

Rapport 2024
sur la
Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes
d'approvisionnement

30 mai 2025

par GDI Services aux immeubles inc.

GDI Services aux immeubles inc.

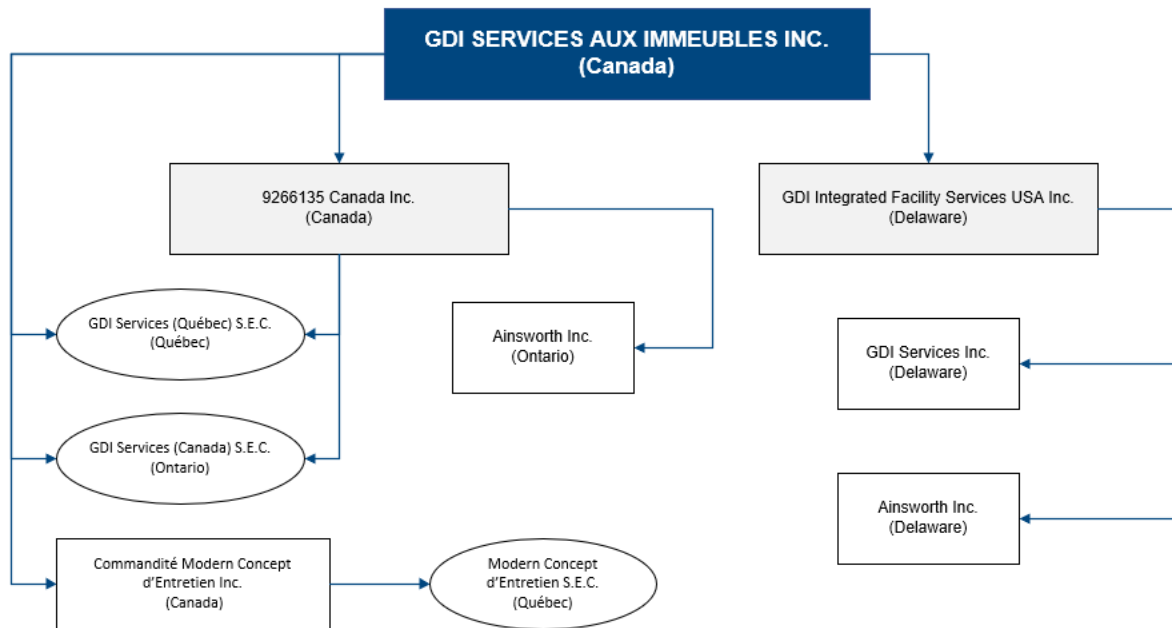
Le présent rapport (le « **rapport** ») est établi au nom de GDI Services aux immeubles inc. (« **GDI** » ou « **l'entreprise** ») et de ses filiales, conformément à l'article 11 (1) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** ») pour le dernier exercice financier, qui a pris fin le 31 décembre 2024. Le présent rapport décrit les mesures mises en œuvre pour prévenir et atténuer le risque de travail forcé ou de travail des enfants en lien avec les marchandises importées au Canada par l'entreprise.

Histoire et structure de l'entreprise

GDI est un fournisseur de services intégrés de premier plan qui offre une gamme de services de nettoyage commercial et d'autres services complémentaires aux propriétaires et aux gestionnaires de grands portefeuilles immobiliers et de grandes installations spécialisées au Canada ainsi qu'aux États-Unis. Les compétences de GDI en matière de services aux installations comprennent la conciergerie commerciale et l'entretien des bâtiments, un service de conseils en matière d'énergie et d'optimisation des systèmes, l'installation, l'entretien et la réparation de systèmes de chauffage, ventilation, climatisation et réfrigération (CVC-R) et de systèmes mécaniques, électriques et d'automatisation des bâtiments, ainsi que la fabrication de produits de conciergerie. Le siège social de GDI est situé au 695, 90^e Avenue, LaSalle (Québec) H8R 3A4.

GDI est une entreprise publique canadienne cotée à la Bourse de Toronto (TSX : GDI).

