
Politique de lutte contre l'esclavage et la traite des êtres humains conformément au projet de loi S-211, Loi édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Numéro	Date	Sommaire et raison du changement
1	Exercice financier 2023	Implementation de la politique

Politique de lutte contre l'esclavage et la traite des personnes Conformément au projet de loi S-211, loi édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Introduction

Cette déclaration décrit les actions d'Eurofins au Canada pour comprendre tous les risques potentiels de travail forcé et de travail des enfants liés à ses activités et pour mettre en place des mesures visant à s'assurer qu'il n'y a pas d'esclavage ou de traite de personnes dans sa propre entreprise et ses chaînes d'approvisionnement. Cette déclaration concerne les actions et activités au cours de l'exercice financier du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Dans le cadre de l'implication d'Eurofins sur le marché des services professionnels, scientifiques et techniques, la société reconnaît qu'elle a la responsabilité d'adopter une approche solide de l'esclavage et de la traite des êtres humains.

L'entreprise est absolument engagée à prévenir l'esclavage et la traite des êtres humains dans ses activités d'entreprise, et à veiller à ce que ses chaînes d'approvisionnement soient exemptes d'esclavage et de traite des êtres humains.

Structure de l'entreprise et chaînes d'approvisionnement

Cet énoncé couvre les activités d'Eurofins au Canada :

- Eurofins est une société internationale des sciences de la vie qui fournit une gamme unique de services de tests analytiques. La production canadienne fait partie d'un réseau mondial de laboratoires opérant dans plus de 51 pays. Chaque pays fonctionne avec ses propres entités indépendantes et sa propre structure de gestion.
- Eurofins propose un portefeuille de plus de 200 000 méthodes d'analyse pour évaluer la sécurité, l'identité, la composition, l'authenticité, l'origine et la pureté des substances et produits biologiques, ainsi que pour des diagnostics cliniques innovants.
- Au Canada, l'entreprise opère sur plus de 20 sites, avec un accent particulier sur les tests dans le marché de l'alimentation, de l'eau, de l'environnement et de l'industrie pharmaceutique, ainsi que sur les tests de produits de consommation, les tests agro-scientifiques, les tests génomiques, pour n'en nommer que quelques-uns.
- Eurofins CDMO Alphora fournit spécifiquement des contrats de recherche, de développement et de fabrication (CRDMO) à service complet pour les ingrédients pharmaceutiques actifs (API) complexes et de niche à petites molécules.
- Eurofins Essais environnementaux Canada fournit un large éventail d'expertise environnementale dans l'analyse des sols, de l'eau, de l'air et des matériaux pour les contaminants organiques et

inorganiques, y compris :

- Analyse de routine de la surveillance de l'eau potable, des eaux souterraines et des eaux usées.
- Analyse des sols liée aux déversements d'hydrocarbures et de sels, aux sites de stockage de pétrole, aux matériaux contaminés et au soufre, aux perturbations des pipelines, à la remise en état des sols et aux litiges sur la qualité du sol.
- Critères de classification des déchets dangereux et d'enfouissement.
- Microbiologie environnementale

Politique sur l'esclavage et la traite des êtres humains

Eurofins s'engage à développer et à adopter une approche proactive et robuste pour lutter contre l'exploitation de la main-d'œuvre cachée et la traite des êtres humains. Cela comprend :

- **Esclavage** – les victimes sont privées de liberté et forcées de travailler
- **Traite des personnes et des enfants** - les gens sont déplacés, souvent à l'étranger, afin qu'ils puissent être exploités
- **Travail forcé** – les gens sont forcés de travailler contre leur volonté pour peu ou pas de salaire, souvent sous la menace de violence pour eux-mêmes, leur famille ou leurs amis
- **Servitude pour dettes** – les victimes s'efforcent de rembourser des dettes qu'elles n'ont aucune chance réaliste de pouvoir mettre fin
- **Travail des enfants** - l'emploi d'enfants dans tout travail qui les prive de leur enfance et de leur dignité, et qui est préjudiciable à leur développement physique et mental.

L'esclavage et la traite des êtres humains sont des crimes odieux et toute l'équipe d'Eurofins a la responsabilité de s'assurer que cela n'a pas lieu dans notre entreprise. Chez Eurofins, nous ferons tout notre possible pour mener nos activités de manière éthique et responsable. En tant qu'employeur, nous nous engageons à payer au moins le salaire vital national et nous révisons régulièrement nos conditions d'emploi pour nous assurer qu'elles sont conformes à la législation canadienne pertinente. Nous achetons des biens et des services auprès d'un grand nombre de fournisseurs et nous nous engageons à faire ce que nous pouvons pour lutter contre l'esclavage et la traite des êtres humains tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

Le travail forcé peut inclure l'exploitation de demandeurs d'emploi et de travailleurs par des tiers et des gangs autres que l'employeur ou le fournisseur de main-d'œuvre, y compris des personnes malhonnêtes travaillant dans ces entreprises, mais à l'insu de la direction, y compris le paiement des services de recherche d'emploi et l'exploitation liée au travail telle que l'utilisation forcée de logements. Il est entendu qu'il est souvent bien caché par les auteurs avec des victimes, s'ils se perçoivent comme tels, réticents à se manifester pour faire connaître leur situation et leurs préoccupations.

