

# 2023 Rapport sur l'esclavage moderne



**Pour l'année se terminant le 31 décembre 2023**

## **Table des matières**

- 1. Introduction**
- 2. Mesures pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants**
- 3. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement**
- 4. Politiques, gouvernance et processus de diligence raisonnable**
- 5. Évaluation et gestion de nos risques**
- 6. Mesures de remédiation**
- 7. Formation**
- 8. Évaluation de l'efficacité**
- 9. Approbation et attestation**

## 1. Introduction

Ce rapport (le « Rapport ») est produit par Beanfield Technologies Inc. (« Beanfield », « organisation » ou « notre » ou « nous ») pour l'année financière se terminant le 31 décembre 2023 (la « Période de rapport ») 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 constitue le premier rapport préparé par la Société conformément à la nouvelle Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi ») et expose les mesures prises pour prévenir et réduire le risque d'utilisation du travail forcé ou du travail des enfants à n'importe quelle étape de la production de biens au Canada ou ailleurs, ou de biens importés au Canada par l'organisation.

Le Rapport couvre nos opérations canadiennes concernées et décrit les actions que nous prenons pour garantir que l'esclavage moderne n'a pas lieu dans nos opérations ou chaînes d'approvisionnement.

## 2. Mesures pour prévenir et réduire les risques du travail forcé et le travail des enfants

Chez Beanfield, nous croyons fermement que le respect des droits de l'homme est non seulement une responsabilité fondamentale de l'entreprise mais aussi un principe directeur qui sous-tend chaque aspect de nos opérations. Nous privilégions le plus grand respect des droits de l'homme dans toutes nos activités commerciales, quel que soit le lieu où le contexte. De plus, nous tenons nos partenaires commerciaux aux mêmes standards élevés, en attendant d'eux qu'ils partagent notre engagement envers des pratiques éthiques et la dignité humaine.

## 3. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Fondée en 1988, notre mission a toujours été simple mais profonde : créer des communautés mieux connectées. De nos débuts modestes à Toronto, notre présence s'est maintenant étendue à travers l'Ontario, Montréal et Vancouver.

Beanfield est une entreprise privée, soutenue par un consortium de firmes d'investissement en infrastructures numériques, et nous sommes fiers d'être un fournisseur indépendant de télécommunications avec des sièges sociaux stratégiquement situés à Toronto, Montréal et Vancouver. En tant qu'opérateur indépendant de réseau de fibre optique, nous fournissons des services d'internet, de téléphone et de télévision pour les clients commerciaux et résidentiels dans les grands centres urbains canadiens. Exploitant l'un des plus grands réseaux de fibre optique privés au Canada, nous offrons des services Internet, téléphoniques et télévisuels de premier ordre, consolidant notre rôle en tant que pilier de la connectivité dans les régions que nous servons.

Les principes de connectivité et de communauté sont profondément ancrés dans notre culture et nous guident de toutes les manières. Ces valeurs façonnent la manière dont nous construisons et livrons des services sur notre vaste réseau de fibre optique et motivent nos engagements inébranlables envers la durabilité, l'inclusion et l'engagement communautaire. Nous sommes dédiés à avoir un impact positif, non seulement par une technologie supérieure mais aussi par des contributions significatives aux communautés que nous appelons chez nous. Pour maintenir nos standards élevés, Beanfield s'associe avec des fournisseurs bien établis, leaders de l'industrie, pour nos besoins en fibre, équipements et technologie. Notre Code de conduite garantit que ces fournisseurs respectent les mêmes standards d'excellence et d'intégrité que nous attendons de tous les employés de Beanfield. Cet engagement envers la qualité et les pratiques éthiques assure que chaque aspect de nos opérations, de la chaîne d'approvisionnement à la prestation de services, reflète notre dévouement à construire des communautés mieux connectées et prospères.