L'organigramme suivant indique les relations entre l'entreprise et ses principales filiales ainsi que le territoire d'incorporation ou de constitution de chacune de ces entités en date du 28 mars 2025 :



Activités de l'entreprise

GDI exerce ses activités dans le secteur nord-américain des services externalisés de gestion des installations. Les services de l'entreprise sont utilisés par la majorité des plus importants propriétaires ou gestionnaires de grands portefeuilles immobiliers et de vastes installations spécialisées au Canada, et par un nombre croissant de clients aux États-Unis. En date du 31 décembre 2024, l'entreprise comptait environ 27 680 employés au Canada et aux États-Unis. Parmi ces employés, quelque 1 835 occupaient des postes de direction, de gestion, de supervision ou d'administration. L'entreprise exerce ses activités dans trois secteurs d'activité, soit : (i) services commerciaux, (ii) services techniques, et (iii) services aux entreprises et autres.

Secteur des services commerciaux

Les services commerciaux, qui constituent le secteur d'activité le plus important de l'entreprise en chiffre d'affaires, sont des services de nettoyage fournis par l'entreprise au Canada ou aux États-Unis. L'entreprise propose une large gamme de services de nettoyage commercial quotidiens ou hebdomadaires qui peuvent inclure le nettoyage et l'époussetage des bureaux et des tables, le nettoyage des tapis à l'aspirateur, le nettoyage des planchers, l'assainissement des cuisines et des toilettes, l'arrosage des plantes, le nettoyage des installations extérieures, le nettoyage des aires de stationnement intérieures et l'enlèvement des ordures, entre autres, ainsi que divers services effectués moins fréquemment (mensuellement, trimestriellement ou même annuellement), notamment le décapage et le cirage des planchers, le nettoyage des tapis, les gros travaux de dépolluissage et le nettoyage des vitres, entre autres.

Secteur des services techniques

Deuxième secteur d'activité en termes de chiffre d'affaires, les services techniques englobent la construction de systèmes d'installation, les réparations et d'entretien ainsi que l'optimisation de la performance énergétique offerts partout au Canada et aux États-Unis. Ces services sont fournis par Ainsworth Inc. et ses filiales (collectivement, « **Ainsworth** »), et portent sur l'installation, le contrôle, les réparations et l'entretien des systèmes et équipements mécaniques et électriques au sein d'une installation, ainsi que sur l'installation et l'exploitation de systèmes d'automatisation des bâtiments qui contrôlent et surveillent l'utilisation de l'énergie, l'environnement, l'éclairage et divers autres systèmes à l'intérieur des bâtiments. De plus, Ainsworth Inc. exploite un atelier de réparation de moteurs qui reconstruit, remonte, remet en état et redessine tous les types de moteurs, pompes et générateurs à courant alternatif et continu. Enfin, l'entreprise exploite une entreprise de services énergétiques de premier plan, qui fournit des solutions clés en main en matière d'énergie et de réduction des gaz à effet de serre. En collaboration avec nos partenaires, l'entreprise développe des plateformes d'énergie renouvelable et des plateformes d'énergie intégrée, et dirige un projet de biométhanisation. L'entreprise fournit ces services à des clients commerciaux, industriels, institutionnels et gouvernementaux de même qu'aux immeubles résidentiels à locataires multiples.

Le secteur de services techniques fournit également des services d'installations (ou la gestion d'installations au moyen d'un modèle d'auto-performance) aux clients qui souhaitent regrouper leurs fournisseurs sous un seul contrat. Il offre la gamme complète des services aux immeubles nécessaires à l'exploitation et à l'entretien d'une installation, y compris tous les services fournis par les secteurs d'activité de GDI, mais ne fournit pas de services de gestion immobilière, de gestion de l'occupation ou de conseils en gestion immobilière.

Secteur Siège social et Autres

Composés d'unités d'affaires qui fournissent des produits et des services dans certaines régions du Canada et des États-Unis, le secteur Siège social et Autres est complémentaire aux produits et services offerts par les deux autres secteurs d'activité. Ces unités d'affaires au sein de notre secteur Siège Social et Autres sont les suivantes :

Fabrication de produits chimiques d'entretien

Fuller Industries Inc. (« **Fuller** ») fabrique aux États-Unis une gamme complète de produits chimiques d'entretien et, dans une moindre mesure, une gamme de produits de nettoyage tels que des flacons pulvérisateurs, des contenants en plastique et des brosses de spécialité pour les marchés commerciaux et industriels. À compter du 1^{er} avril 2024, Fuller a pris en charge la fabrication d'une gamme de produits chimiques de nettoyage hérités de Superior Sany Solutions.

