

Rapport sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

Année financière se terminant le 31 mars 2024

1. INTRODUCTION

En tant qu'entreprise canadienne engagée dans le respect des droits humains et des normes éthiques, nous reconnaissons notre responsabilité de lutter contre le travail forcé et le travail des enfants au sein de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement. Le présent rapport reflète nos engagements envers ces principes fondamentaux, en alignement avec les conventions internationales et les législations nationales.

2. NOTRE ENTREPRISE

2.1. STRUCTURE

Manulift E.M.I. Ltée (« **Manulift** ») est une personne morale incorporée sous la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* depuis 1987. Son siège social se trouve à Saint-Augustin-de-Desmaures.

2.2. ACTIVITÉS

Manulift est une entreprise de plus de 450 employés, qui se spécialise dans la distribution, la vente, la location, la réparation et l'entretien d'équipements télescopiques, notamment des équipements de levage télescopiques et des chariots élévateurs de la marque Merlo, Snorkel et Skytrak, dans les secteurs de la construction, l'industriel, municipal, de l'agriculture et des mines.

Les employés et les activités de l'entreprise sont répartis exclusivement dans les provinces et territoires canadiens.

2.3. CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

La majorité de ses dépenses d'approvisionnement peuvent être classées dans les catégories suivantes : chariots élévateurs télescopiques et leurs attachements, nacelles, plateformes élévatrices, pièces d'équipements, produits chimiques divers, peintures, combustibles, huiles, matériaux de construction, fourniture de bureau et fournisseurs de services logistiques ainsi que services professionnels.

Notre chaîne d'approvisionnement est locale, régionale et mondiale, avec comme principaux pays d'origine le Canada, des pays l'Union européenne et les États-Unis.

3. MESURES POUR PRÉVENIR ET ATTÉNUER LE RISQUE

Au cours du dernier exercice financier se terminant le 31 mars 2024, Manulift a amorcé sa réflexion pour s'assurer de mettre en place des mesures de prévention et d'atténuation du risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre étape de l'importation de biens au Canada.

Manulift s'assure que ses employés sont tous au-dessus de l'âge minimum légal pour travailler tel que défini par les lois et réglementations applicables. De plus, nous reconnaissons l'importance de protéger les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans en leur offrant des conditions de travail appropriées et en respectant les normes de travail sécuritaires pertinentes.

4. ÉVALUATION DES RISQUES

Une évaluation préliminaire des risques de travail forcé et de travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement nous amène à constater à un risque plutôt faible en fonction des éléments suivants :

- Localisation des fournisseurs : Nous nous approvisionnons principalement de l'Europe et de l'Amérique du Nord, aucun de nos fournisseurs principaux ne provient des régions à risques selon leurs activités principales et leur géolocalisation.
- Normes ISO : Nos principaux fournisseurs sont certifiés ISO, ce qui démontre qu'ils ne sont pas des fournisseurs à risque élevés.
- Audit de conformité : Réalisation d'audits pour évaluer les pratiques de travail des fournisseurs qui sont à risque.

5. POLITIQUE ET ENGAGEMENT

Manulift s'engage à mettre en place une politique et des processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants. Nos engagements spécifiques incluent :

- La mise en place d'une politique visant à prévenir le recours au travail forcé et au travail des enfants.
- La mise en place de mesure de contrôle et d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants pour assurer la conformité avec nos politiques et les lois applicables.
- L'élaboration d'un Code de conduite auxquels les fournisseurs et sous-traitants visés devront adhérer et qui inclura notamment des dispositions contre le travail forcé et au travail des enfants et des mesures correctives pouvant aller jusqu'à la fin des relations avec les fournisseurs non conformes, l'exigence de réparation envers les travailleurs concernés et le signalant des violations aux autorités compétentes.
- L'intégration de clauses contractuelles obligeant les fournisseurs nous garantir qu'il respecte notre futur Code de conduite des fournisseurs et les lois applicables.

6. FORMATION ET SENSIBILISATION

Nous nous engageons à offrir de la formation pour sensibiliser la direction et des employés ciblés qui dans le cadre de leur fonction prennent des décisions au niveau des achats corporatifs et dans la chaîne d'approvisionnement. Les contenus de formation seront choisis de manière à répondre aux exigences de la Loi et diffuser à l'interne par l'intermédiaire de notre plateforme d'apprentissage en ligne. Les objectifs visés seront établis en fonction de sensibiliser les apprenants à la problématique du travail forcé et du travail des enfants dans le contexte de la chaîne d'approvisionnement ainsi qu'à leurs rôles et responsabilité dans l'identification et la gestion des risques potentiels.

7. SURVEILLANCE DE LA CONFORMITÉ, ÉVALUATION ET RAPPORTS

Manulift effectuera une surveillance de la conformité de la chaîne d'approvisionnement avec nos politiques et les lois applicables. Pour mesurer l'efficacité de nos actions pour éviter le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement, nous allons mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation tel que des vérifications internes, des évaluations des fournisseurs ou d'autres mécanismes appropriés. Les résultats et les progrès seront régulièrement rapportés à la haute direction et aux actionnaires.

Manulift s'engage à soumettre un rapport annuel au ministère de la Sécurité publique visant à décrire les mesures prises au cours de l'exercice financier précédent pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé par elles ou dans leur chaîne d'approvisionnement.

8. OBJECTIFS FUTURS

8.1. OBJECTIFS À COURT TERME

- Augmenter la couverture des audits de nos fournisseurs d'ici la fin de 2024.
- Renforcer les programmes de formation pour inclure tous les employés et partenaires stratégiques.
- Publier le présent rapport et la future politique visant à prévenir le recours au travail forcé et au travail des enfants sur le site Web de Manulift afin d'affirmer notre position auprès de notre clientèle, nos fournisseurs et partenaires

8.2. OBJECTIFS À LONG TERME

- Éliminer totalement le travail forcé et le travail des enfants de notre chaîne d'approvisionnement d'ici 2027.

9. CONCLUSION

Au cours de l'exercice 2025, Manulift E.M.I. Ltée continuera de prendre des mesures significatives pour prévenir et atténuer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Bien que des défis subsistent, notre engagement reste ferme et nous continuerons à améliorer nos pratiques et à travailler avec toutes les parties prenantes pour garantir le respect des droits humains.

Par ailleurs, nous invitons nos partenaires, clients et toutes les parties intéressées à collaborer avec nous pour éradiquer le travail forcé et le travail des enfants de toutes les chaînes d'approvisionnement et à promouvoir des pratiques commerciales responsables.

Pour toute question ou clarification concernant ce rapport, veuillez contacter :

Nom : Marie-Michelle B. White

Email : marie-michelle.white@manulift.ca

Téléphone : (418) 878-5424 poste 2292

Conformément aux exigences de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, plus particulièrement à son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport de Manulift E.M.I. Ltée / Manulift E.M.I. Ltd. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont vraies, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la loi, pour l'année fiscale 2024.



Bruno Dumas

CFO

31 mai 2024