



Rapport annuel 2023 sur la lutte
contre le travail forcé et le travail
des enfants dans les chaînes
d'approvisionnement

2023

INTRODUCTION

Ce Rapport annuel (le « **Rapport** ») est présenté par Borea Construction ULC (« **Borea** »), conformément à ses obligations découlant de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (L.C. 2023, ch. 9) (la « **Loi** »), pour l'exercice financier s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 (la « **Période de référence** »). La prévention du travail forcé et du travail des enfants (le « **Travail forcé** ») à tous les niveaux de ses chaînes d'approvisionnement demeure la plus haute priorité pour Borea. De ce fait, le présent Rapport vise à rendre compte des mesures prises par Borea pour prévenir et combattre le Travail forcé dans ses chaînes d'approvisionnement ainsi que dans ses relations avec ses fournisseurs et sous-traitants au cours de la Période de référence. Borea croit fermement en l'importance de respecter les droits fondamentaux des travailleurs et de promouvoir des pratiques intègres et éthiques dans notre chaîne d'approvisionnement. Notre Rapport met en lumière nos engagements, nos politiques et processus et nos mesures et actions visant à éliminer toute forme d'exploitation et à garantir aux travailleurs un environnement de travail juste et équitable. Il vise à décrire les mesures prises pour identifier et mitiger tout risque de Travail forcé dans nos chaînes d'approvisionnement. Ce Rapport établit en outre nos actions prévues pour l'avenir en matière de lutte contre le Travail forcé.

Ce Rapport est le fruit d'un effort concerté entre nos différents départements impliqués dans les activités de construction et d'approvisionnement, des Ressources humaines, de Santé-Sécurité, des Finances et des Affaires juridiques de Borea, ainsi que de l'apport et de la précieuse collaboration de nos divers sous-traitants, consultants et fournisseurs majeurs. Approuvé par la haute direction de Borea, celui-ci se veut la marque de notre engagement continu à assurer la sauvegarde des droits des travailleurs et à contribuer à la lutte contre le Travail forcé.

STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAINES D'APPROVISIONNEMENT

Notre compagnie

Borea est une entreprise privée créée en 2006. Cette compagnie existe et est organisée sous la *Alberta Business Corporations Act* (RSA 2000, c B-9). Possédant une expertise de pointe en construction d'énergies renouvelables au Canada, Borea est un entrepreneur multidisciplinaire qui fournit des solutions de construction pour le secteur de la production et distribution d'électricité. Notre approche est fondée sur la collaboration entre tous nos intervenants et parties prenantes et sur l'utilisation de technologies de pointe nous permettant de livrer des ouvrages de grande qualité. Détenant près de deux décennies d'expérience dans la construction de projets énergétiques, Borea fournit des services complets d'estimation, de préconstruction, d'ingénierie, d'approvisionnement et de construction de projets d'énergie éolienne et solaire de toutes envergures.

Borea a construit plus de 7 500 MW d'énergie renouvelable à travers le Canada. Ceci représente un tiers du marché, et plus que n'importe quel autre entrepreneur au Canada. La confiance et les relations mutuellement bénéfiques à long terme avec nos clients, nos sous-traitants, nos fournisseurs et les communautés où nous vivons et travaillons ont mené à la réalisation de plus de 75 projets. Nous offrons une approche sur mesure pour chaque projet : collaboration, innovation et expertise de pointe.

Pour Borea, rien n'est plus important que la santé, la sécurité et le respect des droits fondamentaux de nos gens, de nos clients, de nos partenaires et du grand public. Chaque projet représente une opportunité d'innover et d'appliquer nos programmes stricts de santé et sécurité et d'assurance qualité, ainsi que des normes environnementales et sociales exigeantes et avant-gardistes. Nous n'acceptons aucun compromis en matière de santé et sécurité. Aucune concession n'est permise, que ce soit sur nos chantiers ou au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Nous misons sur la prévention, la détection et la mitigation des risques, ainsi que sur la sensibilisation. Par-dessus tout, nous avons à cœur le bien-être de tous ceux qui contribuent, de près ou de loin, à la réalisation de nos solutions d'énergies renouvelables.