Le 1^{er} avril 2024, l'entreprise a conclu la vente de certains actifs de Superior Sany Solutions liés à son activité de distribution de produits d'entretien, mais a conservé ceux liés à son activité de fabrication de produits chimiques.

Siège Social

Le siège social comprend également les dépenses associées au siège social, ainsi qu'à l'élimination des transactions intragroupe.

Chaîne d'approvisionnement

En ce qui concerne le secteur des services commerciaux, GDI ne produit ni ne vend de biens et ne s'approvisionne pas directement en matériaux à l'extérieur du Canada. Les produits consommables et les fournitures (papier hygiénique, produits de nettoyage, vadrouilles, certaines machines, etc.) sont achetés au Canada et utilisés dans le cadre de son offre de services. En ce qui a trait au segment des services techniques, la chaîne d'approvisionnement se compose de fournisseurs de produits et de prestataires de services hautement techniques en sous-traitance. Plus de 95 % des produits et services sont achetés au Canada et aux États-Unis. Toutefois, certains produits sont achetés périodiquement auprès de fabricants d'équipements d'origine et de distributeurs au Royaume-Uni, en Allemagne, en Turquie, en Israël, en Irlande, en Suède, en Inde, en Norvège, en Italie et en Australie. Les types de biens et services achetés comprennent les équipements de chauffage, de ventilation, de climatisation, de réfrigération, de plomberie, les systèmes de contrôle automatique de bâtiments (SCAB), l'intégration des systèmes maîtres [*Master Systems Integration* (MSI)], les ateliers d'électricité, d'énergie et de moteurs, la location d'équipements et l'assistance commerciale. Bien que la majorité des produits achetés par GDI le soient au Canada ou aux États-Unis, il se peut que certains produits soient fabriqués dans d'autres pays.

Gouvernance, politiques et procédures de diligence raisonnable

Contrôles internes

L'entreprise considère que de solides pratiques de gouvernance d'entreprise sont essentielles à ses performances et à sa réussite globale. Le Conseil d'administration (« le **Conseil** ») est responsable des fonctions d'intendance de la direction et de la définition de la stratégie de l'entreprise, ainsi que de l'examen des politiques clés, y compris sur des questions telles que le droit du travail et les droits de la personne. Le Conseil examine régulièrement l'approche et les politiques de l'entreprise et traite les risques au fur et à mesure qu'ils se présentent. Deux de ses comités sont permanents : le Comité des ressources humaines et de la gouvernance (« le **CRHG** ») et le Comité d'audit, qui l'aident à s'acquitter de ses devoirs et responsabilités et à assurer un contrôle adéquat sur les activités et les affaires de l'entreprise. Le CRHG et le Comité d'audit collaborent notamment à la supervision du programme environnemental, social et de gouvernance (« **ESG** ») de l'entreprise, ainsi qu'à la production de rapports et à la communication d'informations.

Dans son manuel de l'employé, l'entreprise aborde un ensemble complet de pratiques de responsabilité d'entreprise concernant, entre autres, l'équité en matière d'emploi, la discrimination, le harcèlement, la santé et la sécurité, et les conflits d'intérêts. L'entreprise considère la culture d'entreprise comme la pierre angulaire de tous ses efforts en matière de développement durable.

Les politiques sont révisées régulièrement par le comité exécutif de l'entreprise et le Comité des ressources humaines, et sont communiquées aux principales parties prenantes. L'audit interne, la supervision de la direction et la ligne téléphonique de dénonciation sont autant de moyens d'évaluer et de faire respecter les politiques de l'entreprise.

