

Fresenius Medical Care Canada, Inc.

Rapport relatif à la loi S-211 EXERCICE 2024



Rapport de Fresenius Medical Care Canada, Inc. présenté conformément aux exigences du projet de loi S-211, Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (2023).

FRESENIUS MEDICAL CARE CANADA

31 mai 2025

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 énumérée 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 black ink, appearing to read 'J. Hunter'.

John Hunter

Directeur général

J'ai le pouvoir de lier Fresenius Medical Care Canada, Inc.

FRESENIUS MEDICAL CARE CANADA

Table des matières

Introduction	4
Dénomination sociale, structure, opérations et chaîne d'approvisionnement de l'entité.....	4
Obligations relatives à l'établissement de rapports dans d'autres juridictions	5
Politiques et processus de diligence raisonnable.....	5
Risques de travail forcé et de travail des enfants.....	7
Mesures correctives, y compris en cas de perte de revenus	8
Formation.....	8
Évaluation de l'efficacité	9

FRESENIUS MEDICAL CARE CANADA

Introduction

Fresenius Medical Care Canada, Inc. (FME Canada) s'engage à prévenir le travail des enfants et le travail forcé dans le cadre de ses activités commerciales et de sa chaîne d'approvisionnement. Cette déclaration est faite conformément à l'article 11 de la *Loi de 2022 sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* et présente les mesures prises par FME Canada au cours de l'exercice se terminant le 31 décembre 2024, pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre étape de la production de marchandises — au Canada ou ailleurs — ou de leur importation au Canada.

Conduire nos affaires de manière éthique et responsable fait partie de notre responsabilité d'entreprise et nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les mêmes normes. Nous reconnaissons que la prise en compte des risques de travail forcé et de travail des enfants est une question essentielle pour notre entreprise, car non seulement c'est la bonne chose à faire, mais cela améliorera également l'intégrité et la qualité de nos opérations commerciales et de nos chaînes d'approvisionnement.

Dénomination sociale, structure, opérations et chaîne d'approvisionnement de l'entité

FME Canada (numéro d'entreprise 875877821RC0003) est une filiale en propriété exclusive de Fresenius USA, Inc., elle-même détenue par la société du groupe, Fresenius Medical Care, AG (ci-après « FME »).

FME, dont le siège est en Allemagne, est le premier fournisseur mondial de produits et de services destinés aux personnes atteintes de maladies rénales, dont environ 4,1 millions de patients dans le monde suivent régulièrement un traitement par dialyse. La dialyse est un procédé vital d'épuration du sang qui remplace la fonction des reins en cas d'insuffisance rénale.

FME Canada est une société aux termes du projet de loi S-211. Elle opère dans les secteurs de la fabrication et de la distribution de matériel médical et de fournitures médicales, ainsi que de l'enseignement et de la formation cliniques et techniques.

FME Canada importe, vend et distribue des appareils d'hémodialyse, des dialyseurs et des lignes de sang pour un usage en centre et à domicile, des systèmes mobiles d'osmose inverse, des chariots et des accessoires de prétraitement pour les systèmes mobiles d'osmose inverse, des concentrés d'acide, des appareils de dialyse péritonéale, des poches, des solutions et des accessoires, des fauteuils de soins, des compléments de traitement, des pièces de rechange et des produits pharmaceutiques. Au total, le volume des ventes de ces produits s'élève à 140 millions de dollars canadiens par an. Les marchandises sont importées de pays tels que l'Australie, la France, l'Allemagne, le Mexique et les États-Unis.

FME Canada exploite une usine de fabrication de concentrés d'acide à Vaudreuil-Dorion, au Québec, qui produit des concentrés d'acide destinés à l'usage national et à l'exportation vers les États-Unis. Le volume de cette production s'élève à environ 6 millions de litres par an.

FRESENIUS MEDICAL CARE CANADA

FME emploie environ 120 000 personnes dans le monde, dont 123 au siège social de FME Canada à Richmond Hill et 15 dans une usine de fabrication à Vaudreuil-Dorion.

FME Canada a besoin de nombreuses matières premières, de matériaux d'emballage et de composants, que nous nous procurons auprès d'environ 16 fournisseurs externes en République tchèque, en Allemagne, en Italie et aux États-Unis.

