

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

À propos de ce rapport

Ce rapport (le « **Rapport** ») est rédigé conformément à la nouvelle *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** ») du Canada et est un rapport conjoint au nom de L'Aréna des Canadiens Inc. et de ses filiales : le Club de hockey Canadiens Inc., L'Aréna du Rocket Inc., et Société en nom collectif Evenko (ainsi que sa filiale Gestion Evenko Festival Inc.) (chacune une « Entité déclarante » et collectivement « **Groupe CH** », « **nous** » ou « **notre** »).

Ce Rapport porte sur l'exercice financier du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (la « **Période de référence** ») et est le premier rapport rédigé par le Groupe CH conformément à la Loi. Ce Rapport présente les mesures qui ont été prises pour réduire et prévenir les risques de travail forcé et de travail des enfants au sein des activités du Groupe CH et de ses chaînes d'approvisionnement.

Notre organisation

Le Groupe CH est une organisation de premier plan dans le domaine du sport et du divertissement au Québec et offre des expériences uniques et mémorables à ses partisans et spectateurs.

L'Aréna des Canadiens Inc. est constituée en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* du Québec, et est une société privée dont le siège social est situé à Montréal, au Québec. Le Groupe CH est propriétaire et opère deux équipes professionnelles de hockey: les Canadiens de Montréal, une équipe de la Ligue nationale de hockey, et le Rocket de Laval, une équipe de la Ligue américaine de hockey. À travers ses activités dans le domaine du divertissement, le Groupe CH présente et fait la promotion de près de 1600 événements musicaux, familiaux et sportifs chaque année. Le Groupe CH opère dans plusieurs lieux qu'il possède ou gère, incluant, sans s'y limiter, le Centre Bell à Montréal, la Place Bell à Laval, le MTELUS, le Studio TD et le Théâtre Beanfield et opère quelques-uns des festivals les plus connus au Canada, incluant, sans s'y limiter, Osheaga.

En date du 30 juin 2023, le Groupe CH comptait environ 3000 employés.

Nos chaînes d'approvisionnement

Nous visons à travailler avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs et nous attendons de nos chaînes d'approvisionnement qu'elles adhèrent à des pratiques justes et équitables interdisant strictement le travail forcé et le travail des enfants. Nos fournisseurs sont en majorité situés en Amérique du Nord. Nos chaînes d'approvisionnement incluent des fournisseurs tiers de produits et de services nécessaires à nos opérations dans les domaines du sport et du divertissement, incluant des fournisseurs dans les domaines suivants :

- Opérations hockey
- Opérations reliées aux festivals et à l'évènementiel
- Opérations marketing
- Opérations administratives
- Restauration
- Vente au détail, merchandising, vêtements et licences de produits
- Entretien des installations

Nos politiques et processus de diligence raisonnable

Nous nous engageons à faire en sorte que le travail forcé et le travail des enfants n'existent pas au sein de notre entreprise ou de nos chaînes d'approvisionnement, ce qui s'inscrit dans notre engagement à mener nos activités de manière éthique et conformément aux lois et règlements applicables.

Code de conduite (le « Code »)

Le Groupe CH a adopté le Code en juillet 2016 et, tel que modifié subséquemment de temps à autre, ce Code présente les principes d'intégrité ainsi que les standards de comportements éthiques auxquels le Groupe CH s'attend de ses employés, incluant les employés à temps partiel, les employés non syndiqués et syndiqués et les employés permanents ou contractuels. Le Code requiert que tous les employés adhèrent aux plus hauts standards d'intégrité et qu'ils se conforment à tous les règlements et lois applicables, incluant les lois entourant le travail et les droits de la personne.