Bien que certains puissent soulever des préoccupations quant à l'approvisionnement dans des régions avec des conditions économiques variées ou des environnements réglementaires différents, Beanfield aborde cette question directement. Grâce à notre processus de sélection des fournisseurs et à notre adhésion aux pratiques éthiques, nous atténuons les risques associés à l'approvisionnement en matériaux et équipements. Nous tenons nos fournisseurs responsables de leurs efforts de conformité, renforçant ainsi notre dévouement à la qualité et à l'intégrité dans tous les aspects de notre entreprise.

En développant des partenariats solides et éthiques, nous sommes capables de fournir une qualité de service exceptionnelle et une innovation technologique. Ce dévouement à l'excellence et à l'intégrité renforce notre engagement à bâtir des communautés mieux connectées et prospères. Nos fournisseurs jouent un rôle crucial dans notre succès, et nous sommes fiers de collaborer avec des partenaires qui partagent notre vision pour un avenir connecté, inclusif et durable.

#### **4. Politiques, gouvernance et processus de diligence raisonnable**

Code de conduite : Beanfield est inébranlable dans son engagement à opérer selon les plus hauts standards éthiques et en pleine conformité avec toutes les lois, règles et réglementations applicables. Nous accordons la plus grande valeur à l'intégrité de chaque employé et représentant de l'entreprise, reconnaissant que leur conduite reflète sur l'ensemble de l'organisation. Notre dévouement à un comportement éthique est non négociable, et nous attendons de chaque membre de notre équipe qu'il respecte ces principes avec diligence. La conformité à toutes les lois, règles et réglementations pertinentes n'est pas seulement attendue, mais constitue une responsabilité fondamentale de chaque employé. En adhérant à ces standards, nous garantissons la confiance et le respect de nos clients, partenaires et de la communauté au sens large, consolidant notre réputation en tant qu'entreprise de principe et fiable.

Politique de recrutement : Beanfield s'engage à l'égalité des chances et à des pratiques d'embauche équitables, en veillant à ce que tous les postes soient pourvus en fonction du mérite de chaque candidat, de ses connaissances, compétences, aptitudes et autres compétences. Cette politique est conçue pour maintenir une approche cohérente, équitable et sans barrières à l'emploi, assurant que chaque employé et candidat potentiel ait une chance équitable. Pour créer et maintenir un environnement de travail sûr et inclusif, Beanfield adhère strictement à une politique de non-emploi des individus de moins de 18 ans. Cette mesure souligne notre dévouement à protéger le bien-être de notre personnel et à maintenir les plus hauts standards de sécurité et de conduite éthique. Nos processus d'embauche reflètent notre engagement envers ces principes, cherchant à attirer et à retenir les individus les plus qualifiés qui s'alignent avec nos valeurs et contribuent à notre succès collectif. En favorisant un environnement de travail équitable et favorable, Beanfield ne se contente pas de respecter les standards légaux mais défend également une culture de respect et d'excellence.

Milieu de travail respectueux : Chez Beanfield, nous maintenons une politique de tolérance zéro contre l'intimidation, le harcèlement ou tout commentaire ou comportement inapproprié pouvant raisonnablement faire en sorte qu'une personne se sente humiliée, intimidée ou embarrassée. Cette politique s'applique à tous, indépendamment de leur position au sein de l'entreprise. Faire preuve de respect mutuel n'est pas seulement encouragé, mais constitue une valeur fondamentale et une attente de travail essentielle chez Beanfield. Nous nous engageons à promouvoir un environnement respectueux et inclusif où tous les employés se sentent en sécurité et valorisés. Toute violation de cette politique sera traitée rapidement et avec le plus grand sérieux afin de maintenir l'intégrité et le bien-être de notre milieu de travail.