Obligations relatives à l'établissement de rapports dans d'autres juridictions

FME Canada n'est pas elle-même soumise à des exigences en matière d'établissement de rapports en vertu de la législation relative aux chaînes d'approvisionnement dans d'autres juridictions. Toutefois, FME et ses sociétés affiliées sont soumises à la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne (*Modern Slavery Act*), à la loi australienne de 2018 sur l'esclavage moderne (*Modern Slavery Act*), à la loi allemande de 2023 sur la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*) et à la loi américaine de 2022 sur la prévention du travail forcé des Ouïghours (*Uyghur Forced Labor Prevention Act*).

Politiques et processus de diligence raisonnable

FME, en tant que société du groupe, met en place des politiques et des processus au niveau mondial afin de régir ses activités dans le monde entier, y compris en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants. Ces politiques s'appliquent à toutes les sociétés affiliées de FME, y compris à FME Canada

Nous disposons d'un certain nombre de normes et de politiques qui témoignent de nos engagements en la matière :

- [Notre Code d'éthique et de conduite professionnelle](#), qui s'applique à l'échelle mondiale, à tous les dirigeants, administrateurs, employés, contractuels et agents de FME. Ce Code d'éthique et de conduite professionnelle comprend notamment l'engagement de notre société à respecter les droits de la personne et indique clairement aux employés les normes de conduite et de comportement attendues d'eux lorsqu'ils représentent la société, exigeant de nos employés qu'ils signalent toute violation réelle ou présumée des lois, ce qui inclut le projet de loi canadien S-211.
- [La Déclaration sur les droits de la personne de Fresenius Medical Care](#), qui souligne que « *Nous ne tolérons pas l'usage ou la menace de la violence, ni aucune autre forme de coercition. Nous interdisons strictement d'utiliser, de soutenir ou d'approuver toute forme d'exploitation du travail, de travail des enfants ou de travail forcé. Les relations de travail doivent être fondées sur la participation volontaire. Par conséquent, nos employés peuvent choisir de mettre fin à leur emploi de leur plein gré en respectant un délai de préavis raisonnable, le cas échéant. Nous ne tolérons aucune retenue illégale sur salaires.* »

FRESENIUS MEDICAL CARE CANADA

- [Notre Code de conduite mondial destiné aux fournisseurs](#) et notre Brochure de conformité à l'intention des partenaires commerciaux¹, qui abordent des sujets tels que l'éthique, les droits de l'homme et les conditions de travail. Ils exigent des fournisseurs et des partenaires qu'ils « *prennent clairement position contre le travail forcé et toute forme d'exploitation des enfants dans le cadre du travail et ne s'engagent dans aucune forme de travail non volontaire, forcé ou obligatoire* ».

Ces déclarations et politiques sont guidées par la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la Déclaration de 1998 de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Ces politiques sont intégrées dans notre approche globale de la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, qui repose sur trois piliers. Le premier pilier est centré sur la connaissance des risques, c'est-à-dire la détermination et la compréhension des risques et des incidences sur les droits de la personne liés à nos activités commerciales, y compris les relations d'affaires, ou découlant de ceux-ci. Nous nous efforçons d'intégrer les considérations relatives aux droits de la personne dans les processus d'évaluation des risques pertinents. Le deuxième pilier porte sur la sensibilisation aux risques liés aux droits de la personne, aux mesures préventives et correctives et aux incidences (potentielles) des activités de FME. Cela comprend la communication et la formation de nos équipes commerciales et fonctionnelles ainsi que de nos partenaires commerciaux. Le troisième pilier concerne notre engagement en faveur d'une amélioration continue, en intégrant les considérations relatives aux droits de la personne dans les processus et mesures applicables, le cas échéant. Ensemble, ces trois piliers guident les mesures fondées sur le risque que nous prenons pour prévenir, atténuer ou éliminer les risques et les incidences en matière de droits de la personne, tant dans nos propres activités que dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Il s'agit, par exemple, de sensibiliser, de former, de mettre en œuvre des politiques et des procédures, d'effectuer des vérifications internes et de déterminer les exigences en matière de contrats et d'accords.

Plus précisément, dans le cadre de nos processus de diligence raisonnable à l'égard des fournisseurs, nous attendons d'eux qu'ils mettent en place des procédures adéquates au sein de leur organisation, ainsi que tout au long de leurs chaînes de valeur et d'approvisionnement, afin de se conformer aux exigences énoncées dans notre Code de conduite des fournisseurs et notre Brochure de conformité à l'intention des partenaires commerciaux. Ces lignes directrices font partie intégrante de nos relations contractuelles. En 2023, nous avons mis en place des critères relatifs aux droits de la personne et à l'environnement dans le processus de sélection des nouveaux fournisseurs, notamment en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants. L'équipe chargée des approvisionnements au niveau mondial a reçu une formation pour appliquer ces critères de sélection dans ses procédures d'appel d'offres.