Nos activités

Nous avons mené à terme la construction de projets d'énergies renouvelables à travers le Canada. Au cours de la Période de référence, ces projets étaient principalement localisés en Alberta. La principale place d'affaires de Borea est localisée au Québec, à Lévis, nos autres places d'affaires étant localisées à Toronto, Calgary et Abbotsford. Nous avons plus de 200 employés permanents, et le nombre total de travailleurs sur nos chantiers peut atteindre les 700. Nous travaillons en forces propres sur nos chantiers; il s'agit d'une grande fierté pour nous. Cela permet également de mieux contrôler qui est présent et travaille sur nos chantiers et d'assurer que chaque travailleur soit rémunéré à un taux compétitif selon le poste occupé.

Quant aux travailleurs temporaires assignés à un chantier, nous nous efforçons de les réembaucher le plus possible sur des projets subséquents selon les besoins et la localisation des projets. Le processus de recrutement et d'embauche se fait conformément à notre Politique d'embauche, peu importe le poste à pourvoir. Nous collaborons avec les communautés locales dans lesquelles se déroulent nos activités et avec les communautés autochtones installées à proximité des sites de projet. Nous favorisons l'utilisation d'une main-d'œuvre locale lorsque possible.

En matière de travailleurs migrants, les travailleurs que nous embauchons à l'extérieur du Canada sont principalement des travailleurs hautement qualifiés pourvoyant des postes professionnels ou spécialisés. En outre, les conditions de travail et les seuils de rémunération des travailleurs de la construction sur nos chantiers sont régis par des conventions collectives.

Nos chaînes d'approvisionnement

Notre chaîne d'approvisionnement permet d'assurer la disponibilité des matériaux et des équipements nécessaires à la réalisation de nos opérations. Elle implique plusieurs parties prenantes et étapes pour assurer un approvisionnement continu et efficace. Notre processus d'approvisionnement s'applique à l'achat de biens, d'équipements, de matériaux et de services.

Dans le cadre de ses activités, Borea fait affaires avec des sous-traitants, des consultants et des fournisseurs. Nous entretenons des relations commerciales étroites avec nos partenaires récurrents, avec qui nous collaborons sur de nombreux projets. Nous nous efforçons d'établir des liens à long terme avec des sous-traitants, consultants et fournisseurs de confiance qui assurent le maintien du niveau de qualité, d'expertise et de conformité que nous exigeons de tous nos partenaires et collaborateurs sur nos projets. Nous choisissons minutieusement avec qui nous collaborons, et faisons preuve de diligence au moment de solliciter les services d'un nouveau partenaire d'affaires.

Dans un effort de privilégier la main-d'œuvre locale et nationale et à contribuer à stimuler l'économie canadienne, les sous-traitants et consultants travaillant sur les projets canadiens de Borea sont basés au Canada.

Les sous-traitants avec qui nous travaillons offrent des services de construction spécialisés dans les secteurs suivants :

- travaux civils (entre autres, routes et fondations);
- travaux électriques;
- travaux géotechniques;
- services de grues (entre autres, montage de turbines);
- installation de sous-stations, de lignes de transmission, de réseaux de communication et de réseau collecteur.

Les consultants avec qui nous travaillons offrent des services professionnels, en particulier en matière d'ingénierie, de conception et de design.

Borea privilégie dans la mesure du possible les fournisseurs locaux et nationaux. Cependant, certaines situations peuvent nécessiter l'importation de matériaux de construction particuliers. Cela peut être dû à des besoins spécifiques, à des contraintes de disponibilité ou à des exigences techniques particulières. En tout temps, nous veillons à évaluer soigneusement ces cas pour assurer la qualité et la durabilité de nos projets de construction et pour minimiser les risques de Travail forcé qui pourraient y être associés.

Nos fournisseurs sont principalement basés au Canada et aux États-Unis. Ils fournissent les biens, équipements et matériaux qui seront utilisés pour ou incorporés dans les projets solaires et éoliens réalisés par Borea. Nous avons identifié trois catégories principales d'approvisionnement, soit :

- (i) l'approvisionnement de projets;
- (ii) l'approvisionnement général; et
- (iii) l'approvisionnement accessoire.

En premier lieu, l'approvisionnement de projets fait référence aux biens, matériaux et équipements spécifiques aux projets solaires et éoliens que nous construisons et nécessaires à leur réalisation. Dans l'industrie solaire, il s'agit notamment de :

- supports;
- onduleurs;
- pieux;
- disjoncteurs;
- transformateurs;
- bâtiment de commande; et
- câbles.

Dans l'industrie éolienne, il s'agit notamment de :

- câbles;
- tours météorologiques;
- bâtiments d'opérations et maintenance;
- transformateurs;
- acier d'armature;
- béton;
- équipements de sous-stations; et
- disjoncteurs.