Politique de la ligne d'intégrité : Beanfield s'engage à un comportement légal, éthique et conforme à notre parole. Nos directeurs, responsables, employés et entrepreneurs doivent agir en accord avec la lettre et l'esprit des lois, réglementations, politiques et déclarations publiques applicables, ainsi que de l'éthique de Beanfield. Exemplarité d'un haut standard d'éthique professionnelle et personnelle dans l'exécution de nos devoirs et responsabilités est non seulement obligatoire pour tous les rôles, mais également essentielle. La politique de la ligne d'intégrité est conçue comme un mécanisme permettant aux employés de Beanfield de signaler ce qu'ils croient, en toute bonne foi, être une violation substantielle des lois, réglementations, politiques, déclarations publiques ou de l'éthique. Elle garantit la réception, la documentation, la rétention des enregistrements et la résolution des rapports reçus sous cette politique et protège les lanceurs d'alerte contre les représailles.

Politique sur le travail forcé et le travail des enfants : Beanfield adopte une approche de tolérance zéro vis-à-vis du travail forcé et du travail des enfants, quels que soient nos partenaires de travail et les lieux où nous opérons. Nous nous engageons à respecter toutes les lois pertinentes concernant le travail forcé et le travail des enfants dans tous les pays où nous opérons et à prévenir le travail forcé et le travail des enfants tout au long de notre réseau de fournisseurs. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils prennent toutes les mesures raisonnables pour prévenir et remédier à l'utilisation du travail forcé et le travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement, directement ou indirectement. Si des préoccupations

crédibles sont signalées de bonne foi ou si la présence de travail forcé ou de travail des enfants est identifiée dans les chaînes d'approvisionnement d'un fournisseur actuel ou potentiel, nous procéderons à une évaluation approfondie de notre collaboration avec ce fournisseur.

## **5. Évaluation et gestion de nos risques**

Interne : Nous estimons que le risque de travail forcé ou de travail des enfants parmi notre personnel est négligeable. Notre vice-président des ressources humaines et de la culture ainsi que le reste de notre équipe de direction exécutive supervisent l'application de nos politiques de ressources humaines. Nos processus de recrutement garantissent la conformité aux standards en vigueur au Canada, d'où provient la majorité de notre personnel. Nous reconnaissons également le droit de notre personnel à la liberté d'association.

Au sein de notre chaîne d'approvisionnement : Nous sommes conscients qu'il peut y avoir un risque de travail forcé à tous les niveaux de notre chaîne d'approvisionnement. En ce qui concerne notre industrie, nous évaluons le risque de travail forcé ou de travail des enfants comme étant minimal en ce qui concerne nos fournisseurs directs. Identifier le risque pour les fournisseurs indirects sur lesquels nous avons peu de contrôle et de visibilité peut s'avérer complexe, et nous continuons à faire des efforts raisonnables pour comprendre ce risque. L'approvisionnement en biens et services est régi par un certain nombre de philosophies et de principes opérationnels qui guident nos stratégies et pratiques et qui sont cohérents avec notre plan de croissance. Tous les membres de notre chaîne d'approvisionnement ont également un rôle à jouer à cet égard. Nous comptons sur la coopération de tous nos fournisseurs et attendons d'eux qu'ils respectent les plus hauts standards de qualité et d'éthique, tels que définis dans nos diverses politiques et codes de conduite.

## **6. Mesures de remédiation**

Actuellement, nous n'avons identifié aucun incident de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, nous n'avons pas eu besoin de prendre de mesures de remédiation concernant de tels incidents. Cependant, si nous devons découvrir des cas de travail forcé ou de travail des enfants, nous sommes pleinement préparés à mettre en œuvre des stratégies de remédiation appropriées. Ces stratégies seront soigneusement conçues et exécutées conformément aux standards internationaux et aux meilleures pratiques. Notre engagement envers des pratiques de travail éthiques est indéfectible, et nous surveillons en permanence nos opérations et chaînes d'approvisionnement pour nous assurer qu'elles restent exemptes de ces violations graves. Nous sommes déterminés à maintenir un environnement de travail responsable et humain, et nous agissons de manière décisive pour traiter tout problème qui pourrait survenir à cet égard.

