



Rapport sur la loi S-211
visant à lutter contre le travail forcé
et le travail des enfants dans les
chaînes d'approvisionnement

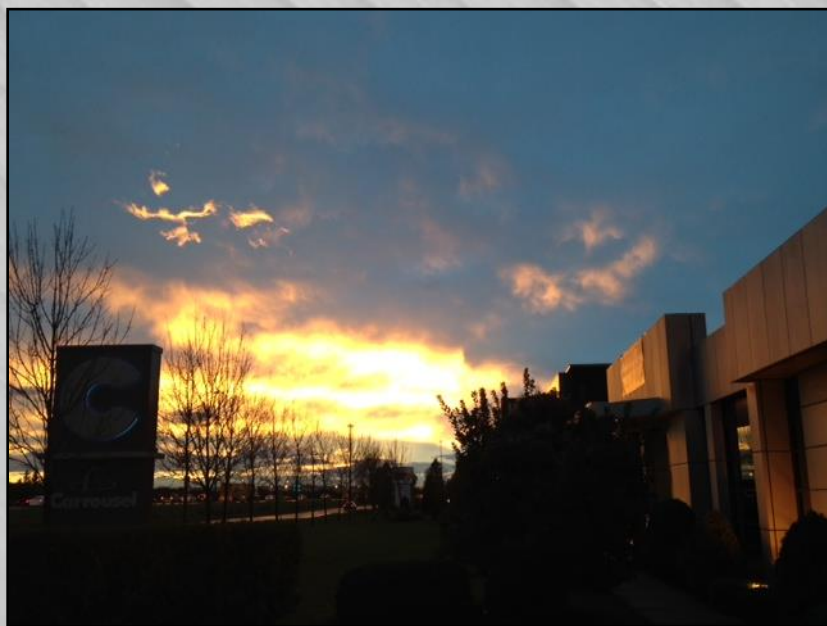


CARROUSEL

Date du rapport : Le 29 mai 2025

Période : Exercice financier se terminant le 28 février 2025

**Responsable : Michel Bourassa, MBA
Chef de la direction**



LES EMBALLAGES CARROUSEL, CONSTITUÉE EN VERTU DE LA LOI CANADIENNE SUR LES SOCIÉTÉS PAR ACTIONS, ŒUVRE PRINCIPALEMENT DANS LA DISTRIBUTION ET LA FABRICATION DE PRODUITS D'EMBALLAGE.

Le siège social est situé dans la province de Québec, au Canada. Avec plus de 50 ans d'expérience, plus de 20 000 clients fidèles (petits commerces aux multinationales), 380 000 pi² d'entrepôts au Québec et en Ontario, près de 300 fournisseurs et 450 employés.

ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE :

Distribution d'emballage alimentaire, industriel, d'équipement et machinerie d'emballage, d'équipement et produits sanitaires, santé et sécurité, accessoires et produits alimentaires.

Carfabel, notre usine de fabrication de sacs en papier, conçoit, fabrique et imprime des sacs de toutes sortes, tels que sacs à pains, à viennoiseries, à saucisson, pour la pharmacie, etc.



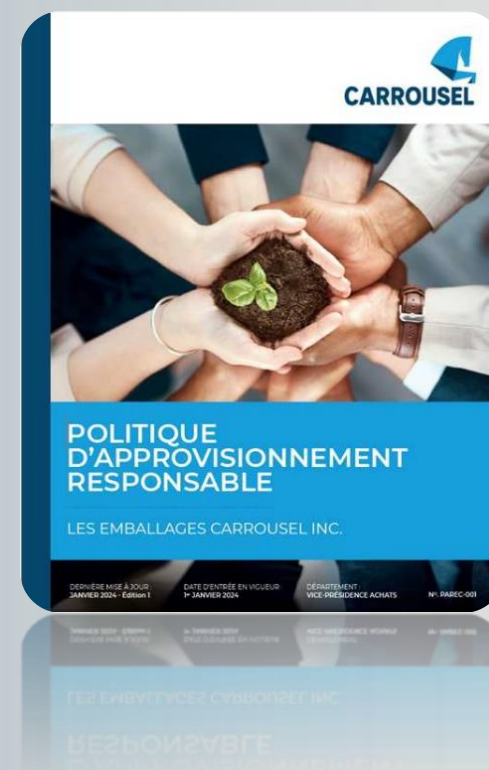
Notre programme de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement est principalement soutenu par notre politique d’approvisionnement responsable.