Nous avons mis en place un processus d'intégration des fournisseurs afin de les informer, entre autres, de nos exigences en matière de droits de la personne et

¹ À partir de février 2025, le nouveau Code de conduite mondial de FME à l'intention des partenaires commerciaux remplace le Code de conduite mondial des fournisseurs ainsi que la Brochure de conformité destinée aux partenaires commerciaux.

FRESENIUS MEDICAL CARE CANADA

d'environnement (« durabilité ») et de nos procédures opérationnelles standard. Il s'agit notamment de gérer les situations dans lesquelles les fournisseurs ne souhaitent pas ou ne peuvent pas adhérer à ces exigences. Dans ces circonstances, nous pouvons, par exemple, procéder à une évaluation de reconnaissance mutuelle afin de déterminer si les normes et exigences du fournisseur en matière de durabilité correspondent aux nôtres. Dans les cas où une clause de reconnaissance mutuelle ne peut être intégrée au contrat, nous évaluons si le risque associé au fournisseur peut être atténué par d'autres clauses respectives.

Afin d'obtenir une évaluation objective des processus des fournisseurs, nous pouvons également demander une évaluation par un tiers ainsi que des preuves documentées pour confirmer la conformité avec nos exigences en matière de durabilité. En outre, FME est autorisée à effectuer des inspections sur place pour vérifier les renseignements fournis.

Enfin, notre procédure relative aux plaintes permet aux personnes travaillant dans nos établissements et dans notre chaîne de valeur de signaler toute violation. Nous examinons toutes les plaintes et prenons des mesures correctives au cas par cas. Nous suivons en permanence les progrès réalisés en matière de diligence raisonnable et les indicateurs internes de rendement clés et les communiquons régulièrement au conseil d'administration. Nous maintenons une communication transparente avec nos employés concernant nos activités de diligence raisonnable, par le biais de nos canaux internes, et informons le grand public grâce à notre site internet et à notre rapport non financier², entre autres.

Risques de travail forcé et de travail des enfants

À la suite de notre évaluation des risques en matière de droits de la personne, nous n'avons pas recensé, en 2024, de risque spécifique de travail des enfants et de travail forcé dans nos propres activités. Toutefois, les gants en caoutchouc et les produits électroniques peuvent présenter un risque de travail des enfants et de travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement³.

Notre processus d'analyse des risques est guidé par les exigences légales applicables et les cadres internationaux, comme les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous suivons une approche fondée sur le risque et évaluons les risques pour nos propres opérations sur la base d'indicateurs de risque par pays et par secteur, ainsi que sur la base des renseignements internes disponibles.

Pour nos propres opérations, nous avons mis en place une évaluation des risques en deux étapes. Tout d'abord, nous avons réalisé une évaluation des risques globale de référence afin de déterminer les incidences potentielles sur les droits de la personne et les domaines liés à l'environnement. Nous considérons les domaines dont l'incidence et la probabilité sont potentiellement les plus élevées comme des domaines cibles à l'échelle du groupe. Nous mettons à jour chaque année notre évaluation globale de référence en tenant compte des changements potentiels en ce qui concerne notre

² Pour obtenir de plus amples informations concernant nos efforts en matière de gestion durable de la chaîne d'approvisionnement, veuillez consulter notre rapport non financier (p. 125), disponible sur notre site Web ([Sustainability overview | Fresenius Medical Care](#)).

³ [Supply Chain Risk Report 2023](#) (rapport 2023 sur les risques liés à la chaîne d'approvisionnement), World Vision

FRESENIUS MEDICAL CARE CANADA

exposition au risque sur la base d'indicateurs de risque externes par pays et par secteur et des renseignements internes pertinents.

Deuxièmement, nous effectuons régulièrement une analyse au niveau des pays ou des sites dans le cadre de notre processus de gestion des risques d'entreprise. Nous pouvons ainsi obtenir des renseignements sur la situation réelle des risques liés aux domaines cibles au niveau local. Les pays ou les sites sont sélectionnés en tenant compte de leur exposition au risque, y compris des indicateurs de risque externes, du type d'activité locale au sein de notre modèle opérationnel mondial (services, produits, fabrication, autres), de la taille de l'activité locale (nombre d'employés), d'autres renseignements internes pertinents disponibles, etc. Sur la base des résultats de cette évaluation, des mesures spécifiques visant à prévenir ou à atténuer les risques sont mises en œuvre, le cas échéant. En outre, nous utilisons d'autres sources pour déterminer les risques réels et éventuels dans le cadre de nos activités, comme nos enquêtes régulières sur l'engagement des employés, les conclusions de nos procédures de traitement des plaintes, les vérifications internes et autres.

