



Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants de 2024

1. À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Le présent rapport porte sur l'exercice se terminant le 31 mars 2025. Il est publié par Consultants F. Drapeau inc. (la « **Société** ») en conformité avec la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada) (la « **Loi** »). Dans le présent rapport, les termes « Drapeau », « nous », « notre » et « nos » désignent la Société.

Le présent rapport propose un aperçu des mesures prises par la Société au cours de son dernier exercice pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans sa chaîne d'approvisionnement.

Chez Drapeau, la santé, la sécurité et le bien-être des employés figurent parmi les plus grandes priorités. Par conséquent, nous nous engageons à promouvoir les droits de la personne dans tous les aspects de nos activités et nous nous attendons à ce que nos fournisseurs fassent de même.

Au cours de son dernier exercice, Drapeau :

- a continué à surveiller étroitement ses processus d'embauche et à recueillir des renseignements sur le recrutement de ses travailleurs afin de s'assurer qu'ils sont recrutés sur une base volontaire et sont traités équitablement;
- a adopté un Code de conduite des fournisseurs exigeant que ses fournisseurs respectent les lois en matière de droits de la personne, de travail et d'emploi dans les pays où ils exercent leurs activités;
- a ajouté à ses bons de commande une clause obligeant les fournisseurs à se conformer à son Code de conduite des fournisseurs et à veiller à ce que leurs employés, fournisseurs et sous-traitants en fassent autant;
- a continué de travailler avec ses principaux fournisseurs qui, à sa connaissance, s'approvisionnent en matériaux dans des pays étrangers afin d'identifier tout risque de recours au travail forcé et au travail des enfants et, au besoin, de mener une enquête plus approfondie et de prendre toute autre mesure appropriée;
- a mis à jour son Manuel de l'employé pour y inclure une politique de tolérance zéro à l'égard du travail forcé et du travail des enfants dans ses activités et dans sa chaîne d'approvisionnement, et pour encourager les employés à signaler toute violation des droits de la personne dans le cadre de ses activités ou dans sa chaîne d'approvisionnement.

Les paragraphes qui suivent renferment des renseignements détaillés sur ces mesures.

2. À PROPOS DE NOUS ET DE NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Drapeau est une entreprise spécialisée dans la vente, la réparation et la certification d'équipement de levage, et plus particulièrement de grues. Nous sommes un distributeur autorisé de marques connues et réputées, dont Link-Belt, Sany, Load King et Palfinger. Nous sommes également présents dans l'industrie ferroviaire, où nous nous spécialisons dans les solutions d'équipement pour les travaux de maintenance des voies ferrées, y compris la fabrication de solutions sur mesure pour nos clients.

Plus de 90 % des produits que nous achetons proviennent du Canada et des États-Unis, mais nous avons aussi des fournisseurs situés en Europe et, dans une moindre mesure, en Chine. Toutefois, nous reconnaissons que la plupart de nos fournisseurs peuvent s'approvisionner auprès de fabricants situés dans des pays outre-mer où les violations des droits des travailleurs peuvent être plus fréquentes.

3. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

En tant qu'acteur de l'industrie manufacturière, nous reconnaissons qu'il est essentiel d'intégrer une conduite commerciale responsable dans nos politiques et pratiques pour poursuivre nos efforts visant à renforcer notre capacité à évaluer les risques liés aux droits de la personne que nos activités et nos chaînes d'approvisionnement comportent.

Code de conduite des fournisseurs

Pour appuyer notre engagement à protéger les droits de la personne et notre ferme volonté de créer une expérience sécuritaire et inclusive pour tous les travailleurs au sein de notre entreprise et de nos chaînes d'approvisionnement, nous avons adopté un Code de conduite des fournisseurs le 27 mai 2024. Le Code de conduite des fournisseurs exige que nos fournisseurs respectent les lois en matière de droits de la personne, de travail et d'emploi dans les pays où ils exercent leurs activités. Les fournisseurs et leurs employés doivent traiter toute personne avec respect et dignité, ne doivent pas tolérer le harcèlement et doivent prendre les mesures appropriées en cas de plainte. Nos bons de commande comportent désormais une clause obligeant le fournisseur à se conformer et à veiller à ce que ses employés, ses fournisseurs et ses sous-traitants se conforment à notre Code de conduite des fournisseurs qui leur est fourni.

De plus, il est attendu des employés de Drapeau qui ont le pouvoir de sélectionner de nouveaux fournisseurs qu'ils discutent avec les fournisseurs de notre nouveau Code de conduite des fournisseurs et observent les conditions lors de la visite de leurs usines.

Manuel de l'employé

Dès leur embauche, tous nos employés reçoivent un exemplaire de notre Manuel de l'employé, qui contient nos politiques en matière de santé et de sécurité, de discrimination, de conflits d'intérêts et de corruption. Nos employés doivent signer un document attestant qu'ils ont lu et compris le Manuel de l'employé, après avoir assisté à une séance d'information sur son application et son contenu.

