

Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants 2024

1. INTRODUCTION

Ce rapport concerne l'exercice financier se terminant le 31 mars 2024. Il est publié par Doppelmayr Canada Ltée en conformité avec la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi ») en vigueur au Canada.

Les références dans ce rapport à « Doppelmayr », « Société », « nous », « notre » et à des termes similaires désignent Doppelmayr Canada Ltée.

2. PRÉVENTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

Nos valeurs premières sont le respect, l'engagement, l'implication, la rigueur et la collaboration. Peu importe la situation, ces valeurs représentent l'état d'esprit auquel nous aspirons pour prendre chacune de nos décisions. Elles inspirent notre culture d'entreprise et guident nos comportements dans notre vie au travail. En alignement avec ces valeurs, nous accordons une grande importance à la prévention et à l'élimination du travail forcé et du travail des enfants.

Au cours de notre dernier exercice financier, nous avons continué d'offrir un milieu de travail propice au respect mutuel et à la prévention de toute entrave aux droits de la personne, notamment par l'entremise des mesures suivantes :

- Nous avons continué d'offrir une protection en cas de dénonciation relatives à la violation de nos politiques et code internes, ce qui peut inclure des violations des droits de la personne, de sorte que le plaignant ne puisse faire l'objet de représailles.
- Nous avons poursuivi l'application de protocoles de collecte d'informations sur le recrutement des travailleurs et les vérifications nécessaires pour s'assurer que tous les travailleurs recrutés ont donné leur consentement.

Le présent rapport offre une description de ces mesures, en plus de fournir un aperçu des initiatives que nous envisageons relativement au travail forcé et au travail des enfants, étant entendu que ces initiatives sont en constante évolution.

3. NOS ACTIVITÉS COMMERCIALES ET NOS CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Le groupe Doppelmayr (« **Groupe Doppelmayr** »), mené par la société mère autrichienne Doppelmayr International GmbH, est un leader mondial du transport par câble, notamment en matière de technologies relatives aux remontées mécaniques.

Groupe Doppelmayr planifie, développe, conçoit, fabrique, construit et gère des projets innovants. Cela comprend des téléphériques performants pour le transport de personnes et de matériel, des systèmes intralogistiques efficaces ainsi que des concepts d'attractions créatifs. Nos produits sont vendus au Canada et, par l'intermédiaire d'une société affiliée, aux États-Unis.

Au Canada, la Société possède un point de vente à Kelowna, Colombie-Britannique, ainsi qu'un site de fabrication à St-Jérôme, Québec, avec environ 150 travailleurs.

La majorité de nos achats sont effectués auprès de fournisseurs et de fabricants situés au Canada et aux États-Unis, alors que nos importations d'outre-mer proviennent majoritairement de notre société mère en Autriche, et dans une plus faible proportion, de la Suisse et de la Thaïlande.

Notre société mère dispose de processus robustes de lutte contre de travail forcé et des enfants, incluant un code de conduite s'appliquant à ses fournisseurs, ainsi qu'à notre fournisseur direct en Thaïlande avec qui nous faisons affaire depuis 1995.

Quoique la quasi-totalité de nos fournisseurs se situent dans des pays qui sont reconnus comme présentant peu de risques de travail forcé et de travail des enfants, nous reconnaissons que la plupart de nos fournisseurs se procurent directement ou indirectement des matières premières auprès de fabricants situés dans des pays étrangers. C'est pourquoi nous sélectionnons des fournisseurs ayant un solide historique et une bonne réputation, et nous attendons d'eux qu'ils appliquent des standards élevés en matière de droits de la personne dans leurs propres opérations ainsi que dans leurs relations avec leurs propres fournisseurs.

4. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

Groupe Doppelmayr accorde une importance particulière à la conduite responsable des affaires dans ses politiques et pratiques afin de promouvoir l'éthique et la durabilité à tous les niveaux de l'organisation, y compris dans ses chaînes d'approvisionnement. Notre société mère a notamment adopté un Code de conduite applicable à ses partenaires commerciaux, qui doivent s'engager à respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi afin de prévenir l'exploitation d'enfants et à ne pas participer à quelque forme de travail forcé que ce soit.

Bien que ce code n'ait pas encore été formellement intégré à nos activités canadiennes, les valeurs qui s'en dégagent rayonnent dans l'ensemble de notre organisation, sans compter qu'environ la moitié de nos importations proviennent de

notre société mère. Ces valeurs comprennent le respect des droits de la personne et des normes du travail, la durabilité et l'intégrité.

Par ailleurs, nous avons l'intention de déployer formellement l'application du Code de conduite de notre société mère applicable aux partenaires commerciaux à l'ensemble de nos opérations canadiennes.