En second lieu, les articles d'approvisionnement généraux incluent notamment :

- quincaillerie;
- outils;
- serrures;
- location d'équipements; et
- matériel électrique.

En troisième lieu, nous effectuons de l'approvisionnement accessoire, soit l'approvisionnement de tous les biens et matériaux qui ne sont pas spécifiquement utilisés dans le cadre de nos services rendus, mais qui permettent la réalisation de nos activités commerciales et/ou corporatives plus larges. On y retrouve notamment :

- consommables;
- matériel informatique et électronique;
- fournitures de bureau; et
- équipements de sécurité.

NOS POLITIQUES EN MATIÈRE DE TRAVAIL FORCÉ

Borea s'engage à assurer des efforts continus dans la lutte contre le Travail forcé. Pour ce faire, nous travaillons continuellement pour mettre en place des politiques rigoureuses en matière de protection des travailleurs et de lutte contre le Travail forcé, et exigeons de même de nos sous-traitants, consultants et fournisseurs. Ces mesures visent à nous assurer que nos fournisseurs respectent les normes canadiennes et internationales en matière d'esclavage moderne et qu'ils n'emploient pas de personnes contraintes au travail ni d'enfants contrairement aux normes applicables. Borea a comme objectif de maintenir une chaîne d'approvisionnement éthique et responsable, dans laquelle chaque maillon contribue au respect des droits des travailleurs.

Code de conduite des fournisseurs, dispositions contractuelles spécifiques et Formulaire d'engagement

Borea, conformément à ses valeurs et à sa vision, a développé et mis en place un Code de conduite des fournisseurs qui vise à promouvoir l'intégrité et à favoriser des pratiques d'affaires saines et éthiques. Le Code de conduite des fournisseurs de Borea énonce les principes et comportements que doivent respecter et adopter nos fournisseurs, consultants et sous-traitants. Borea croit fermement que l'adoption d'une conduite intègre et éthique profite non seulement à notre entreprise, mais également à nos clients, partenaires et employés. À cet égard, nos partenaires se doivent d'interdire et de ne tolérer en aucune circonstance le Travail forcé dans leurs activités et chaînes d'approvisionnement. Ces exigences visent à promouvoir des pratiques d'affaires intègres et à assurer la sauvegarde des droits des travailleurs et des personnes.

En outre, Borea a développé divers modèles standards de contrats et de sous-contrats que nous utilisons avec nos partenaires d'affaires. Nous y avons inclus des dispositions contractuelles spécifiques en matière de lutte contre le Travail forcé exigeant de nos sous-traitants, consultants et fournisseurs une conduite intègre, éthique, et exempte du recours au Travail forcé.

Enfin, Borea requiert de temps à autre que nos sous-traitants, consultants et fournisseurs remplissent et signent un Formulaire d'engagement réitérant l'engagement de ces partenaires à assurer leur conformité à nos exigences en matière de processus et de conduite éthique et intègre.

Code de conduite des employés

Notre engagement est clair : développer et maintenir une culture d'entreprise fondée sur l'éthique et l'intégrité en affaires. La confiance et la transparence doivent s'inscrire au quotidien dans nos pratiques d'affaires, nos comportements et nos décisions. Au cours de la Période de référence, nous avons créé et lancé notre nouveau Code de conduite des employés. Ce nouveau Code énonce les grands principes en matière d'éthique et d'intégrité que l'ensemble de notre personnel ainsi que les membres de notre conseil d'administration se doivent de respecter dans leurs actions et décisions. Il sert de pierre d'assise à notre gouvernance, à nos politiques et à nos procédures. Pour Borea, chaque humain doit être traité

avec dignité, équité, égalité, et dans le respect de ses droits fondamentaux. Nous nous engageons à offrir un environnement de travail sain et à favoriser des pratiques empreintes d'intégrité et de respect, où aucune personne n'est exploitée ni contrainte au travail. Chez Borea, l'humain occupe une place centrale, et nous priorisons la protection des droits des travailleurs dans toutes nos activités.

