



***LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL
DES ENFANTS DANS LES CHAINES D'APPROVISIONNEMENT***

RAPPORT CONJOINT ANNUEL

1^{ER} AVRIL 2023 AU 31 MARS 2024

**LABORATOIRES OMEGA LIMITÉE
JUNO PHARMACEUTICALS CORP.**

1. Introduction

Ce rapport a été préparé conjointement pour les entités Juno Pharmaceuticals Corp. et Laboratoires Omega Limitée (collectivement « Juno & Omega » ou « les entreprises ») en réponse aux exigences de la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (ci-après la « Loi ») pour son exercice financier se terminant le 31 mars 2024.

Juno & Oméga reconnaissent l'importance de gérer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise s'engage à améliorer continuellement ses processus de diligence raisonnable, d'évaluation des risques, de remédiation et de formation.

2. Structure organisationnelle, activités et chaîne d'approvisionnement

2.1 Activités

Juno Pharmaceuticals Corp. est une société par actions constituée en 2018, régie par la *Loi sur les sociétés par actions de l'Ontario*. Le siège social de Juno Pharmaceuticals est situé au 402-2233 Argentinia Road, Mississauga, Ontario, L5N 2X7, Canada. Juno Pharmaceuticals est spécialisée dans le développement, la commercialisation et la distribution de médicaments de marque, complexes, biosimilaires et génériques à forte valeur ajoutée, visant à apporter des économies significatives à l'industrie de la santé au Canada. L'entreprise s'engage à approvisionner, développer et fournir des médicaments qui contribuent à faire progresser les soins de santé des Canadiens.

Laboratoires Oméga Limitée est une société par actions constituée en 1958, régie par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Le siège social de Laboratoires Oméga Limitée est situé au 402-2233 Argentinia Road, Mississauga, Ontario, L5N 2X7, Canada. La société est spécialisée dans le développement, la fabrication, la commercialisation et la distribution de solutions de santé injectables et non injectables de haute qualité à des coûts abordables sur les marchés mondiaux de la santé.

Juno Pharmaceuticals Corp. a acquis Laboratoires Oméga Limitée en mai 2023, en est depuis l'actionnaire majoritaire et la contrôle au sens de la Loi. Les deux entités s'engagent dans la production, la vente, la distribution et l'importation de produits pharmaceutiques fabriqués à l'extérieur du Canada, et ont donc une chaîne d'approvisionnement décrite ci-dessous.

Juno & Omega compte aujourd'hui plus de 275 employés et offre une gamme de plus d'une centaine de produits, disponibles dans 22 pays à travers le monde.

2.2 Chaîne d'approvisionnement

Juno & Omega fabriquent et commercialisent une gamme diversifiée de produits injectables et non-injectables destinés aux hôpitaux, à la vente au détail, aux pharmacies aux cliniques. La majorité de ces produits est vendus au Canada et à l'international.

Les entreprises fabriquent la majorité des produits vendus et disposent d'un réseau de fabricants sous-contrat à travers l'Europe et en Inde avec de solides antécédents en matière de bonnes pratiques de fabrication (BPF) et des standards élevés d'assurance de la qualité.

Produits injectables

Juno & Omega produisent ou font fabriquer par des partenaires manufacturiers un large éventail de produits injectables destinés au milieu hospitalier. L'approvisionnement des matières premières se fait principalement auprès de fournisseurs internationaux reconnus. Ces produits incluent des ingrédients pharmaceutiques actifs (API) majoritairement originaires de l'Europe, du Japon, de l'Inde et de la Chine, ainsi que des excipients fournis par de grands distributeurs pharmaceutiques situés aux États-Unis et au Canada. Les mêmes fournisseurs approvisionnent les partenaires manufacturiers, localisés en Europe et en Inde, de produits finis. Dans de rares cas où le manufacturier fait affaire avec ses propres fournisseurs, ceux-ci doivent fournir un niveau d'exigence équivalant aux normes exigées de la part de Juno & Omega. À noter que l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des ingrédients pharmaceutiques est qualifié selon les normes de Santé Canada (fournisseurs de tier 1, tier 2 et plus). Le processus d'accréditation des fournisseurs d'API est composé d'audits sur site par des agences réglementaires reconnues, pour une durée d'une à deux semaines, et reconduits au maximum à chaque trois ans. Juno et Oméga n'ont pas toujours la visibilité sur les fournisseurs au-delà du premier fournisseur pour des raisons de secret commercial.

