

# **RAPPORT EN VERTU DE LA LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT**

**S211**

2024

## Table des matières

1.	Contexte .....	3
2.	Structure, activités et chaîne d'approvisionnement.....	3
2.1	<i>Structure et activités</i> .....	3
2.2	<i>Chaînes d'approvisionnement</i> .....	3
3.	Politiques et processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants .....	4
3.1	<i>Politique d'achats et d'approvisionnement</i> .....	4
3.2	<i>Processus de diligence raisonnable</i> .....	4
4.	Risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants, et mesures prises pour évaluer et gérer ce risque	5
5.	Mesures prises pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants .....	6
6.	Mesures prises pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables engendrées par toute mesure visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants .....	6
7.	Formation et communication des employés .....	7
8.	Évaluation de l'efficacité des efforts .....	7
9.	Approbation et attestation .....	8

## 1. Contexte

Ce rapport répond à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (ci-après Loi), entrée en vigueur le 1er janvier 2024. Son contenu concerne Les Tourbières Berger Itée (ci-après Berger ; no d'entreprise 1146520607) et porte sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2024.

## 2. Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

### 2.1 Structure et activités

Berger est une entreprise familiale de troisième génération qui occupe une position de chef de file dans l'industrie horticole : elle est l'un des plus importants producteurs mondiaux de mélanges horticoles et agricoles destinés au marché professionnel. Guidée par ses valeurs d'engagement, de proximité, d'harmonie et de performance, l'entreprise s'est bâtie une solide réputation auprès des horticulteurs du monde entier dans les 60 dernières années. Elle comptait 736 employés au 31 décembre 2024.

Berger œuvre de façon responsable, et préconise une approche axée sur la recherche de solutions innovantes et adaptées aux besoins spécifiques des cultures de ses clients. En plus de son siège social situé près de Rivière-du-Loup, à Saint-Modeste, Berger possède 9 usines, récolte sur 13 sites répartis en Amérique et distribue ses produits dans 20 pays.



### 2.2 Chaînes d'approvisionnement

L'approvisionnement constitue une fonction essentielle à la fluidité des opérations de Berger. Dans un contexte de demande croissante de l'industrie horticole et avec le souci de respecter les plus hauts standards de satisfaction client, Berger a déployé des efforts significatifs quant à l'optimisation de ses chaînes d'approvisionnement dans les dernières années. Elle a notamment mis en place une stratégie de diversification de ses fournisseurs afin de limiter ses liens de dépendance, tout en veillant à maintenir la qualité de ses produits et de ses fournisseurs. À cet effet, Berger préconise des relations étroites et de qualité avec ses partenaires d'affaires : cette pratique est ancrée dans son héritage familial.

En 2024, les principaux matériaux achetés par Berger incluent différents fertilisants, des produits d'emballage, minéraux, tourbe de sphaigne et fibres naturelles. Ces articles proviennent essentiellement des États-Unis et du Canada. Plus précisément :

Pays	Proportion
Allemagne	1.39%
Canada	79.39%
Espagne	0.88%
États-Unis	17.32%
Finlande	0.13%
Inde	0.51%
Lettonie	0.38%

Ces données sont maintenues à jour en continu afin d'assurer un portrait fiable et précis des fournisseurs de Berger. L'entreprise dispose également d'un tableau de bord permettant de monitorer l'ensemble de son processus d'approvisionnement, la performance de ses fournisseurs et l'évolution du marché. Ce qui précède permet à Berger de prendre des décisions appuyées quant à ses chaînes d'approvisionnement. Nous effectuons également des plans de contingence incluant une analyse des fournisseurs de deuxième niveau pour assurer une compréhension approfondie de nos matériaux.

### 3. Politiques et processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants

#### 3.1 Politique d'achats et d'approvisionnement

En 2024, Berger a complété et publié une politique d'achats et d'approvisionnement (ci-après Politique) dans l'objectif de favoriser un approvisionnement efficace, économique et éthique de biens et de services nécessaires pour soutenir ses opérations. Cette Politique encourage également le maintien de relations durables et de qualité avec les fournisseurs, pierre angulaire des chaînes d'approvisionnement de l'entreprise. La Politique s'applique pour les achats directs et indirects et encourage des pratiques d'approvisionnement responsable. En 2025, nous développerons également de nouvelles politiques et procédures internes concernant le travail forcé et le travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement, qui seront incluse dans la prochaine version de la Politique.

#### 3.2 Processus de diligence raisonnable

##### Gouvernance et philosophie de Berger

La gouvernance de l'entreprise est imprégnée des valeurs corporatives qui la définissent. Par son fondement familial, Berger a comme priorité la proximité avec ses employés, ses clients et ses différents partenaires d'affaires, incluant ses fournisseurs. L'entreprise préconise également une approche où l'écoute, la franchise, le respect, l'humilité et la sincérité sont au cœur de ses actions, de façon à maintenir un climat de confiance et des relations d'équilibre avec ses diverses parties prenantes.

La provenance principalement américaine et canadienne des fournisseurs de Berger, et la solidité de ses relations d'affaires témoignent respectivement des pratiques de gouvernance énoncées précédemment.