Politique d'embauche

Borea mise sur l'importance d'attirer les talents les plus qualifiés et motivés pour assurer sa réussite à long terme. Pendant le processus de recrutement, nous accordons une grande importance à la lutte contre le Travail forcé et nous nous assurons de mettre en place des mesures actives pour garantir un environnement de travail sain et respectueux des droits fondamentaux de ses employés. Au cours de la Période de référence, Borea a révisé et mis à jour sa Politique d'embauche interne. Cette Politique révisée aborde plus spécifiquement la lutte contre le Travail forcé, en identifiant et en nommant les engagements de Borea et les pratiques à adopter lors du processus de recrutement.

Borea offre à ses employés une rémunération globale compétitive, des avantages sociaux concurrentiels, de vastes possibilités de formation et de développement, et des initiatives ambitieuses axées sur la santé et la sécurité. De plus, nos travailleurs sur les chantiers sont syndiqués et leurs conditions de travail sont protégées par des conventions collectives (notamment quant au salaire, aux vacances, aux jours fériés, à l'horaire de travail, etc.). De cette façon, Borea peut affirmer que les conditions de travail de ses travailleurs sont conformes aux lois et normes en vigueur, et qu'il n'y a aucune forme de Travail forcé sur nos chantiers. Nous nous engageons à maintenir un environnement de travail respectueux des droits des travailleurs en tout temps et à tout niveau.

Accessibilité et application

Toutes les politiques mentionnées ci-haut, ainsi que nos diverses autres politiques destinées à nos employés et partenaires, sont accessibles à nos employés sur une plateforme intégrée en français et en anglais.

En outre, au cours de la Période de référence, au moment du lancement de notre nouveau Code de conduite des employés, nous avons déployé une formation obligatoire à tous nos employés et membres de la direction qui réitérait les points-clés du Code et qui testait leur compréhension quant à ces points critiques. Nos employés et membres de la direction devaient en outre le signer pour y attester leur adhésion. Quant au Code de conduite des fournisseurs, l'acceptation et la signature de celui-ci est un requis pour les sous-traitants sujets à la préqualification et/ou lorsque nos modèles standards de contrats et de sous-contrats sont utilisés et mis en place.

NOS PROCESSUS DE DILIGENCE EN MATIÈRE DE TRAVAIL FORCÉ

Borea a mis en place des mesures et processus concrets pour mitiger les risques liés aux recours au Travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement et dans celle de ses partenaires. Nous sommes engagés à prévenir, à atténuer et à faire cesser toute forme de Travail forcé qui s'y retrouve. Voici quelques actions concrètes que nous avons réalisées :

Ligne de signalement

Borea a pris des mesures pour garantir la confidentialité et l'anonymat lors du signalement de toute situation réelle ou potentielle de Travail forcé par le biais de sa ligne de signalement externe gérée par un tiers indépendant. Nos employés et partenaires sont ainsi en mesure de signaler, sans peur de représailles, toute préoccupation ou situation réelle, potentielle ou soupçonnée de Travail forcé dont ils sont victimes ou témoins. Borea s'engage à examiner promptement chaque signalement, et les mesures appropriées seront prises pour enquêter toute allégation ou inconduite. En mettant en place sa ligne de signalement, Borea réitère son engagement continu à favoriser la transparence, l'imputabilité et la lutte contre le Travail forcé. Nous encourageons tous nos employés à contribuer au maintien d'une chaîne d'approvisionnement éthique et responsable. En outre, hormis la ligne de signalement, il existe d'autres canaux permettant à nos employés de signaler une non-conformité – leur gestionnaire, le Département des Affaires juridiques, et le Département des Ressources humaines. Ces autres options visent à offrir un

soutien de première ligne et un traitement rapide de toute préoccupation signalée par nos employés et nos partenaires.

Questionnaire – Partenaires majeurs

Au cours de la Période de référence, nous avons créé un *Questionnaire quant à l'identification des risques en matière de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (le « **Questionnaire** »). L'objectif du Questionnaire est de nous permettre de procéder à une évaluation des risques plus approfondie de nos chaînes d'approvisionnement et à encourager nos partenaires à faire de même. Ainsi, ce Questionnaire vise à nous permettre de mieux comprendre les risques associés au Travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement de Borea, à identifier les secteurs ou les zones à haut risque, et à compiler des données quant aux initiatives mises en œuvre par les joueurs desdites chaînes d'approvisionnement dans la lutte contre le Travail forcé. Nous avons ciblé nos principaux sous-traitants, consultants et fournisseurs majeurs, avec qui nous entretenons des relations d'affaires étroites et récurrentes, et nous leur avons transmis notre Questionnaire.