## 7. Formation

Chez Beanfield, nous privilégions l'éducation continue et la sensibilisation de nos employés pour maintenir nos standards élevés de conduite et d'éthique. Pour assurer une compréhension et une adhésion complètes à nos politiques, tous les nouveaux employés de bureau reçoivent un paquet de formation obligatoire lors de leur intégration. Ce paquet inclut une formation détaillée sur notre Code d'éthique, qui constitue la base de notre culture d'entreprise et de notre intégrité opérationnelle.

De plus, nous renforçons cet engagement en demandant à tous les employés de bureau de certifier annuellement leur conformité à notre Code d'éthique. Cette certification annuelle sert de réaffirmation de leur compréhension et de leur engagement envers nos standards éthiques, garantissant que nos principes soient appliqués de manière cohérente dans toute l'organisation.

Bien que nous ne fournissions actuellement pas de formation spécifique sur le travail forcé et le travail des enfants, nous reconnaissons l'importance de traiter ces questions critiques. Nous travaillons activement à développer des programmes de formation ciblés qui couvriront ces sujets en profondeur. Notre objectif est d'équiper les employés avec les connaissances et les outils nécessaires pour identifier et prévenir toute instance de travail forcé ou de travail des enfants au sein de nos opérations et chaînes d'approvisionnement. Ce faisant, nous renforçons notre engagement envers les pratiques éthiques et la protection des droits de l'homme à tous les niveaux de notre entreprise.

## 8. Évaluation de l'efficacité

Bien que nous soyons convaincus d'avoir géré les risques de la meilleure manière possible de manière raisonnable, nous reconnaissons que c'est un voyage continu nécessitant des améliorations constantes. Nous nous engageons à faire évoluer et à améliorer nos pratiques pour assurer les plus hauts standards d'intégrité et de responsabilité.

Pour l'année civile suivante, nous prévoyons plusieurs initiatives clés pour renforcer nos efforts dans ce domaine :

- Développer une politique sur le travail forcé et le travail des enfants : Nous établirons une politique formelle qui précise clairement notre position et nos procédures concernant le travail forcé et le travail des enfants, assurant des sauvegardes strictes contre ces pratiques.
- Construire un code d'éthique complet pour les fournisseurs : Nous créerons et distribuerons un code d'éthique robuste à tous nos fournisseurs, définissant des attentes claires en matière de comportement éthique et de conformité à nos standards.

- Offrir une formation complète : Nous fournirons une formation étendue à tous les employés de Beanfield sur ces nouvelles politiques et procédures. Cette formation garantira que chacun est bien informé et équipé pour respecter nos standards.
- Intégrer dans l'orientation des nouveaux employés : Nous intégrerons ces sujets dans notre programme d'orientation pour les nouveaux employés et mettrons à jour notre manuel de l'employé en conséquence. Cela garantit que tous les nouveaux employés sont immédiatement conscients et engagés envers nos standards éthiques.
- Beanfield s'engage également à évaluer l'efficacité de ces initiatives à une étape ultérieure. Nous évaluerons nos progrès dans la prévention et la réduction des risques du travail forcé et le travail des enfants au sein de nos activités et chaînes d'approvisionnement, en apportant les ajustements nécessaires pour améliorer continuellement notre impact et maintenir notre engagement envers les pratiques éthiques.

## 10. Approbation et attestation

Ce rapport a été approuvé par le Conseil d'administration de Beanfield pour l'année se terminant le 31 décembre 2023, conformément à l'alinéa 11(4)(a) de la Loi. Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier à l'article 11 de celle-ci, j'atteste par la présente avoir examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité mentionnée ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans ce rapport sont vraies, exactes et complètes à tous égards importants pour les objectifs de la Loi, pour l'année de rapport mentionnée ci-dessus.

J'ai l'autorité d'engager Beanfield Technologies Inc.



Per: \_\_\_\_\_

Nom: Jenine Krause

Title: Board Director, Beanfield Technologies

Date: Mai 28, 2024