Approche en matière de développement durable

Sous la direction du Conseil et de l'équipe de direction, l'entreprise a créé un comité ESG chargé de structurer et d'officialiser les efforts de l'entreprise en matière d'ESG. Le plus récent rapport ESG de l'entreprise décrit ses progrès et son engagement continu envers les personnes, la planète et la performance commerciale globale de GDI.

L'entreprise est déterminée à acquérir une compréhension complète de son impact sur les facteurs ESG et à démontrer sa volonté d'améliorer et de faire évoluer les facteurs ESG de façon continue. Les pratiques de développement durable, telles que la réduction des gaz à effet de serre et des déchets et l'approvisionnement responsable, sont essentielles pour la protection de l'environnement.

En plus, GDI a mis en place sa déclaration sur l'esclavage moderne, a élaboré des plans de communication, de formation et d'audit de la chaîne d'approvisionnement ainsi que le Code de conduite des fournisseurs. Le Code de conduite des fournisseurs vise à élaborer pour faire en sorte que toutes les entreprises avec lesquelles GDI traite mènent leurs interactions et activités commerciales avec intégrité et en conformité avec les lois et règlements applicables dans leurs pays respectifs, y compris toutes les restrictions de travail liées à l'âge et l'interdiction du travail des enfants, et qu'elles respectent les lois et règlements en vigueur.

Code d'éthique

Le Conseil a adopté un code d'éthique (« le **Code d'éthique** »), document écrit qui s'applique à tous les gestionnaires, administrateurs, employés, représentants et agents de GDI ou de toute entreprise du groupe GDI. Il s'applique également à tous les consultants ou sous-traitants d'une entreprise du groupe GDI, plus particulièrement dans le cadre des relations contractuelles entre parties. Le Code d'éthique résume les normes relatives à la conduite professionnelle attendue des employés, des gestionnaires et des administrateurs, et énonce des principes directeurs concernant leurs responsabilités éthiques et juridiques.

Le Code d'éthique vise à décourager les actes répréhensibles et à promouvoir une conduite honnête et éthique, à éviter les conflits d'intérêts, à assurer la confidentialité des informations de l'entreprise, à protéger et à utiliser correctement les renseignements personnels, les actifs et les opportunités de l'entreprise, à éviter les activités frauduleuses ou malhonnêtes, à respecter les lois, règles et réglementations applicables, à respecter les normes commerciales et les politiques de l'entreprise, y compris les lois et réglementations sur les valeurs mobilières, et à signaler à l'interne toute violation du Code d'éthique et à faire respecter ce dernier.

Déclaration sur l'esclavage moderne

Dans le cadre de l'engagement de l'entreprise à respecter les droits de la personne par le biais du Code d'éthique, la déclaration de l'entreprise sur l'esclavage moderne (la « **déclaration sur l'esclavage moderne** ») réitère sa prise de position contre le recours au travail des enfants ou au travail forcé. GDI estime que l'esclavage moderne constitue un crime et une violation des droits de la personne. Les employés sont essentiels à la réussite de l'entreprise, et GDI s'engage à fonctionner sans travail forcé, sans esclavage et sans traite des personnes. Pour appuyer cet engagement, l'entreprise s'attend à ce que tous les employés, à tous les niveaux, ainsi que ses partenaires commerciaux, agissent en conséquence.

Code de conduite des fournisseurs

GDI a élaboré et mis en œuvre son code de conduite des fournisseurs (le « **Code de conduite des fournisseurs** ») afin de s'assurer que ses interactions et activités commerciales soient effectuées avec intégrité et en conformité avec les lois et règlements applicables dans les régions où ils exercent leurs activités. GDI s'engage à maintenir le plus haut niveau d'éthique et d'intégrité. L'entreprise croit que ses valeurs ne devraient jamais être compromises et elle s'efforce toujours de faire ce qui est bien. Tout employé temporaire ou sous-traitant, agent, entrepreneur, consultant ou autre représentant d'un fournisseur, vendeur ou sous-traitant de biens, de services ou de main-d'œuvre de GDI est tenu de respecter le Code de conduite des fournisseurs.