L'analyse des réponses reçues se fera au cours de l'année 2024. En outre, l'objectif pour cette prochaine année sera d'assurer la distribution de ce questionnaire à un réseau plus étendu de partenaires et d'en faire une analyse approfondie, de manière à dresser un portrait global plus complet des risques en matière de Travail forcé afférents à nos chaînes d'approvisionnement.

Surveillance et atténuation des risques

Borea peut vérifier de temps à autre les pratiques de ses sous-traitants, consultants et fournisseurs pour assurer le respect de nos valeurs d'entreprise et de nos pratiques d'affaires intègres et responsables, ainsi que pour vérifier leur conformité en matière de lutte contre le Travail Forcé. Dans le cadre d'une telle démarche, Borea peut décider d'effectuer des vérifications plus approfondies si une situation potentielle de Travail forcé est détectée. Borea privilégie des sous-traitants, consultants et fournisseurs qui partagent ses valeurs et ses pratiques d'affaires intègres et responsables.

En somme, nous travaillons continuellement à améliorer nos pratiques pour minimiser tout risque lié au Travail forcé dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous demeurons vigilants et nous nous engageons à maintenir des pratiques éthiques et responsables dans la lutte contre le Travail forcé. Nous ne faisons aucune concession et n'acceptons aucun compromis quant à nos standards élevés en matière de protection des travailleurs et des personnes.

ÉVALUATION, PRÉVENTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES

Au cours de la Période de référence, Borea a procédé à l'identification des principaux risques en matière de Travail forcé en lien avec nos activités. Une telle évaluation des risques généraux associés au secteur des énergies renouvelables nous permettra de mieux prévenir les enjeux potentiels, et d'adopter une approche à la fois plus proactive et plus éduquée quant à l'atténuation desdits risques.

Évaluation des risques et recommandations émises

Tel que détaillé ci-haut, Borea privilégie lorsque possible les fournisseurs locaux et nationaux. Cependant, certaines situations peuvent nécessiter l'importation de matériaux de construction particuliers. Cela peut être dû à des besoins spécifiques, à des contraintes de disponibilité ou à des exigences techniques particulières. En tout temps, nous veillons à évaluer soigneusement ces cas pour garantir la qualité et la durabilité de nos projets de construction et pour minimiser les risques de Travail forcé liés à nos chaînes d'approvisionnement mondiales. Nous prenons des mesures pour éviter toutes importations issues de pays présentant des risques accrus de Travail forcé, ou, lorsque cela n'est pas possible, nous avons instauré des mesures de diligence raisonnable additionnelles de manière à mitiger le plus possible les risques associés.

À cet effet, au cours de la Période de référence, Borea a procédé à l'identification des pays considérés comme comportant des risques accrus de Travail forcé en fonction des informations disponibles sur des sources faisant autorité. Notre évaluation est basée entre autres sur les données présentées par *Walk*

Free¹ et par le *United States Department of Labor*² (le « **USDOL** »). En fonction de cette évaluation et tenant compte des pays desquels nous effectuons des importations, nous avons effectué une analyse des risques, et avons émis une série de recommandations partagée à l'interne auprès de notre personnel de gestion et de nos employés impliqués dans l'approvisionnement. Nos recommandations incluaient entre autres de:

- **Éviter** dans la mesure du possible tout achat depuis des pays ou des régions identifiés comme comportant des risques plus élevés;
- **Éviter** dans la mesure du possible d'être responsable de l'approvisionnement et de l'importation de matériaux identifiés comme comportant des risques plus élevés;
- **Contact** le Département des Affaires juridiques de Borea avant de prendre toute décision en matière d'approvisionnement impliquant des régions, pays, fournisseurs ou matériaux identifiés comme comportant des risques plus élevés, afin que celui-ci procède à une évaluation plus détaillée des risques;
- **Signaler** les non-conformités, les irrégularités ou les soupçons par le biais des procédures de signalement définies dans notre Code de conduite des employés.