##### Sélection des fournisseurs

Un formulaire à compléter est envoyé à chaque nouveau fournisseur afin d'obtenir des informations détaillées sur:

- ses certifications (p. ex., environnemental, C-TPAT, POP, biologique) ;
- la gestion de ses risques (p. ex., cybersécurité, assurance responsabilité) ;
- ses différents programmes internes (p. ex., programme d'équité sociale ou salariale, programme de contrôle qualité).

Le recensement des informations précédentes permet à Berger de procéder à une sélection appuyée et judicieuse de ses fournisseurs, soit en cohésion à ses besoins et ses valeurs. De surcroît, la politique évoquée précédemment

favorise la sélection de fournisseurs ayant des politiques ainsi que des pratiques sociales et écoresponsables. Par le biais de cette même Politique, Berger balise la sélection des fournisseurs selon des critères tels que la qualité, la compétitivité, la fiabilité et surtout, la conformité.

Sans être spécifiquement un critère de sélection à ce jour, Berger n'encourage pas le travail forcé et le travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement.

### **Évaluation et audits des fournisseurs**

Berger dispose d'un processus d'évaluation de ses fournisseurs balisé par des critères de qualité, de fiabilité et de service.

Cette évaluation permet de renforcer la confiance et la transparence dans ses relations d'affaires avec ses fournisseurs, en plus de contribuer à une meilleure gestion des risques par ce suivi régulier. À cet effet, les fournisseurs de catégorie A sont évalués trimestriellement et ceux de catégorie B le sont annuellement, par le biais de fiches d'évaluation.

En plus de ce qui précède, Berger effectue annuellement des visites chez des fournisseurs de catégories A et B sélectionnés aléatoirement. Cette forme de surveillance, sans être formalisée, permet d'apprécier les processus et l'environnement de travail de ses fournisseurs. L'information qui émane de ces visites est documentée et conservée par Berger. Berger est en planification d'un processus structuré d'audit fournisseur qui débutera en 2025. Le but étant de formaliser l'exercice et assurer que les fournisseurs engagés avec Berger respecte les priorités de l'organisation.

À la lumière des données récoltées, Berger n'a pas identifié d'incidents de travail forcé ni de travail des enfants chez ses fournisseurs de niveau 1.

## **4. Risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants, et mesures prises pour évaluer et gérer ce risque**

Depuis le dernier rapport, Berger a continué ses efforts d'harmonisation de ses opérations à travers une gestion par processus. Plusieurs exercices de cartographie de processus ont été poursuivis un exercice de cartographie de ses processus, incluant l'identification et l'analyse des risques afférents. Berger a aussi nommé des coordonnateurs de sous processus afin de poursuivre ses efforts d'amélioration continue. L'identification et l'analyse des risques afférents à ces processus ont entamé en 2024 et seront poursuivis en 2025. L'exercice permet d'apprécier les risques inhérents au processus, incluant ceux de ses fournisseurs directs (niveau 1).

Depuis notre dernier rapport, nous avons mené un exercice de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement avec des fournisseurs directs représentant plus de 80 % des dépenses directes. Cet exercice a couvert les politiques et les processus de diligence raisonnable de nos fournisseurs, l'évaluation des risques, les mesures de remédiation et de prévention, la surveillance et l'évaluation, ainsi que tout incident et rapport de travail forcé ou de travail des enfants parmi nos fournisseurs directs.

Dans le cadre de notre engagement envers la Loi S-211, un questionnaire a été envoyé à tous nos fournisseurs de catégorie A, qui représentent une part importante de nos achats annuels. Sur les entreprises contactées, neuf ont répondu. L'analyse des réponses révèle une diversité marquée dans le niveau de préparation et d'engagement des fournisseurs face aux enjeux du travail forcé et du travail des enfants. Parmi eux, cinq entreprises (55,56 %) ont

déclaré disposer d'une politique écrite à ce sujet, bien que certaines ne couvrent que leurs opérations internes, tandis que d'autres incluent également leur chaîne d'approvisionnement.

Concernant l'évaluation des risques, six entreprises (66,67 %) ont indiqué avoir mené une analyse spécifique au cours des 12 derniers mois. Les méthodes utilisées varient : certaines entreprises s'appuient sur des audits internes ou externes, des auto-évaluations de fournisseurs, ou encore des bases de données de risques. Toutefois, plusieurs répondants ont reconnu ne pas avoir identifié de zones à haut risque, ce qui peut refléter soit une réelle maîtrise des risques, soit un manque de profondeur dans l'analyse.

En matière de prévention et de remédiation, quatre entreprises (44,44 %) ont mis en place des procédures formelles pour traiter les cas potentiels de travail forcé ou de travail des enfants. Ces mesures incluent des mécanismes de plainte confidentiels, des engagements contractuels avec les fournisseurs, ou encore des formations intégrées dans les codes de conduite. D'autres entreprises ont mentionné être en cours de développement de telles procédures, soulignant une volonté d'amélioration continue. En 2025, nous collaborerons avec ces fournisseurs afin d'évaluer dans quels domaines un soutien supplémentaire serait bénéfique pour renforcer la prévention du travail forcé et du travail des enfants.