Code de conduite des fournisseurs

Bien qu'à l'extérieur de la Période de référence, il demeure pertinent d'indiquer dans le cadre de ce Rapport, qu'en 2024, le Groupe CH a préparé un Code de conduite des fournisseurs qui sera bientôt mis en œuvre afin de s'assurer que ses fournisseurs se soumettent aux standards d'emploi ainsi qu'à la législation en matière de travail et des droits de la personne. Ce Code de conduite des fournisseurs comprend des dispositions spécifiques interdisant le travail des enfants et le travail forcé, comme suit :

“2.1.2. Travail des enfants

Le Groupe CH ne pratique et n'appuie pas le travail des enfants, et ne tolère pas le recours au travail des enfants à aucun palier de sa chaîne d'approvisionnement. Aux fins du présent Code de conduite des fournisseurs, le travail des enfants englobe tout type de travail effectué par un employé âgé de moins de 14 ans, sauf tout travail autorisé par la loi. Toutefois, pour un emploi ou un travail qui, compte tenu de sa nature ou des circonstances, ne convient pas à une personne âgée de moins de 18 ans, le travail des enfants s'entend des employés âgés de moins de 18 ans.

2.1.3. Travail forcé / Esclavage moderne / Traite de personnes

Groupe CH ne pratique aucune forme de traite des personnes, n'a recours à aucun travail forcé ni esclavage moderne, et ne tolère ces pratiques à aucun palier de sa chaîne d'approvisionnement. Aucun fournisseur ne doit, sous la menace d'une pénalité, obliger qui que ce soit à accomplir une tâche ou à rendre un service. Par exemple, les employés des fournisseurs, quel que soit leur statut d'emploi, doivent être libres de quitter leur travail ou de mettre fin à leur emploi avec un préavis raisonnable et ils ne sont pas tenus, pour pouvoir travailler, de remettre leurs pièces d'identité délivrées par un gouvernement, leur passeport ou leur permis de travail. Les fournisseurs doivent se conformer au projet de loi S-211- Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. »

Ententes Contractuelles

Nous effectuons actuellement la mise à jour de nos modèles de contrats avec les fournisseurs et de nos termes et conditions généraux afin d'y inclure des clauses explicites exigeant que nos fournisseurs se conforment à toutes les lois applicables qui concernent le travail forcé et le travail des enfants, ainsi qu'à notre Code de conduite des fournisseurs.

Risques et mesures correctives

Puisqu'aucun incident de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement pendant la Période de référence, aucune mesure corrective n'a été apportée.

Afin de répondre et limiter les risques de comportements non éthiques, notre Code exige que tous nos employés signalent rapidement, de bonne foi, toute inconduite existante ou potentielle. En présence d'une situation où il est difficile de savoir quelle est la conduite éthique à adopter, lorsqu'une situation semble répréhensible ou en contradiction avec notre Code, ou si l'employé n'est pas certain de l'action à entreprendre, nous l'encourageons à demander conseil à son superviseur ou au département Talent, culture et diversité.

Formation

Nos employés reçoivent régulièrement des formations concernant différents sujets. Les nouveaux employés reçoivent également une formation d'accueil qui couvre nos politiques et notre Code. En 2024, nous nous engageons à identifier les employés qui font affaire avec des fournisseurs ou qui mènent des négociations contractuelles et qui, conséquemment, nécessiteront une formation spécifique concernant le travail forcé ou le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Évaluation de l'efficacité

Nous sommes confiants que notre Code de conduite des fournisseurs nous aidera à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants dans le cadre de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement, le cas échéant. Au cours de la Période de référence, le Groupe CH n'avait pas encore mis en place des politiques et des procédures précises pour évaluer son efficacité en matière de prévention et de réduction de ces risques. Nous avons l'intention de mettre sur pied de telles politiques et procédures dans un avenir rapproché. Celles-ci pourraient inclure une surveillance continue de l'application de notre Code de conduite des fournisseurs par nos fournisseurs ainsi qu'une vérification préalable des nouveaux fournisseurs.

Attestation en vertu de l'article 11 de la Loi

Le présent Rapport a été approuvé par le conseil d'administration conformément à l'article 11 (4)(a) de la Loi.

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 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 la Période de référence.

Signé par



Geoff Molson (7 juin 2024 10:05 EDT)

Geoffrey Molson, président

Le 31 mai 2024

J'ai l'autorité de lier L'Aréna des Canadiens Inc.