En ce qui concerne nos fournisseurs directs, nous suivons une approche similaire : dans un premier temps, nous évaluons le profil de risque de nos fournisseurs sur la base de données externes concernant les risques spécifiques à un pays ou à un secteur (« évaluation abstraite des risques »).

Dans un deuxième temps, nous sélectionnons les fournisseurs les plus pertinents pour une évaluation approfondie en tenant compte de leur profil de risque et du type de relation commerciale (« auto-évaluations »). En outre, nous suivons les rapports des médias et enquêtons sur les allégations d'incidences négatives potentielles, le cas échéant.

Nous souhaitons utiliser ces renseignements pour recenser les fournisseurs qui ne respectent pas encore totalement nos normes en matière de durabilité et lancer les mesures de suivi appropriées au-delà des exigences et des attentes existantes pour tous nos fournisseurs.

Mesures correctives, y compris en cas de perte de revenus

Au cours de la période d'établissement du rapport, nous n'avons constaté aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement. La mise en œuvre de mesures correctives n'était donc pas nécessaire.

Formation

Les employés de FME reçoivent une formation obligatoire sur les droits de la personne, notamment sur le travail forcé et le travail des enfants, dans le cadre de la formation au Code d'éthique et de conduite professionnelle.

Au cours des dernières années, les cadres supérieurs et le personnel de direction ont bénéficié de séances supplémentaires de sensibilisation aux droits de la personne et à notre approche de la gestion des risques. En outre, des formations sur mesure ont été dispensées à différents services, notamment aux services des Ressources humaines, de l'Approvisionnement et des Vérifications.

FRESENIUS MEDICAL CARE CANADA

Les principaux employés de l'approvisionnement, du marketing et des ventes de FME Canada ont reçu une formation supplémentaire sur le travail forcé et le travail des enfants tout au long du mois d'avril 2024. La formation visait à sensibiliser à ces sujets, tout en fournissant des exemples spécifiques adaptés au contexte canadien. Cette formation a également donné un aperçu des facteurs de risque que les employés de FME Canada doivent prendre en compte lorsqu'ils travaillent avec des fournisseurs, ainsi que des questions clés à poser afin de prévenir les risques de travail forcé et de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement. La formation a été dispensée par les services des Droits de la personne, de l'Approvisionnement mondial et de la Durabilité mondiale de FME.

En outre, en 2024, une campagne de sensibilisation a été lancée au sein de Fresenius Medical Care Canada, Inc. et 67 employés ont reçu des informations sur le travail forcé et le travail des enfants, conformément à la législation canadienne et aux initiatives associés.

Évaluation de l'efficacité

Nous contrôlons l'efficacité de notre processus de diligence raisonnable et des mesures connexes à différents niveaux et pour différentes fonctions.

Cela implique des révisions régulières de nos principales politiques et procédures, y compris la Déclaration sur les droits de la personne du groupe.

En outre, nous intégrons les aspects pertinents dans le cadre de nos vérifications internes. Les résultats sont partagés avec les équipes de gestion et les fonctions locales et mondiales sélectionnées. Le cas échéant, des mesures d'intervention spécifiques sont élaborées et mises en œuvre aux niveaux local et/ou mondial, respectivement. Le statut de leur mise en œuvre et de leur efficacité est réévalué par l'équipe de vérification après une période donnée. La part des vérifications internes relatives aux droits de la personne est passée de 54 % à 74% par rapport à 2022.

Pour évaluer l'efficacité de nos procédures relatives aux plaintes, nous contrôlons les rapports reçus et nos mesures de suivi.

Enfin, nous assurons le suivi des initiatives de sensibilisation et de formation de notre personnel. Notre approche globale comprend des séances de formation sur les droits de la personne pour tous les employés, intégrées à notre Code d'éthique et de conduite professionnelle. En outre, nous organisons des sessions de formation spécialisées sur divers sujets, tels que le travail forcé et le travail des enfants, adaptées à des services et à des pays spécifiques. Nous avons notamment organisé des formations pour notre service de l'Approvisionnement dans le but d'intégrer les droits de la personne et les considérations environnementales dans le processus de sélection des fournisseurs lors des nouveaux appels d'offres.