Enfin, la transparence demeure un enjeu important. Quatre entreprises (44,44 %) déclarent publier des informations sur leurs efforts de conformité, que ce soit via leur site web, des rapports internes ou des communications aux autorités. Cette proportion reste modeste, mais elle témoigne d'une prise de conscience croissante. L'exercice a permis de mieux comprendre la diversité des pratiques et d'identifier les axes d'amélioration pour renforcer la vigilance et l'harmonisation des standards au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

À ce jour, l'évaluation des risques de Berger quant au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement résulte en risque faible. La provenance prépondérante de ses achats aux États-Unis et au Canada, conjuguée à ses mesures actuelles et à un historique sans incident connu d'esclavage moderne appuient cette évaluation.

## **5. Mesures prises pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants**

La connaissance actuelle de Berger quant à ses chaînes d'approvisionnement n'a pas permis de constater de travail forcé ou de travail des enfants. En ce sens, aucune mesure spécifique n'a été prise pour remédier à ce type de recours. Nous souhaitons toutefois apporter une attention plus particulière sur l'identification de ces risques pour nos fournisseurs qui n'évaluent pas leurs fournisseurs de 2<sup>e</sup> niveau.

## **6. Mesures prises pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables engendrées par toute mesure visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants**

Conformément à ce qui est mentionné précédemment, Berger n'a pas constaté de pertes de revenus pour les familles vulnérables engendrées par des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement.

## **7. Formation et communication des employés**

Berger croit fermement que le développement continu de son personnel et une communication en temps opportun contribuent à maintenir une efficacité opérationnelle, à assurer la conformité, et à mieux gérer ses risques dans un contexte d'évolution rapide des lois et des règlements.

En 2024, l'entreprise a mis en place un programme complet de formation destiné à son personnel impliqué dans les achats et l'approvisionnement. Ce programme de formation, favorise le développement de compétences techniques (p. ex., formation spécifique à l'utilisation des outils et systèmes), en plus de permettre au personnel de rehausser leurs connaissances quant aux concepts, tendances et stratégies liés à l'achat et à l'approvisionnement. Ce qui précède contribue directement à une meilleure prise de décision dans le cadre de leurs responsabilités (p. ex., évaluation et sélection optimale des fournisseurs). Un portail en ligne accessible pour tous les employés permet de former à grande échelle. Cette plateforme sera utilisée au cours des prochaines années pour former le personnel de Berger sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

## **8. Évaluation de l'efficacité des efforts**

En 2024, Berger a renouvelé avec succès sa certification Veriflora®, renforçant ainsi sa profonde volonté à améliorer sa performance dans tous les domaines. Berger est certifiée Veriflora® pour la gestion responsable de ses tourbières depuis 2010. En tant qu'entreprise familiale de troisième génération, elle croit fermement qu'il est dans sa responsabilité de laisser un environnement sain aux générations futures. C'est pourquoi elle travaille avec ardeur et en équipe pour respecter, voire dépasser les normes.

Ce qui précède témoigne de la gouvernance et de la philosophie de Berger. Outre les aspects environnementaux, l'entreprise accorde une importance capitale à la durabilité sociale et se préoccupe des communautés où sont situées ses installations, et plus particulièrement de la santé et du bien-être des familles qui y vivent.

Berger analyse en permanence les moyens d'améliorer sa posture de bon citoyen corporatif. À ce jour, l'entreprise juge que les mesures en place sont proportionnelles à son exposition au risque d'esclavage moderne dans ses chaînes d'approvisionnement, spécifiquement à l'égard de ses fournisseurs directs (niveau 1). En effet, les informations clés documentées dans sa politique conjuguées à ses relations de proximité avec ses fournisseurs (sélection rigoureuse, évaluation régulière et audit) permettent respectivement d'encadrer et de contrôler ses chaînes d'approvisionnement.

Avec l'évaluation effectuée quant à l'efficacité de ses efforts et celles de ses partenaires principaux, Berger est satisfait de ses pratiques. Elle entend toutefois accentuer ses efforts dans les prochaines années afin de raffiner la connaissance de ses chaînes d'approvisionnement au-delà de ses fournisseurs directs, et ce, dans le souci d'assurer l'adéquation entre ses valeurs et les opérations liées à ses chaînes d'approvisionnement. Pour se faire, l'embauche d'une spécialiste achats et approvisionnement a un mandat de standardisation des achats indirects. Elle assure également le choix des fournisseurs afin de bien répondre à la politique d'achats et d'approvisionnement. En 2025, une analyse plus approfondie des fournisseurs indirects sera menée, en plus de l'évaluation des fournisseurs de deuxième niveau du côté des achats directs. Depuis notre dernier rapport, nous avons également recruté une ressource dédiée à l'ESG afin de guider nos efforts en matière de prévention et de surveillance du travail forcé et du travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Une collaboration entre ces deux fonctions

permettra d'améliorer nos mesures afin de lutter contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

## 9. Approbation et attestation

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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Mélissa Berger', written over a light blue horizontal line.

**Mélissa Berger**

Co-PDG

J'ai le pouvoir de lier Berger

2025-05-31