



Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants de 2023

1. À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Le présent rapport porte sur l'exercice se terminant le 31 mars 2024. 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 notre dernier exercice, nous avons continué à promouvoir des conditions de travail saines et sécuritaires, à favoriser un environnement de travail exempt de discrimination et à faire en sorte que nos procédures d'embauche soient robustes. Par conséquent, nous avons continué à surveiller étroitement nos 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. Dans le cadre de l'entrée en vigueur de la Loi, nous avons également commencé à revoir nos pratiques et à adopter de nouvelles politiques afin de trouver des façons de prévenir et d'atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement.

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, Altec, 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 récemment adopté un nouveau Code de conduite des fournisseurs. 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.

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 récemment 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.

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

Compte tenu de l'entrée en vigueur de la Loi, nous avons envoyé un questionnaire à nos principaux fournisseurs qui, à notre connaissance, s'approvisionnent en matériaux dans des pays étrangers, dont la Chine. Notre objectif était d'identifier tout risque de recours au travail forcé et au travail des enfants et, le cas échéant, de mener une enquête plus approfondie et de prendre toute autre mesure appropriée. 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 % 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

Nous n'avons pas encore entamé de processus officiel pour identifier les risques. Toutefois, nous reconnaissons que nos fournisseurs ont leurs propres chaînes d'approvisionnement et, bien que nous ayons une visibilité limitée sur ces chaînes d'approvisionnement, nous savons que certaines marchandises que nous achetons auprès de nos fournisseurs sont fabriquées dans des régions qui sont potentiellement exposées à un plus grand risque de recours au travail forcé et au travail des enfants, comme la Chine.

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 27 mai 2024 en application de l'alinéa 11(4)a) de la Loi et constitue notre rapport pour l'exercice terminé le 31 mars 2024.

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 : Directrice administrative et relations d'affaires

Date :