Identification des risques spécifiques à la construction d'énergies renouvelables; mesures de prévention et d'atténuation prises

Selon les données présentées par *Walk Free*, les États membres du G20 ont importés en 2021 des biens comportant des risques d'esclavage moderne à hauteur de 468 milliards USD³. *Walk Free* identifie en outre les panneaux solaires comme étant au quatrième rang des produits à risque d'esclavage moderne sur lesquels ces États dépensent le plus⁴. Selon le *2022 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor* du USDOL, la manufacture du polysilicone est utilisée majoritairement dans la production de panneaux solaires. Selon ces données, datant de 2022, 45% du polysilicone de qualité solaire était manufacturée dans la Région autonome ouïgoure du Xinjiang (le « **Xinjiang** »), région dans laquelle de nombreuses instances de travail forcé ont été répertoriées⁵. Divers autres biens et matériaux bruts utilisés ou pouvant être utilisés dans le cadre des activités de construction ont été identifiés comme comportant des risques de Travail forcé. Manufacturés ou extraits depuis divers pays et régions identifiés à travers le monde, ceux-ci incluent notamment les appareils électroniques, les briques, le bois, le sable, les pierres, certains minéraux critiques, le caoutchouc, le ciment et le gravier.

En somme, le risque accru de Travail forcé lié aux panneaux solaires est connu. Borea est consciente de ce risque accru, et prend les mesures nécessaires pour atténuer et minimiser ces risques dans sa propre chaîne d'approvisionnement. Nous suivons de près tous les développements en la matière, et adoptons notre conduite et nos pratiques commerciales en conséquence. Dans ce contexte, Borea n'autorise pas l'approvisionnement depuis le Xinjiang de manière à atténuer les risques associés au travail forcé dans l'industrie solaire. Nous effectuons des vérifications supplémentaires dans le cas de tout bien qui est identifié comme présentant un risque accru de Travail forcé par sa provenance ou du type de bien ou de matériel, notamment les biens provenant de la Chine.

Dans le cadre de nos activités au sein de l'industrie solaire, nous assurons un suivi serré à l'interne quant à la provenance des panneaux solaires et des matériaux importés. Nos équipes d'approvisionnement sont maintenues au courant des produits et régions du monde présentant des risques plus élevés de recours au Travail forcé. Ces équipes travaillent de pair avec nos ressources légales internes et externes pour identifier et mitiger de manière appropriée tout risque soupçonné ou actuel. Davantage d'information quant au support donné à nos équipes d'approvisionnement est présentée dans la section « Formation » ci-bas.

¹ <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>

² <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>

³ <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>

⁴ Selon les données présentées par *Walk Free*, les États du G20 auraient dépensé 14,8 milliards USD sur des panneaux solaires présentant des risques d'avoir été produits en ayant recours au Travail forcé.

⁵ USDOL, *2022 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, en ligne:

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2021/2022-TVPR-List-of-Goods-v3.pdf

À tous les niveaux, nous nous efforçons de prendre toutes les mesures de diligence raisonnables qui s'imposent. Notamment, nous faisons des vérifications dans les informations disponibles publiquement quant aux nouveaux fournisseurs; lorsque des vérifications additionnelles s'imposent, nos équipes peuvent demander des informations additionnelles avec preuve au soutien, organiser des visites des usines du fournisseur dans le pays de provenance des biens importés ou prendre toute autre mesure que nous jugeons convenable et nécessaire. Tel que mentionné plus haut, nous n'acceptons aucun compromis en matière des droits des travailleurs et des personnes.

MESURES DE REMÉDIATION

Au cours de la Période de référence, nous n'avons détecté aucun cas réel et avéré de Travail forcé dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous n'avons donc pas eu à prendre de mesures pour remédier à une telle situation. Toutefois, en cas de manquement de la part de nos partenaires, nous nous réservons le droit d'exiger qu'ils prennent les mesures appropriées pour atténuer et faire cesser le Travail forcé dans leur propre chaîne d'approvisionnement, dont :

- **Prendre les mesures nécessaires** pour éviter que toute forme de Travail forcé ne se reproduise dans leurs opérations ou leurs chaînes d'approvisionnement;
- **Mettre en place les politiques et les processus** requis pour faire cesser le Travail forcé;
- **Rapporter et fournir** toute l'information nécessaire afin de nous démontrer la mise en œuvre effective de telles mesures d'atténuation des risques de Travail forcé.

Nous réservons en outre notre pleine discrétion de mettre fin à toute relation d'affaires avec ces partenaires. Une telle décision serait cohérente avec l'engagement de Borea de maintenir une chaîne d'approvisionnement exempte de tout Travail forcé.

MESURES DE REMÉDIATION À LA PERTE DE REVENUS DES FAMILLES LES PLUS VULNÉRABLES

Borea n'a identifié dans ses chaînes d'approvisionnement aucune perte de revenus des familles les plus vulnérables résultant de mesures prises pour éliminer le recours au Travail forcé dans ses activités et dans sa chaîne d'approvisionnement au cours de la Période de référence.