Un des éléments de base du Code de conduite des fournisseurs consiste à respecter les droits de la personne et les principes de diversité et d'inclusion. Dans cette optique, GDI interdit à ses fournisseurs et sous-traitants d'avoir recours au travail carcéral, au travail forcé, au travail d'esclave ou à la traite des personnes. La traite des personnes ou le travail forcé, dans n'importe quel secteur de ses activités commerciales ou à n'importe quelle étape de la chaîne d'approvisionnement, ne seront pas tolérés. Par ailleurs, les fournisseurs et les sous-traitants doivent respecter toutes les restrictions de travail liées à l'âge et interdire le recours au travail des enfants.

Évaluation et gestion des risques

Compte tenu de la nature des services fournis dans le secteur des services commerciaux, GDI estime que l'entreprise ne court aucun risque en ce qui concerne les services de sous-traitance. Ceux-ci sont toujours sollicités et fournis localement. L'entreprise a également mis en place des processus pour s'assurer que tous les sous-traitants se conforment aux exigences des lois provinciales et fédérales applicables, y compris, entre autres, le *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal, mis en application par le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics*.

GDI estime toutefois que le niveau de risque est « de faible à modéré » dans le segment des services techniques, puisque de nombreux produits de ce segment proviennent de différents pays. GDI se trouve à la toute fin de la chaîne d'approvisionnement et n'a pas beaucoup de visibilité sur les parties en aval de la chaîne. Pour gérer ces risques concernant le segment des services techniques, l'entreprise a adopté une politique des fournisseurs, de manière à traiter la question de l'esclavage moderne, afin d'indiquer aux fournisseurs et aux prestataires de services en sous-traitance ce qui est attendu d'eux en ce qui concerne la prévention de l'esclavage moderne et de permettre un audit des fournisseurs ou des prestataires de services en sous-traitance. GDI tient également une liste de fournisseurs approuvés. Par ailleurs, GDI a élaboré des politiques et des pratiques internes pour prévenir l'esclavage moderne dans sa chaîne d'approvisionnement, y compris, entre autres, des pratiques d'approvisionnement responsable dans la sélection de ses fournisseurs, ainsi que l'exercice d'une diligence raisonnable à l'égard des fournisseurs afin d'évaluer leurs résultats et de gérer les risques.

GDI applique également, à l'égard de ses partenaires commerciaux, des mesures de diligence raisonnable qui varient en fonction de l'évaluation du risque que présente cette relation. Les fournisseurs peuvent être tenus de reconnaître, par le biais du Code de conduite des fournisseurs ou dans le cadre du contrat de fournisseur avec l'entreprise, selon le cas, qu'il n'y a aucune tolérance à l'égard de la traite des personnes ou du travail forcé dans tout aspect des activités commerciales de GDI ou à toute étape de la chaîne d'approvisionnement. De plus, dans certains cas, l'entreprise exigera qu'un fournisseur déclare qu'il se conforme à toutes les normes applicables en matière d'emploi et de droits de l'homme, ou qu'il confirme qu'il a pris des mesures pour éliminer l'esclavage moderne au sein de son entreprise, qu'il tient ses propres fournisseurs responsables de l'esclavage moderne et qu'il verse à ses employés au moins le salaire minimum national ou courant. GDI peut mettre fin au contrat d'un fournisseur ou exiger que ce dernier mette en œuvre un plan d'action correctif à tout moment, si des cas d'esclavage moderne sont exposés. Chaque fournisseur de GDI devra coopérer avec les audits raisonnables visant à vérifier la conformité d'un fournisseur avec le Code de conduite des fournisseurs.

Mesures correctives

L'entreprise s'engage à appliquer les normes les plus élevées qui soient en matière d'éthique, de moralité et de conduite professionnelles. Les employés qui constatent une éventuelle violation du Code d'éthique ou une infraction à la loi de la part de l'entreprise, de l'un de ses employés ou de ses fournisseurs, ont le devoir de la signaler.