Notre déclaration sur le travail forcé et le travail des enfants reflète notre engagement continu à agir de manière éthique et intègre dans toutes nos relations d'affaires et à mettre en œuvre et à appliquer des systèmes et des contrôles qui visent à garantir que l'esclavage et la traite des êtres humains n'ont lieu nulle

part dans notre chaîne d'approvisionnement.

Eurofins ne soutient pas, et ne soutiendra pas, ou ne traitera pas avec une entreprise ou une entreprise sciemment impliquée dans l'esclavage ou la traite des êtres humains dans toute partie de ses opérations à distance ou indirectement. Si nous soupçonnons une violation de la Loi S-211, nous signalerons le ou les auteurs et cessons immédiatement d'échanger ou de traiter avec ces entreprises.

Responsabilité

Dans le cadre de notre initiative visant à identifier et à atténuer les risques au sein de notre entreprise et de nos chaînes d'approvisionnement, nous avons pris les mesures suivantes :

- Nos employés sont informés de cette déclaration qui est conservée sur notre intranet des employés et affichée sur le site Web de notre entreprise. Les employés sont encouragés à identifier et à signaler tout soupçon ou préoccupation qu'ils pourraient avoir avec leur supérieur hiérarchique.
- Nous nous attendons à ce que nos fournisseurs adhèrent à toutes les lois relatives au projet de loi S-211 et nous faisons clairement valoir nos attentes en matière de comportement des entreprises.
- Nous promovons et soutenons l'initiative « renforcer ensemble » qui vise à travailler avec de multiples parties prenantes pour réduire l'esclavage moderne, en particulier en ce qui concerne le travail forcé caché, le trafic de main-d'œuvre et d'autres formes d'exploitation des travailleurs par des tiers.

Politiques pertinentes

La société applique les politiques suivantes qui décrivent son approche de l'identification des risques d'esclavage moderne et les mesures à prendre pour prévenir l'esclavage et la traite des êtres humains dans ses opérations.

- **Politique de dénonciation / Speak Up** - La société encourage tous ses travailleurs, clients et autres partenaires commerciaux à signaler toute préoccupation liée aux activités directes ou aux chaînes d'approvisionnement de l'entreprise. Cela comprend toutes les circonstances qui peuvent donner lieu à un risque accru d'esclavage ou de traite des personnes. La procédure « Speak Up » (dénonciation) de l'entreprise est conçue pour permettre aux travailleurs de faire facilement des divulgations, sans crainte de représailles. Les employés, les clients ou d'autres personnes qui ont des préoccupations peuvent suivre les détails de la politique Speak Up qui est communiquée aux nouveaux débutants lorsqu'ils sont à bord, par le biais de notre programme d'initiation et de notre manuel du personnel et est toujours disponible sur notre intranet interne et les panneaux d'affichage de l'entreprise.
- **Code de conduite des employés** - Le code de l'entreprise indique clairement aux employés les actions et le comportement attendus d'eux lorsqu'ils représentent l'entreprise. L'entreprise s'efforce de maintenir les normes les plus élevées de conduite et de comportement éthique des employés lorsqu'elle opère à l'étranger et gère sa chaîne d'approvisionnement.