FORMATION

La formation en matière de Travail forcé est essentielle pour sensibiliser et pour responsabiliser les employés et les membres de la direction de Borea. À cet effet, du matériel de formation et de sensibilisation en matière des risques relatifs au Travail forcé dans nos chaînes d'approvisionnement, dans le secteur de la construction d'énergies renouvelables et, spécifiquement, dans l'industrie solaire a été partagé par le Département des Affaires juridiques au conseil d'administration de Borea en 2022. En novembre 2023, une formation sous forme de webinaire a été offerte en la matière aux employés de gestion de l'entreprise, dont nos Vice-Présidents, nos Directeurs de projet et nos Gérants de projet. Le matériel de formation a été partagé aux participants suite à la formation.

Les formations offertes se sont intéressées notamment au contexte actuel au Canada et en Amérique du Nord quant au Travail forcé, un survol de la législation applicable au Canada, ainsi que les processus de diligence raisonnables mis en place par Borea pour combattre le recours au Travail forcé. Nos gestionnaires ont été avisés de l'importance d'adhérer à ces processus, et ont été responsabilisés quant à leur rôle essentiel au sein de l'entreprise dans l'identification de risques potentiels et de la mise en œuvre efficace de mesures conséquentes. Cette formation se voulait pratique, de manière à mieux outiller nos

décideurs à reconnaître les facteurs de risque et à sonner l'alarme en cas de tout risque soupçonné. Ainsi, celle-ci était bâtie autour de conseils pratiques et d'éléments concrets à surveiller afin de mieux éviter, prévenir et atténuer ces risques et leurs impacts potentiels.

Nous travaillerons sur un plan de formation au cours de l'année 2024, visant à offrir des formations obligatoires de manière généralisée au sein de l'entreprise, à tous les employés impliqués directement ou indirectement dans l'approvisionnement sur nos projets. Par notre plan de formation et les mesures mises en place, les employés de Borea apprendront à identifier les risques de Travail forcé dans nos chaînes d'approvisionnement. Ils seront informés des pays et des régions présentant des risques plus importants et des biens ou matériaux susceptibles d'être concernés en amont de toute situation potentielle de Travail forcé afin d'être outillés pour prendre les mesures de remédiation requises. En sensibilisant notre personnel, Borea renforce son engagement à maintenir une chaîne d'approvisionnement éthique et responsable exempte de toute forme de Travail forcé.

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

L'évaluation de nos pratiques et de nos mesures de diligence raisonnable est essentielle pour en mesurer l'efficacité dans une perspective d'amélioration continue. Borea a mis en place, au cours de la Période de référence, un groupe de travail spécialisé destiné à assurer notre conformité et mettre en œuvre les divers processus décrits ci-haut. Constitué de pair avec les sociétés affiliées de Borea, ce groupe de travail aura pour mandat notamment d'assurer la pérennité des pratiques et processus mis en œuvre et à établir la manière selon laquelle seront mis en place des indicateurs de performance clés pour évaluer l'efficacité de ces mesures. Dans l'année à suivre, nous continuerons à travailler sur notre stratégie de mesure de l'efficacité de nos pratiques et processus et à déterminer les autres initiatives appropriées à mettre en œuvre le cas échéant.

En somme, l'évaluation continue de nos pratiques en matière de lutte contre le Travail forcé nous permettra de rester à l'affût de toute situation de non-conformité dans nos chaînes d'approvisionnement, de nous améliorer constamment, et de contribuer activement à contrer cette pratique qui va à l'encontre des droits fondamentaux des travailleurs et des personnes.

Ce Rapport est publié conformément aux exigences de la Loi. Elle présente les mesures prises par Borea dans le cadre de la lutte contre le Travail forcé dans ses chaînes d'approvisionnement, et s'applique à la Période de référence se terminant le 31 décembre 2023.

Approbation

Ce Rapport a été approuvé par la haute direction de Borea au moment de sa signature.

Attestation en vertu de l'article 11 de la Loi

Conformément aux exigences de la Loi et plus particulièrement de son article 11, j'atteste avoir lu le Rapport présenté par Borea et avoir approuvé les informations qui y sont incluses.

Signé par

DocuSigned by:

84BD282DAD054A0...

Sébastien Simard, ing., MBA
Vice-président exécutif et directeur général
21 mai 2024