Pour ce qui est des contenants et emballages, les fioles en verre, les bouchons de caoutchouc et les sceaux d'aluminium provenant principalement des États-Unis (90%) ou de l'Europe (principalement de l'Italie et de la France). Finalement, les composantes d'emballage secondaires, comme les cartons et étiquettes, proviennent du Canada.

Produits non-injectables

Juno & Omega distribuent et vendent des médicaments génériques et biosimilaires, des produits de spécialité ainsi qu'une gamme d'allergènes pour le diagnostic et le traitement des allergies. Le portefeuille de marques distribuées est important, et les entreprises qui les produisent sont établies principalement au Canada et en Inde et provient de fournisseurs reconnus. Juno & Omega assurent l'importation des marchandises jusqu'au Canada, d'où elle les vend à ses clients, composés de centres hospitaliers et de professionnels de la santé (cliniques médicales, clinique d'allergie, cliniques vétérinaires ou pharmacies).

Produits de soutiens aux opérations

Les entreprises achètent également de l'équipement de laboratoire auprès de manufacturiers d'équipements basés principalement en Europe et s'approvisionnement en équipement de protection individuels (EPI) auprès de distributeurs qui ont des lieux d'affaires au Canada.

Juno & Omega veillent à la conformité de l'ensemble de leurs fournisseurs en appliquant les normes de qualité et de conformité usuelles de l'industrie pharmaceutique.

3. Les étapes pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

Au cours de son exercice financier se terminant le 31 mars 2024, Juno & Omega ont pris les mesures suivantes pour prévenir et réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement :

- Application du *Code de conduite et d'éthique* de Laboratoires Omega, encadrant toute conduite inappropriée créant un environnement intimidant, hostile ou dangereux, ainsi que des menaces contre

l'intégrité de la personne ainsi que les pratiques de commerce équitable, imposant des obligations d'intégrité envers ses co-contractants, y compris les fournisseurs et partenaires commerciaux.

- Promotion active de la dénonciation de toute violation du *Code d'éthique*, en garantissant la confidentialité de toute communication à ce sujet et en s'engageant à l'absence de mesures disciplinaires ou de représailles en cas de signalement.
- Audit et surveillance des fournisseurs en lien avec leurs processus de fabrication et la qualité des produits dans le cadre de la relation d'affaires par des ressources internes ou par l'entremise de partie tierce indépendantes réputées et qualifiées selon le cas.

Des détails supplémentaires sur ces activités sont fournis dans les sections suivantes de ce rapport.

4. Politiques et procédures de diligence raisonnable

Juno & Omega ont adopté un *Code de conduite et d'éthique* qui établit des attentes précises en matière de comportement éthique en affaires et qui énonce les principes et les valeurs de l'entreprise, notamment: intégrité, respect, responsabilité, participation collaborative et transparence. Le *Code de conduite et d'éthique* s'applique aux employés, et il énonce les attentes de la société en matière de protection des droits de la personne en milieu de travail ainsi que la protection de la santé et de la sécurité au travail. De plus, ce document détail les pratiques de commerce équitable, imposant des obligations d'intégrité envers ses co-contractants, y compris les fournisseurs et partenaires commerciaux.

L'entreprise s'est également dotée d'une *Politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail*, laquelle prévoit qu'aucune forme de harcèlement ne sera tolérée sur les lieux de travail. Juno & Omega condamnent fermement toute atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique et psychologique de ses employés, et a mis en place un processus formel de signalement de manquements. L'employeur doit non seulement prendre les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser le harcèlement, mais aussi enquêter sur les préoccupations, les plaintes et incidents de manière rapide, impartiale et en respectant les principes de confidentialité pour protéger l'employé étant sujet au harcèlement.

Par ailleurs, l'entreprise a mis en place une *Politique Santé, Sécurité et Environnement (SSE)* ainsi qu'un comité consultatif SSE qui a pour mission de garantir la conformité avec les lois applicables en matière de santé et sécurité au travail, des droits de la personne, des normes d'emploi pour l'ensemble de ses activités, ainsi que pour régir les considérations reliées à l'environnement.