- **Code de conduite des achats** - La Société s'engage à s'assurer que ses fournisseurs adhèrent aux normes d'éthique les plus élevées. Les fournisseurs sont tenus de démontrer qu'ils offrent des conditions de travail sécuritaires au besoin, qu'ils traitent les travailleurs avec dignité et respect, et qu'ils agissent de manière éthique et dans le respect de la loi dans leur utilisation de la main-d'œuvre. L'entreprise travaille avec les fournisseurs pour s'assurer qu'ils respectent les normes du code et améliorent les conditions de travail de leurs travailleurs. Cependant, de graves violations du code de conduite des fournisseurs de l'entreprise entraîneront la résiliation de la relation d'affaires.
- **Politique de recrutement / d'agence des travailleurs** - La société n'utilise que des agences de placement spécifiées et réputées pour trouver de la main-d'œuvre et vérifie toujours les pratiques de toute nouvelle agence qu'elle utilise avant d'accepter des travailleurs de cette agence. Un nombre minimal de travailleurs d'agence sont utilisés, l'entreprise mettant l'accent sur l'emploi d'employés permanents, salariés et bien formés.
- **Politique du groupe en matière d'égalité des chances et d'emploi équitable** - Toutes les décisions de l'entreprise liées à l'emploi sont basées sur des considérations commerciales légitimes ou liées à l'emploi. Les caractéristiques protégées par la loi telles que l'âge, le handicap, le changement de sexe, l'état matrimonial, la race, la religion ou toute autre caractéristique protégée par la loi ne doivent pas être prises en compte lors de la prise de telles décisions. Les besoins en formation seront déterminés au moyen d'évaluations régulières. Les membres d'Eurofins auront un accès approprié à la formation pour leur permettre de progresser au sein de l'organisation. De plus, toutes les décisions de promotion sont prises en fonction du mérite. L'entreprise ne tolère pas l'intimidation et le harcèlement dans toute situation liée au travail, que ce soit sur le lieu de travail et / ou pendant les heures de travail ou non. De plus, si un employé est victime ou témoin d'intimidation ou de harcèlement, il est invité à le signaler conformément aux directives / politiques locales et, si ce n'est pas le cas, il peut le signaler au président de l'entreprise. L'entreprise s'efforcera d'enquêter de manière approfondie sur les rapports en temps opportun et de manière confidentielle.
- **Politique de santé et de sécurité du groupe Eurofins** - La société s'engage à fournir un environnement de travail sûr à toutes les personnes présentes dans les locaux d'Eurofins. Chaque entreprise en tant que leader en santé et sécurité qui reçoit une formation appropriée pour s'acquitter de ses fonctions. La société veillera également à ce que les membres et associés d'Eurofins reçoivent une formation et une supervision adéquates pour effectuer le travail de manière compétente et en toute sécurité. L'équipement doit être utilisé conformément aux instructions officielles données en ce qui concerne son fonctionnement. Les accidents et l'équipement défectueux doivent être signalés au responsable de la santé et de la sécurité, qui est responsable d'enquêter sur toute blessure ou maladie liée au travail. Le gestionnaire de la santé et de la sécurité doit évaluer périodiquement le risque en milieu de travail et l'entreprise doit prendre des mesures pour éliminer ou réduire les activités qui pourraient causer des blessures (manipulation manuelle) et fournir de la formation au besoin. L'équipement de protection individuelle est fourni lorsqu'il y a des risques qui ne peuvent pas être contrôlés adéquatement par d'autres moyens.

Diligence raisonnable

L'entreprise fait preuve de diligence raisonnable lorsqu'elle envisage de prendre de nouveaux fournisseurs et examine régulièrement ses fournisseurs existants. La diligence raisonnable et les examens de l'entreprise comprennent :

- En veillant à ce que tous les membres de notre chaîne d'approvisionnement et les fournisseurs de main-d'œuvre adhèrent à la législation en vigueur, nous visons à évaluer nos principaux fournisseurs sur divers aspects de la responsabilité sociale des entreprises ; lorsque les fournisseurs ne répondent pas à nos attentes, nous nous efforçons de prendre des mesures pour améliorer les pratiques des fournisseurs, notamment en fournissant des conseils aux fournisseurs et en exigeant qu'ils mettent en œuvre des plans d'action.
- Exiger des nouveaux fournisseurs qu'ils déclarent qu'ils ne sont pas impliqués dans l'esclavage moderne ou la traite des êtres humains et qu'ils n'ont fait l'objet d'aucune enquête en lien avec une infraction impliquant l'esclavage ou la traite des êtres humains.
- Grâce à la mise en œuvre de ce programme, nous assurons une chaîne d'approvisionnement responsable qui partage les valeurs, les idées, les pratiques et les politiques durables de notre entreprise.
- Notre service des ressources humaines dispose de mesures pour surveiller les conditions d'engagement et de rémunération des employés d'Eurofins. Nous minimisons le recours à l'agence et maximisons notre emploi de personnel permanent et salarié.

Formation et soutien

Pour assurer un haut niveau de compréhension des risques de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains dans notre chaîne d'approvisionnement et notre entreprise, nous fournissons des informations et un soutien pertinents à notre personnel pour assurer la conformité dans ce domaine. La haute direction est informée à ce sujet.

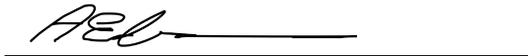
Cette déclaration est faite en vertu du projet de loi S-211, la Loi édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et constitue notre déclaration pour l'exercice financier se terminant en décembre 2023.

Approbation et attestation du corps dirigeant

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 Eurofins CDMO Alphora, Inc. et Eurofins Environment Testing Canada, Inc.

Signature:



Nom: Andrew Edwards

Titre : Director

Date : 31 mai 2024