4.1. Nos politiques

Pour nos opérations canadiennes, nous disposons d'un Code de conduite des employés et d'une Politique de prévention du harcèlement en milieu de travail.

L'objectif de la Politique de prévention du harcèlement en milieu de travail est d'assurer un milieu de travail où toutes les personnes sont traitées avec respect et de travailler dans un climat exempt de tout harcèlement. Par conséquent, Doppelmayr ne tolère aucune forme de harcèlement que ce soit et s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires afin de protéger la dignité, l'intégrité physique et psychologique des employés et d'apporter, s'il y a lieu, les correctifs qui s'imposent.

Notre Code de conduite énonce les valeurs fondamentales de la Société ainsi que les attentes de Doppelmayr envers ses employés, notamment d'agir avec compétence, respect, loyauté et honnêteté. Nous avons également un système de dénonciation qui assure un suivi relativement à tout signalement ainsi que la confidentialité de la personne qui effectue un signalement.

Puisque nos employés d'usine sont syndiqués (représentant environ le tiers de notre personnel), ils bénéficient des dispositions de notre convention collective relativement à leurs conditions de travail. La convention collective prévoit également une protection contre la discrimination à l'égard des salariés en raison de leur race, sexe, orientation sexuelle, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique, condition sociale, handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Bien que nous n'ayons pas offert de formation spécifique aux droits de la personne, nous offrons régulièrement des formations à nos employés sur nos politiques et codes concernant la santé et la sécurité au travail, ainsi que la prévention du harcèlement en milieu de travail et la corruption.

4.2. Recrutement des travailleurs

Nos processus de recrutement sont conformes aux lois et règlements applicables au Canada et au Québec, et dans le cas de nos employés d'usine, leurs conditions de travail sont négociées et établies en vertu d'une convention collective.

Lorsque nous recrutons des candidats de l'externe, nous affichons des descriptions d'emploi sur des sites spécialisés ou lors de foires commerciales, et au moment de l'embauche, une offre écrite est transmise au candidat sélectionné, avec une copie de nos politiques. Dans le cadre de ce processus, nous vérifions l'identité et l'âge des candidats, en exigeant par exemple une pièce d'identité, un permis de travail si

nécessaire, leur numéro d'assurance sociale et une adresse postale. Ces processus permettent notamment de s'assurer que tous nos travailleurs ont été recrutés avec leur consentement.

5. ÉVALUATION DES RISQUES ET GESTION DES RISQUES IDENTIFIÉS

Nous considérons que le risque de travail forcé ou de travail des enfants au sein de nos opérations canadiennes est faible étant donné que nos travailleurs d'usines sont syndiqués et que tout le personnel est recruté conformément aux lois et à la réglementation applicables, et que nous veillons au respect de nos politiques visant à créer un environnement de travail respectueux, sûr et propice au bien-être des employés.

Quant à nos chaînes d'approvisionnement, elles sont selon nous peu exposées aux risques de travail forcé et des enfants étant donné que la quasi-totalité de nos fournisseurs sont des entreprises basées au Canada, aux États-Unis, en Autriche et en Suisse, des régions moins propices au risque de travail forcé et des enfants, et que notre seul fournisseur en Asie est un partenaire d'affaires de longue date, qui est soumis aux dispositions du Code de conduite de notre société mère.

À ce jour, nous n'avons pas mené de processus formel de détermination des risques, mais nous croyons que la nature de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement, ainsi que nos relations à long terme avec nos fournisseurs peuvent contribuer à diminuer les risques de travail forcé et de travail des enfants.

Étant donné qu'aucun cas de travail forcé ou des enfants ne nous a été rapporté, nous n'avons pas eu à prendre de mesures pour remédier à de tels cas ou pour remédier à toute perte de revenus subie par des familles vulnérables à la suite de toute telle mesure.

6. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE NOTRE APPROCHE

Nous estimons que nos politiques et nos pratiques actuelles en matière de protection des droits de la personne, tant dans nos activités directes que notre chaîne d'approvisionnement, sont raisonnables eu égard à notre exposition limitée au risque de travail forcé et des enfants. Bien que nous n'ayons pas pris de mesures spécifiques pour évaluer l'efficacité de nos actions, nous demeurons vigilants quant à toute amélioration pouvant être souhaitable dans nos processus, l'objectif étant que nos mesures soient efficaces et proportionnées.

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration Doppelmayr Canada Ltée., le 31 mai 2024 conformément au paragraphe 11 (4)(a) de la Loi et constitue le rapport de la Société pour l'exercice financier se terminant 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 l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. 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 Doppelmayr Canada
Ltée



Nom complet: Luc Guy
Titre: Président directeur général et
administrateur
Date: 31 mai 2024