçu aucun élément faisant état de préoccupations liées au travail forcé, au travail des enfants, à l'esclavage moderne ou à la traite de personnes au sein de notre groupe et de notre chaîne d'approvisionnement.

Dans l'hypothèse contraire, des mesures appropriées seraient adoptées. En effet, nous sommes susceptibles de solliciter le partenaire afin d'apprécier la véracité des faits et de nous fournir des garanties. En outre, les contrats contiennent une clause « éthique », obligeant les parties au contrat à mettre en œuvre le code de conduite interne à leur entreprise, ou, en l'absence d'un tel document, à respecter notre Code Ethique. Le non-respect de cette clause peut amener à la rupture de la relation contractuelle avec le dit partenaire.

6. Mesures correctives pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables

Comme mentionné ci-dessus, nous n'avons pas identifié de cas liés au travail forcé, au travail des enfants, à l'esclavage moderne et à la traite des personnes. Par conséquent, aucune mesure corrective n'a été mise en place pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables qui découlerait de telles pratiques. Si une alerte est reçue, nous nous engageons à nous assurer que des mesures appropriées soient prises.

7. Formation

Nous n'avons, pour le moment, pas mis en place de formation sur le sujet du travail forcé, du travail des enfants, de l'esclavage moderne et de la traite de personnes. La sensibilisation des collaborateurs à cette problématique s'inscrit dans un processus de sensibilisation sur le thème plus large de l'éthique. Il est mis en place par l'intermédiaire de communications internes, aussi bien par courriel que sur le réseau social du groupe (Yammer). A titre d'exemple, une communication a été réalisée pour la Journée internationale des droits de l'Homme afin de rappeler l'attachement du groupe en faveur de ces droits.

8. Efficacité des mesures mises en place

Nous n'avons pas encore mis en place un suivi de l'efficacité des mesures visant à limiter les risques de travail forcé, de travail des enfants, d'esclavage moderne et de traite de personnes. Toutefois, la cartographie des risques liés au droits humains prévue en 2024 nous permettra d'obtenir une vision plus précise des risques liés au travail forcé, au travail des enfants, à l'esclavage moderne et à la traite de personnes au sein de notre groupe et de nos chaînes d'approvisionnement, et donc de pouvoir renforcer l'ensemble des moyens mis en œuvre pour lutter contre de telles pratiques.

En outre, tout signalement, que ce soit par un lanceur d'alerte ou par l'intermédiaire de la plateforme d'évaluation des tiers, sera suivi d'une enquête afin d'apprécier la véracité des faits. Enfin, nous cherchons continuellement à améliorer notre connaissance sur le sujet afin d'évaluer nos processus et de pouvoir les améliorer, renforçant ainsi notre implication dans la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.

► Approbation et attestation

Conformément aux exigences de la Loi, et particulièrement à l'article 11 de celle-ci, le présent rapport a été approuvé par le Conseil d'administration de Kersia Canada, s'agissant de l'entité contrôlant les autres entités canadiennes du groupe.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

J'ai le pouvoir de lier Kersia Canada Ltd., RMS Equipement inc., G.D.G. Canada inc. et G.D.G. Environnement Ltée.

DocuSigned by:
Boudreau Manon
D7F4A1F58BF94C0...

Manon BOUDREAU
Vice Presidente

DocuSigned by:
Tanguy Le Clerc
C75B205A8EC8492...

Tanguy LE CLERC
President