

Corporation Vosker - Rapport sur l'esclavage moderne 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Rapport sur l'esclavage moderne du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Corporation VOSKER



*Le présent Rapport sur l'esclavage moderne (le « **Rapport** ») porte sur la période allant du 1^{er} avril 2023 jusqu'au 31 mars 2024 et a été préparé conformément à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (Canada) (la « **Loi** »). Ce Rapport est fait au nom de **9406-7303 Québec Inc. (Corporation Vosker)** et de certaines de ses filiales (collectivement, « **VOSKER** », « **nous** » ou « **notre** »).*

1. Introduction

Le travail forcé et le travail des enfants, tels que définis dans la Loi, constituent des crimes et des violations graves des droits de l'homme. En tant qu'entreprise de premier plan spécialisée dans le domaine technologique, et plus particulièrement dans les solutions de surveillance avancées, VOSKER reconnaît le rôle important que nous jouons pour nous assurer que nos opérations et nos produits, ainsi que les chaînes d'approvisionnement qui les soutiennent, respectent les normes éthiques les plus élevées, y compris la prévention et l'identification du travail forcé et du travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Le présent rapport décrit les mesures que nous avons prises au cours de l'exercice financier 2023-2024 pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre étape de la production de marchandises par VOSKER au Canada ou ailleurs.

2. Notre entreprise

VOSKER est une entreprise incorporée en vertu de la loi québécoise et ayant son siège social à Victoriaville, au Québec. VOSKER est un chef de file mondial en surveillance de zones éloignées et un des principaux fournisseurs de technologie de surveillance à énergie solaire et cellulaire sur la planète. En effet, VOSKER fabrique et distribue des caméras de surveillance couvrant les régions éloignées et étant accessible aux activités de plein air. Au niveau de la structure de l'organisation, VOSKER détient entièrement deux (2) filiales, Vosker Sécurité et Spypoint, qui offrent des produits sous différentes marques de commerce. VOSKER emploie plus de 300 employés situés au Canada.

La chaîne d'approvisionnement de VOSKER est composée de fournisseurs de pièces, d'assembleurs de produits, et de distributeurs de produits, provenant d'Amérique du Nord, d'Europe et Asie. Plus

Corporation Vosker - Rapport sur l'esclavage moderne 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

précisément, l'importation de produits finis se fait principalement par transport maritime de l'Asie vers l'Amérique du Nord et l'Europe, où se trouvent la majeure partie de la distribution de produits.

Des sites d'entrepôts de pièces, de sous-composantes et de produits finis sont localisés en Asie et en Amérique du Nord. VOSKER opère les sites localisés au Canada et engage des sous-traitants d'entrepôt aux États-Unis, en Europe et en Asie. De ces sites, les produits finis sont expédiés directement aux clients, aux distributeurs, ou aux détaillants de VOSKER, selon le cas applicable. La chaîne de retour des produits est coordonnée à travers nos divers entrepôts se trouvant en Amérique du Nord.

3. Nos politiques

Politiques

Par le biais de nos politiques organisationnelles et de gouvernance, nous communiquons nos valeurs et nos attentes, plaçant la barre haute pour nous-mêmes, nos fournisseurs et nos partenaires de vente. Nous nous sommes engagés à évoluer et à améliorer constamment notre approche. Nous ne tolérons pas le travail des enfants ou le travail forcé dans aucune de nos opérations ou chez nos fournisseurs. Nous exerçons une diligence raisonnable dans la surveillance de la performance de nos fournisseurs, par le biais d'audits et d'inspections divers, permettant entre autres d'éviter que nos activités aient un impact négatif sur les droits humains. Nos politiques en la matière sont détaillées ci-dessous :

Code d'éthique VOSKER

Nous nous engageons à mener nos activités de manière éthique et conformément aux lois applicables. Notre Code d'éthique (ci-après le « **Code d'éthique** ») établit la base de nos politiques d'entreprise et énonce les principes directeurs d'une conduite éthique et professionnelle. Le Code d'éthique prévoit que les employés de VOSKER doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, toujours agir de manière à respecter les lois applicables, de façon éthique et dans le meilleur intérêt de VOSKER, notamment dans les relations vis-à-vis des partenaires d'affaires, clients et fournisseurs. Tous les employés de VOSKER ont suivi une formation sur le d'éthique et en ont reçu une copie afin de le lire, le signer et s'engager à s'y conformer.