Conformément à l'objet de la Loi, nous avons mis à jour notre Manuel de l'employé pour y inclure une politique de tolérance zéro à l'égard du travail forcé et du travail des enfants dans le cadre de nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement, et pour encourager les employés à signaler toute violation des droits de la personne dans le cadre de nos activités ou dans notre

chaîne d'approvisionnement. Compte tenu de ces importantes mises à jour, nous demanderons à chaque employé de signer une version mise à jour du Manuel de l'employé et offrirons une formation à notre équipe chargée de l'approvisionnement.

Comme il est indiqué dans notre Manuel de l'employé, nous respectons les principes de la *Charte des droits et libertés de la personne* (Québec) et nous ne tolérons aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure permise par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Nous nous assurons que la sélection de candidats soit fondée sur des exigences claires et que nos procédures d'embauche soient rigoureuses. Par conséquent, nous continuons à surveiller étroitement les processus d'embauche et à recueillir des renseignements sur le recrutement de nos travailleurs afin de nous assurer qu'ils sont recrutés sur une base volontaire et sont traités équitablement. Notre main-d'œuvre comprend un petit nombre de travailleurs étrangers hautement spécialisés qui nous ont été recommandés par des agences de placement. Les agences de placement avec lesquelles nous travaillons ont mis en place des processus pour se conformer aux programmes gouvernementaux concernant les travailleurs étrangers, notamment en ce qui concerne le logement approprié, les visas, la certification et la formation des travailleurs étrangers, tandis que Drapeau veille à respecter les normes élevées établies par la législation canadienne.

Nous n'avons pas encore donné de formation à notre personnel sur les questions liées aux droits de la personne, mais nous nous engageons de manière générale à agir de façon éthique et intègre dans toutes nos relations commerciales, et cet engagement se reflète dans les valeurs de la Société qui sont présentées dans le Manuel de l'employé.

Processus de diligence raisonnable

Dans le cadre de la deuxième année d'application de la Loi, nous avons continué à travailler avec nos principaux fournisseurs pour nous assurer qu'ils ont mis en place des politiques et pris des mesures appropriées pour prévenir les risques liés à l'esclavage moderne. Nous avons également travaillé en étroite collaboration avec les fournisseurs qui, d'après ce que nous savons, s'approvisionnent en matériaux dans des pays étrangers, y compris la Chine, afin d'identifier tout risque de recours au travail forcé et au travail des enfants et, au besoin, avons mené une enquête plus approfondie et collaboré avec eux pour améliorer leurs processus. Nos fournisseurs, y compris notre fournisseur en Chine, ont confirmé avoir pris des mesures pour atténuer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de leurs activités.

Nous avons récemment repris les visites des installations de fabrication de notre fournisseur en Chine, bien que nous n'achetions que 3,9 % de nos marchandises à ce partenaire, et nous avons l'intention de continuer à entretenir des relations à long terme avec nos fournisseurs, ce qui nous permet de surveiller leurs activités pour nous assurer qu'ils répondent à nos attentes sur le plan des activités et qu'ils respectent les lois applicables, y compris celles en matière de travail forcé et de travail des enfants.

4. ÉVALUATION DES RISQUES ET MESURES DE REMÉDIATION

Bien que nous n'ayons pas entamé de processus officiel pour identifier les risques, les questionnaires que nous avons envoyés à certains de nos principaux fournisseurs nous ont

permis d'amorcer la discussion avec eux sur tout risque de recours au travail forcé et au travail des enfants, et de valider les mesures qu'ils ont mises en place pour réduire ces risques. Nous avons, plus particulièrement, mené des démarches auprès de nos fournisseurs dont la chaîne d'approvisionnement s'étend à des régions potentiellement exposées à un plus grand risque de recours au travail forcé et au travail des enfants, comme la Chine, afin de nous assurer que des mesures de protection appropriées sont mises en place pour atténuer les risques liés aux droits de la personne.

Cela dit, nous n'avons pas été informés de cas précis de travail forcé ou de travail des enfants et, par conséquent, aucune mesure de remédiation n'a été nécessaire pour la période de déclaration précédente. La Société prendra très au sérieux toute allégation, tout signalement ou toute découverte de travail forcé ou de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et veillera à ce qu'une enquête soit menée dès que possible. Dans de tels cas, nous appliquerons toute mesure corrective appropriée pour remédier au risque identifié.

5. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE NOTRE APPROCHE

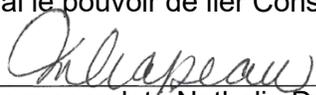
Veiller à ce que les pratiques de travail forcé et de travail des enfants ne se produisent pas dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement est et restera toujours sujet à une constante amélioration. Par conséquent, nous prévoyons continuer d'examiner périodiquement nos déclarations, politiques, procédures et pratiques afin de déterminer si des améliorations devraient être apportées pour renforcer notre engagement à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans notre entreprise et dans nos chaînes d'approvisionnement, notamment en envisageant, s'il y a lieu, de mettre en œuvre des mesures pour évaluer l'efficacité de l'un ou l'autre de nos processus.

6. APPROBATION ET ATTESTATION

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Consultants F. Drapeau inc. le 31 mai 2025 en application de l'alinéa 11(4)a) de la Loi et constitue notre rapport pour l'exercice terminé le 31 mars 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 la Société. 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.

J'ai le pouvoir de lier Consultants F. Drapeau inc.



Nom complet : Nathalie Drapeau
Titre : Vice-présidente

Date : 2025-05-31