Nous sommes fiers de notre chaîne d’approvisionnement et de notre engagement à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants. Nos partenaires d’affaires sont principalement locaux, mais dans le but de respecter les exigences de cette Loi, nous avons soumis un questionnaire à l’ensemble de nos partenaires. Dans celui-ci, il était demandé si ces derniers avaient des politiques, des processus ou des certifications visant à garantir le respect des droits de la personne dans leurs activités et leur chaîne d’approvisionnement, ainsi que si leurs activités ou celles de leurs fournisseurs et sous-traitants présentaient des risques en matière de travail forcé ou de travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement. Dans le cas où des risques ont été identifiés, nous exigeons que les fournisseurs se dotent de politiques, processus ou certifications visant à certifier le respect des droits de la personne dans leurs activités et de leur chaîne d’approvisionnement.

Le même exercice est effectué lors du processus de qualification d’un nouveau partenaire. La question est directement adressée.

Ce questionnaire nous a permis d’analyser notre chaîne d’approvisionnement et d’identifier certaines régions qui sont potentiellement à risque. Une plus grande diligence est accordée à ces régions lors de nos évaluations périodiques.

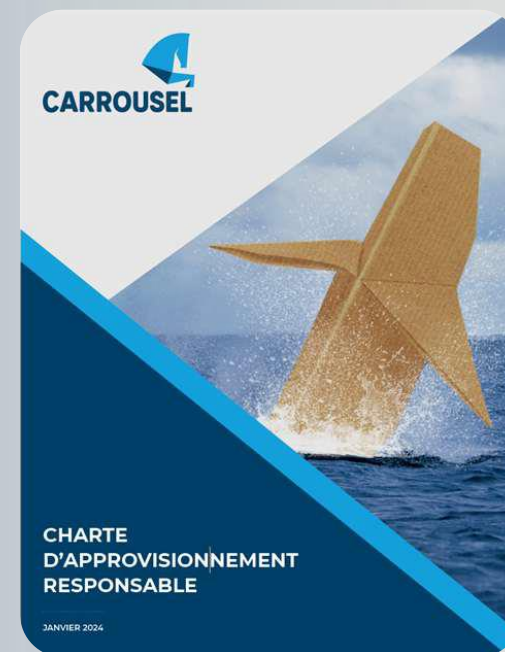
Jusqu’à maintenant, aucun événement fâcheux connu ni inquiétude significative d’esclavage moderne ou de travail des enfants n’a été décelé dans nos activités et nos chaînes d’approvisionnement. Par conséquent, aucune mesure corrective n’a été nécessaire, mais nous demeurons vigilants pour maintenir ces normes élevées.



EN INSPIRANT DE NOUVELLES PRATIQUES D'AFFAIRES ET EN MISANT SUR L'INNOVATION, NOUS TRAVAILLONS TOUS LES JOURS À DEVENIR UN ACTEUR CLÉ DANS LA SOCIÉTÉ ET UNE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE D'ÉCORESPONSABILITÉ.

Nos efforts ont porté fruit puisque nous avons obtenu, en 2023, la **Certification ÉCORESPONSABLE^{MC} - niveau 1. Engagement.**

D'ailleurs, ce souci pour un monde plus vert et plus juste est également au centre de notre **Charte en approvisionnement responsable**. Ce document, adopté en janvier 2024, témoigne de notre engagement à intégrer des principes éthiques, environnementaux et sociaux au sein même de notre chaîne d'approvisionnement, en travaillant avec l'ensemble des parties prenantes de l'organisation.



UN CODE DE CONDUITE DES PARTENAIRES D’AFFAIRES EST REMIS À TOUS LES FOURNISSEURS.

Celui-ci inclut la clause de travail forcé, trafic d’êtres humains et esclavage moderne ainsi que celle des travailleurs juvéniles.

Les partenaires ne doivent pas avoir recours au travail forcé ou à toute forme de trafic d’êtres humains et d’esclavage et doivent lutter activement contre ces pratiques sur leurs propres chaînes d’approvisionnement. Le travail doit être volontaire, et les travailleurs doivent avoir la liberté de mettre fin à leur emploi avec un préavis raisonnable. Dans le cas de travail en milieu carcéral, le travail doit être encadré par des programmes gouvernementaux approuvés.

Les partenaires doivent avoir des pratiques d’embauche permettant de vérifier avec exactitude l’âge de leurs employés. Les fournisseurs doivent respecter l’âge légal à l’emploi établi par les pays où ils opèrent et le travail des enfants ne doit pas se dérouler dans des conditions dangereuses, perturber leur éducation ou venir à l’encontre de la loi canadienne et la Convention sur les pires formes de travail des enfants de 1999.

Comme mentionné, un questionnaire a été soumis à l’ensemble de nos partenaires d’affaires et un suivi sur ceux n’ayant pas répondu à ce questionnaire a été effectué. Un processus a été mis en place afin de demander une mise à jour tous les deux ans.



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 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.

Michel Bourassa, MBA
Chef de la Direction

Boucherville, le 29 mai 2025