Code de conduite des fournisseurs

Un Code de conduite des fournisseurs (ci-après le « **Code de conduite** »), visant à établir des normes éthiques claires et rigoureuses pour nos fournisseurs et leur chaîne d'approvisionnement, a été formellement adopté et ratifié par le conseil d'administration de VOSKER. Ce Code de conduite définit notamment les attentes de VOSKER en matière de normes et conditions de travail acceptables, y compris la prohibition de l'emploi des enfants et le traitement inhumain à l'égard des travailleurs, pour assurer le respect des exigences de base en matière de droits de l'homme par nos partenaires commerciaux. Ce Code est en cours d'implémentation auprès de nos fournisseurs qui seront appelés à s'y conformer sous peine de sanctions disciplinaires.

Corporation Vosker - Rapport sur l'esclavage moderne 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Politique sur la prévention et règlement du harcèlement en milieu de travail

Dans le cadre de notre engagement à promouvoir un environnement de travail sain et sécuritaire, notre politique contre le harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel, établit des mesures pour prévenir, identifier et traiter de telles situations. Cette politique met à disposition des outils et des ressources accessibles à tous les employés, afin qu'ils puissent gérer efficacement toute forme de harcèlement dont ils pourraient être témoins ou victimes. En outre, nous avons instauré des procédures d'alerte et de résolution anonymisées, permettant aux employés de signaler des incidents sans crainte de représailles. Ces procédures garantissent une enquête impartiale et une action corrective appropriée, renforçant ainsi notre engagement à maintenir un lieu de travail respectueux et inclusif pour tous.

Processus de diligence raisonnable

Nous nous attendons des tiers avec lesquels nous travaillons qu'ils adhèrent à des principes et valeurs commerciaux similaires aux nôtres et qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations applicables. Avant de prendre des engagements envers des tiers, nous prenons des mesures pour évaluer de manière appropriée la relation et mitiger les risques associés en procédant à des vérifications et à des contrôles préalables, fondés sur le risque.

Il est de connaissance notoire que les individus qui travaillent dans toute chaîne d'approvisionnement peuvent être exposés à un risque de travail forcé ou de travail des enfants. Afin d'atténuer ce risque, nous suivons une approche de diligence raisonnable. Cette approche de diligence raisonnable comprend les processus suivants :

- Effectuer des visites régulières auprès des fournisseurs ;
- Collaborer avec des tiers partenaires, tels que les détaillants de VOSKER dans leurs audits formels des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement de VOSKER ;
- Négocier des clauses contractuelles imposant aux fournisseurs et partenaires d'affaire l'obligation de se conformer aux lois applicables ;
- Mise en place d'un comité interne Environnement, Social et Gouvernance (ci-après « ESG ») impliquant plusieurs parties-prenantes de différents départements pour identifier et analyser les risques potentiels dans la chaîne d'approvisionnement de VOSKER ;
- Implémenter le Code de conduite.

4. Évaluer notre risque

VOSKER prend plusieurs initiatives pour identifier, évaluer et gérer le risque relié aux fournisseurs. Pour évaluer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans nos entreprises et nos chaînes d'approvisionnement, nous menons régulièrement des discussions avec nos partenaires commerciaux impliqués dans la chaîne d'approvisionnement et organisons des visites sur les lieux de travail. Pour déterminer les activités commerciales les plus exposées à ces risques, nous tenons compte des facteurs suivants :

- Ont-ils recours à une main-d'œuvre peu qualifiée ;
- Y a-t-il présence de travail dangereux ou indésirable ;

Corporation Vosker - Rapport sur l'esclavage moderne 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

- Y a-t-il présence de travailleurs migrants ;
- S'agit-t-il d'un approvisionnement international ;
- Sommes-nous en présence de chaînes d'approvisionnement longues, complexes ou non transparentes ;
- Existe-t-il des risques juridictionnels, notamment pauvreté, conflit et application des normes internationales en matière de droits humains.

Nous sommes conscients que notre exposition au risque de travail forcé et/ou de travail des enfants est susceptible d'augmenter lorsque nous collaborons avec des tiers dans l'assemblage et l'approvisionnement de biens en outre-mer et agissons en conséquence.