Le respect du Code d'éthique repose avant tout sur la coopération et la vigilance de toutes les personnes soumises au Code. Les employés sont encouragés à faire part de toute violation perçue ou réelle du Code d'éthique aux personnes concernées et à signaler rapidement toute violation potentielle, tout soupçon ou toute préoccupation par l'intermédiaire de la ligne téléphonique de dénonciation, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Ces signalements et l'identité de l'auteur du signalement demeureront confidentiels, dans toute la mesure du possible, dans les limites imposées par la loi et dans le respect de la nécessité de mener une enquête approfondie. Les personnes ayant fait un signalement seront protégées contre tout

licenciement ou toute forme de représailles pour avoir signalé de bonne foi une violation potentielle, un soupçon ou une préoccupation concernant le Code d'éthique.

Puisque GDI n'a pas identifié de cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement et ses activités, aucune mesure n'a été prise pour éliminer l'utilisation du travail forcé ou du travail des enfants. GDI maintient son engagement à lutter contre ces problèmes tout en travaillant activement à atténuer tout impact négatif, y compris financier, sur l'entreprise et ses activités.

Formation

GDI offre une formation à tous les cadres sur la façon de repérer les risques d'esclavage moderne et de traite des personnes et sur la façon de signaler les situations préoccupantes. L'entreprise forme également les équipes chargées des achats et de l'approvisionnement afin qu'elles puissent détecter les signes de l'esclavage moderne et qu'elles sachent quoi faire si elles en soupçonnent l'utilisation dans la chaîne d'approvisionnement.

Tous les employés reçoivent un exemplaire du Code d'éthique et sont tenus de reconnaître, au moment de leur embauche et une fois l'an par la suite, qu'ils ont lu le Code d'éthique, qu'ils en comprennent les dispositions et qu'ils acceptent de se conformer à ses termes. Cette reconnaissance est conservée dans le dossier personnel de chaque employé. Les consultants, sous-traitants, agents ou représentants reçoivent également une copie du Code d'éthique et, lorsque c'est possible, confirment leur compréhension et leur acceptation de celui-ci dans leur contrat de service ou d'une autre façon.

Toute violation avérée du Code d'éthique peut donner lieu à des sanctions en vertu du droit applicable ou autrement. Les sanctions varieront selon les circonstances et pourront inclure des mesures disciplinaires telles que le congédiement lorsque le contrevenant est un employé, l'annulation ou le non-renouvellement d'un contrat lorsque le contrevenant est un consultant ou un sous-traitant, et la récupération de biens ou de sommes dues à l'entreprise ou à une filiale du groupe GDI. Dans certains cas, comme pour la perpétration d'une infraction criminelle, il se peut également qu'une plainte doive être déposée auprès des autorités compétentes.

Évaluation de l'efficacité

L'entreprise cherche à évoluer continuellement ses pratiques en matière de lutte contre l'esclavage moderne et en faveur des droits de la personne et continuera de surveiller sa chaîne d'approvisionnement en ce qui a trait au travail forcé et au travail des enfants, ainsi qu'à la traite des personnes.

Tous les nouveaux fournisseurs ou prestataires de services sous-traitants éventuels feront l'objet d'une évaluation préalable des risques (y compris en ce qui a trait à l'esclavage moderne), et les principales conclusions seront prises en compte dans le cadre du processus de sélection global. Par ailleurs, le Code d'éthique a été modifiée en ce qui concerne l'engagement de l'entreprise à prévenir le risque de travail forcé et de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement et ses activités.

En conclusion, tout en s'efforçant d'être plus transparente envers ses clients et le public, l'entreprise reconnaît la complexité inhérente à l'évaluation de l'efficacité de ses actions visant à garantir que l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement est exempt de tout travail forcé ou travail des enfants, et reconnaît donc l'importance de ces évaluations pour atténuer les risques.

Approbation et attestation

Ce rapport a été approuvé le 27 mai 2025 par le Conseil d'administration de GDI, conformément à l'alinéa b) (ii) du paragraphe (4) de l'article 11 de la Loi.

Conformément aux dispositions de la Loi, et plus particulièrement de son article 11, je soussigné, atteste que j'ai vérifié les informations contenues dans le présent rapport pour l'entité mentionnée ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le présent rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration spécifiée.

Je suis autorisé à lier *GDI Services aux immeubles inc.*



Par : _____

Nom complet : Claude Bigras

Titre : Administrateur, Président et Chef de la direction

Date : 30 mai 2025