En ce qui concerne sa chaîne d'approvisionnement, Juno & Omega reconnaissent l'importance et leur responsabilité de ne pas compromettre le bien-être des personnes affectées, directement ou indirectement, par leurs activités. Juno & Omega appliquent une procédure de sélection, de qualification et d'évaluation de la performance de leurs fournisseurs. À ce jour, ce processus vise principalement à confirmer la conformité de leurs partenaires d'affaires par rapport à des critères opérationnels et en lien avec la qualité des produits par le biais de visites de site ou de questionnaires de qualification. Juno & Omega entretiennent des relations de long terme avec un grand nombre de leurs fournisseurs. Cette continuité dans les opérations facilite la surveillance, la gestion de la qualité et que la communication tout en permettant à Juno & Omega d'avoir une vue d'ensemble des pratiques commerciales de leurs fournisseurs et de leur alignement avec leurs propres standards éthiques. Juno & Omega ont toutefois l'intention de renforcer ce processus en y incluant un volet traitant expressément du travail forcé ou du travail des enfants.

Ce processus est conduit en parallèle du processus de qualification de Santé Canada et des audits effectués par des agences réglementaires reconnues.

5. Le risque du travail forcé et du travail des enfants

En ce qui concerne les employés de Juno & Omega au Canada, ils sont liés à l'entreprise par contrat de travail. Les droits des employés sont protégés par un cadre réglementaire conformément aux lois applicables. De plus, la majorité des employés de production d'Omega sont syndiqués et employés directement par l'entreprise. Ainsi, les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans les activités courantes de Juno & Omega au Canada sont extrêmement faibles.

Dans le cadre de ses relations d'affaires avec ses fournisseurs, Juno & Omega n'ont pas identifié de risques de travail forcé ou de travail des enfants directement auprès de ces derniers. Toutefois, elle reconnaît que la production des composants et la fabrication des produits dont elle s'approvisionne pourraient comporter des risques au niveau des conditions de travail. Juno & Omega confirment ne pas avoir une visibilité complète sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de leurs fournisseurs et qu'il est complexe d'exclure toute forme de risque.

6. Mesures de remédiation et remédiation des pertes de revenus

Juno & Omega encouragent la dénonciation de tout manquement à leurs politiques et ont mis en place un processus formel de signalement. En cas de violation des droits de la personne dans leurs opérations, des mesures sont prises pour prévenir et faire cesser ces violations. Si une situation de travail forcé était portée à la connaissance de Juno & Omega, les entreprises recueilleront l'information nécessaire pour identifier la cause des préoccupations, plaintes ou incidents de manière rapide, impartiale et en respectant les principes de confidentialité.

À ce jour, Juno & Omega n'ont reçu aucune plainte relative au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de leurs opérations ou de leurs chaînes d'approvisionnement, et n'a donc pris aucune mesure de remédiation ou de compensation.

7. Formation des employés

Dans le cadre de son processus d'intégration, Juno & Omega exigent que les nouveaux employés signent le *Code de conduite et d'éthique* lors de leur séance de formation obligatoire à l'embauche. Cette formation est adaptée au rôle spécifique de chaque employé au sein de l'organisation.

Juno & Omega proposent également des sessions de formation annuelles pour sensibiliser les employés aux valeurs de l'entreprise, à l'éthique, qu'à la santé et à la sécurité au travail et aux nouvelles normes et réglementations. En date du 31 mars 2024, Juno & Omega n'avaient pas encore mis en place de formation spécifique pour sensibiliser ses employés au travail forcé et au travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement. La société prévoit développer du contenu de formation à ce sujet au cours de l'exercice financier en cours, incluant des questions spécifiques à leurs fournisseurs au moment de la qualification et des évaluations périodiques.

8. Évaluation et efficacité

Juno et Oméga n'ont pas encore mis en place de processus afin d'évaluer l'efficacité de leur approche pour prévenir et mitiger les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

9. Approbation et attestation

Conformément aux exigences de la Loi, et plus particulièrement selon son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entreprise ou les entreprises énumérées 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 rapport sont véridiques, exactes et complètes dans tous ses aspects significatifs aux fins de la Loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

Daté dans la ville de Mississauga, Ontario, ce ____ jour de _____, 2024.

NOM COMPLET ET TITRE

J'ai l'autorité pour engager Juno Pharmaceuticals Corp. et Laboratoires Omega Limitée.

Signature: *Allan Mandelzys* Electronically signed by: Allan Mandelzys
Reason: Corporate Director
Date: May 30, 2024 14:40 EDT

Email: allanmandelzys@junopharm.com