5. Nos engagements

Prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

Parmi les mesures prises pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants figurent :

- Déplacement sur les lieux pour analyser les opérations, la logistique des fournisseurs tiers et les centres d'approvisionnement ;
- Élaboration et mise-en-œuvre des clauses contractuelles de conformité aux lois applicables ;
- Implémentation du Code de conduite ;
- Participation à l'audit des fournisseurs à travers des tiers-partenaires, tels que les détaillants ou acheteurs de VOSKER;
- Surveillance régulière des lieux de travail de nos principaux fournisseurs ;
- Discussions avec les partenaires de la chaîne d'approvisionnement sur la question du travail forcé et/ou du travail des enfants, et s'il y a lieu, mise en place de correctifs à apporter par ces partenaires et suivi pour s'assurer que ces correctifs sont mis en place.

Les mesures ont été appliquées de manière générale dans l'ensemble de nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Les groupes visés sont les partenaires majeurs de nos diverses chaînes d'approvisionnement.

Mesures de remédiation

Notre Code d'éthique édicte que les employés de VOSKER doivent signaler toute violation des principes énoncés dans le Code d'éthique. Nous déployons également des efforts de diligence (comme décrit plus en détails dans ce rapport) pour nous assurer que le risque de travail forcé et de travail des enfants est atténué dans notre entreprise. En date d'aujourd'hui nous n'avons pas découvert de cas impliquant du travail forcé ou du travail des enfants. Dans l'éventualité où du travail forcé ou du travail des enfants serait découvert dans la chaîne d'approvisionnement, nous pourrions prendre les mesures suivantes pour remédier à la situation:

- Suspension ou résiliation du contrat du fournisseur, du sous-traitant ou de l'entrepreneur;

Corporation Vosker - Rapport sur l'esclavage moderne 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

- Renforcement de nos processus internes de diligence et amélioration de la supervision et/ou du suivi du fournisseur, du sous-fournisseur ou de l'entrepreneur ;
- Tout autre mesure visant à prévenir la répétition du travail forcé ou du travail des enfants et des préjudices qui y sont associés.

Quant à la remédiation en cas de perte de revenus pour les familles les plus vulnérables, compte tenu que nous n'avons pas à ce jour découvert de cas impliquant du travail forcé ou du travail des enfants à, nous n'avons pas formellement défini les mesures de remédiation applicables, qui seront évaluées dans la prochaine année.

Formation

Le Code d'éthique de VOSKER englobe toute situation pouvant être considérée comme non-éthique ou ne respectant pas les droits des employés. Tous les employés de **VOSKER**, peu importe leur niveau, ont suivi une formation obligatoire pour s'assurer que le Code d'éthique est compris et correctement appliqué à nos activités quotidiennes. Les nouveaux employés embauchés chez VOSKER suite à la formation donnée seront tenus de lire et signer le Code d'éthique les engageant à s'y conformer, et seront formés lors du prochain déploiement de la formation. À plusieurs reprises durant l'année, nous testerons les connaissances des employés sur le Code d'éthique pour nous assurer que tous les employés l'ont bien compris.

Aucune formation sur la Loi sur le travail forcé ou le travail des enfants n'a été fournie aux employés de VOSKER à ce jour, mais ce pourra être intégré dans la prochaine formation du Code d'éthique.

6. Notre progrès et notre efficacité

Dans le cadre de nos processus de gouvernance, nous surveillons la conformité à nos politiques de façon continue. En effet, tel que décrit ci-dessus, VOSKER a mis en place un comité ESG impliquant plusieurs parties-prenantes travaillant dans les équipes Produits, Amélioration Continue, Légal et Ressources Humaines de VOSKER pour établir des initiatives de gestion des risques dans la chaîne d'approvisionnement de VOSKER, notamment en matière de travail forcé et de travail des enfants. À ce jour, aucune préoccupation ou plainte significative n'a été identifiée.


Outre la surveillance de la conformité aux politiques et la constitution d'un comité ESG tel que décrit ci-dessus qui est présentement en cours, VOSKER prévoit évaluer l'efficacité de la prévention et de la réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement dans l'année à venir.

7. Attestation et signature

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de l'article 11 de celle-ci, au nom de VOSKER, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le présent

Corporation Vosker - Rapport sur l'esclavage moderne 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

rapport sont véridiques, exacts et complets à tous les égards importants pour l'application de la Loi, pour l'année de déclaration mentionnée ci-dessus.

DocuSigned by:

D731A482D428401...

Danny Angers, Vice-Président Exécutif et Chef de la direction Financière

Le 31 mai, 2024.

J'ai le pouvoir de lier **VOSKER**.