

Rapport de Sirius XM Canada Inc. sur la chaîne d'approvisionnement établi conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada

A. INTRODUCTION

Sirius XM Canada Holdings Inc. et Sirius XM Canada Inc. (ensemble, « **SiriusXM** ») s'engagent à faire leur part afin de prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement au Canada. Comme l'exige l'article 11 de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** »), le présent rapport décrit les mesures prises par SiriusXM au cours de l'année civile 2023 (son « **exercice précédent** ») afin de prévenir et de réduire le risque de recours au travail forcé et/ou au travail des enfants à l'une ou l'autre étape de la production de marchandises importées au Canada par SiriusXM. Le rapport précise en outre ce qui suit : la structure, les activités et les chaînes d'approvisionnement de SiriusXM; ses politiques et ses processus de diligence raisonnable en matière de travail forcé et de travail des enfants; les éléments de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement qui présentent un risque de recours au travail forcé et au travail des enfants et les mesures qu'elle a prises pour évaluer et gérer ce risque; et la manière dont SiriusXM évalue son efficacité pour s'assurer de l'absence de recours au travail forcé et au travail des enfants dans ses activités et dans ses chaînes d'approvisionnement.

Par la cueillette de ces renseignements et la surveillance régulière de ses pratiques commerciales, SiriusXM compte améliorer sa capacité à identifier, à prévenir, à réduire et à traiter les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants tout au long de sa chaîne d'approvisionnement en faisant preuve de leadership et de responsabilité et en communiquant de façon transparente avec le public.

B. MESURES PRISES AU COURS DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT AFIN D'ÉVALUER, DE PRÉVENIR ET DE RÉDUIRE LE RISQUE DE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ ET/OU AU TRAVAIL DES ENFANTS

Au cours de son exercice précédent, SiriusXM a examiné ses activités et ses chaînes d'approvisionnement et a procédé à une évaluation interne du risque de recours au travail forcé et/ou au travail des enfants dans ses propres activités et celles de ses fournisseurs de niveau 1 (les « **fournisseurs directs** »). À l'heure actuelle, SiriusXM ne dispose que d'un nombre limité de fournisseurs directs, qui peuvent changer avec le temps. SiriusXM a examiné ses activités internes et a recueilli des renseignements sur ses processus de recrutement internes, ses politiques et ses clauses contractuelles avec ses fournisseurs. En outre, SiriusXM a recueilli des renseignements sur les différentes politiques de ses fournisseurs directs en matière de droits de la personne, sur leurs processus de remédiation pour les victimes de travail forcé et de travail des enfants, et sur la question de savoir s'il subsiste des lacunes qui nécessitent une enquête plus approfondie.

Dans le cadre de son processus de diligence raisonnable, SiriusXM s'est entretenue avec ses fournisseurs directs et a reçu des rapports qui décrivent leurs politiques visant à défendre les droits de la personne et à interdire et à éradiquer expressément l'esclavage ou la traite de personnes dans leurs activités respectives, comme il est indiqué dans les rapports et les politiques de chaque fournisseur direct. Les fournisseurs directs de SiriusXM s'engagent également à faire appliquer par contrat un programme de vérification de la responsabilité sociale d'entreprise des fournisseurs, qui évalue les risques liés à la main-d'œuvre, à l'éthique, à la santé et à la sécurité, à l'environnement, à la formation et aux systèmes de gestion. En outre, SiriusXM a obtenu la mise en œuvre d'initiatives pour l'approvisionnement responsable en minéraux par ses fournisseurs directs. Ces initiatives prévoient que les métaux et les minéraux ne peuvent pas être utilisés s'ils sont obtenus illégalement à partir de zones de conflit.

SiriusXM a également examiné les mesures que ses fournisseurs ont mises en place pour traiter les principes de justice sociale et de droits de la personne sur le fondement de renseignements publics. Nous avons découvert au cours de cet examen que la plupart de nos fournisseurs affichent déjà un code de conduite, une charte et des politiques concernant la chaîne d'approvisionnement sur leurs sites Web, qui sont facilement accessibles au public.

C. STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DE SIRIUSXM

Conformément aux définitions énoncées à l'article 2 de la Loi, SiriusXM est une « entité » et est donc assujettie aux obligations de faire rapport de la Loi du fait qu'elle vend et distribue des marchandises au Canada et qu'elle importe au Canada des marchandises produites à l'étranger. SiriusXM est une société qui a un établissement commercial en Ontario, au Canada, et elle fait des affaires partout au Canada.

Le présent rapport vise l'année allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023. Il s'agit du premier rapport de SiriusXM, et aucun rapport précédent n'a été soumis pour son exercice précédent.

Le présent rapport a été établi conjointement par SiriusXM Canada Holdings Inc. et Sirius XM Canada Inc.

SiriusXM n'est assujettie aux obligations de faire rapport prévues par la législation sur la chaîne d'approvisionnement dans aucun autre territoire.

En tant qu'entreprise de radiodiffusion sous licence fédérale, SiriusXM exerce ses activités dans le secteur des services de radiodiffusion par satellite, de données et de diffusion en continu. Bien que les principales activités de SiriusXM comprennent l'abonnement audio et les services de données, elle s'adonne également à la vente et à la distribution de marchandises au Canada. Ces marchandises comprennent divers matériels de réception radio et diverses séries de puces servant à la fabrication de véhicules dotés de récepteurs SiriusXM. Les fournisseurs directs de SiriusXM comptent des installations de fabrication en Chine, au Vietnam et à Taïwan, et leur siège social est situé à Taïwan.

D. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

SiriusXM a mis en place des politiques et des processus de diligence raisonnable en matière de travail forcé et/ou de travail des enfants dans ses affichages de postes et processus d'embauche. Dans le cadre de son processus de diligence raisonnable, SiriusXM vérifie l'identification de chaque

candidat reçu ainsi que ses antécédents scolaires et criminels avant qu'il soit embauché. Pour chaque affichage de poste, SiriusXM affirme qu'elle souscrit au principe d'égalité d'accès à l'emploi, que le milieu de travail qu'elle offre est exempt d'actes discriminatoires au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et qu'elle favorise la santé et la sécurité en remplissant les conditions prévues à la partie II du *Code canadien du travail* et au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*.

En outre, les employés de SiriusXM doivent attester et confirmer chaque année par écrit leur conformité au code de conduite et d'éthique et à la politique d'équité en matière d'emploi de SiriusXM, afin d'aider SiriusXM à respecter son engagement à offrir un milieu de travail qui traite ses employés avec respect, équité et dignité tout en favorisant des initiatives d'équité. Ces politiques intègrent une conduite responsable dans les systèmes de gestion de SiriusXM et prévoient une remédiation, le cas échéant.

Dans le cadre de l'examen de son fonctionnement interne direct, SiriusXM n'a pas identifié de risques importants de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et a donc déterminé qu'elle n'avait pas besoin de mesures pour remédier à ces risques.

En plus de ses politiques internes, SiriusXM a également examiné les politiques de ses fournisseurs directs, qui sont détaillées ci-dessous.

E. LES PARTIES DE SES CHAÎNES COMMERCIALES ET DE SES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT QUI COMPORTENT UN RISQUE DE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS

Comme il est indiqué ci-dessus, les fournisseurs directs de SiriusXM comptent des installations de fabrication en Chine, au Vietnam et à Taïwan, et leur siège social est situé à Taïwan. À l'heure actuelle, SiriusXM dispose d'un nombre limité de fournisseurs directs, qui peuvent changer avec le temps. Elle a obtenu de ces fournisseurs directs leurs rapports respectifs sur la structure organisationnelle de leur entreprise, leurs activités et leurs programmes de conformité aux politiques.

Après avoir examiné ces rapports, SiriusXM a identifié les engagements suivants de chacun de ses fournisseurs directs en vue d'éliminer le travail forcé et le travail des enfants :

- respecter le code de conduite de la *Responsible Business Alliance* (la « **RBA** ») comme condition de la conduite des affaires;
- organiser une formation annuelle à l'intention des employés sur l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, afin de les sensibiliser aux droits des employés en milieu de travail;
- examiner et évaluer l'efficacité des politiques relatives au travail forcé et au travail des enfants;
- prendre des mesures pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants.

Après examen de ses chaînes d'approvisionnement, SiriusXM a commencé à identifier les risques potentiels, mais ses évaluations comportent encore des lacunes. Par exemple, SiriusXM a relevé que les risques potentiels de recours au travail forcé ou au travail des enfants par ses fournisseurs

peuvent être liés à ce qui suit : le secteur ou l'industrie dans lequel ses fournisseurs exercent leurs activités; l'emplacement des usines de ses fournisseurs; les types de produits que ses fournisseurs produisent; et la taille de ses fournisseurs respectifs (niveau 2 et inférieur). SiriusXM a également déterminé que le recours à la main-d'œuvre migrante par ses fournisseurs était un autre risque potentiel de recours au travail forcé et au travail des enfants, car la production de matériel radio et de séries de puces se déroule dans des territoires où il se peut qu'il n'existe pas de législation ni de tenue de registres obligatoire concernant la situation des droits de la personne.

Dans le but d'aborder ces risques potentiels, SiriusXM a commencé à collaborer avec ses fournisseurs directs, à demander des rapports réguliers sur leurs plans de conformité, à exiger des mises à jour de leurs politiques pour inclure les obligations, énoncées dans la Loi, dans leur liste de normes internationales en matière de droits de la personne, et à demander des renseignements sur les vérifications internes de ces fournisseurs pour les domaines potentiellement à haut risque en ce qui concerne le recours au travail forcé ou au travail des enfants.

F. REMÉDIATION

Dans son évaluation du risque, SiriusXM n'a pas trouvé de preuve de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités internes ou dans les activités de ses fournisseurs, si bien qu'aucune mesure corrective, telle que la remédiation en cas de perte de revenus, n'était applicable. Toutefois, des mesures correctives sont disponibles au niveau des fournisseurs directs de SiriusXM, et SiriusXM elle-même est disposée à coopérer pour ce qui est des mesures correctives avec les fournisseurs directs, lorsque cela est jugé approprié.

G. FORMATION

Les fournisseurs directs de SiriusXM ont chacun indiqué, par des rapports accessibles au public, qu'ils dispensent une formation obligatoire à tous leurs employés sur le code de conduite de la RBA et par un cours annuel en ligne sur le code de conduite anticorruption. De plus, le personnel chargé des achats auprès des fournisseurs directs de SiriusXM doit recevoir une formation sur les pratiques d'approvisionnement durables, et les vérificateurs des approvisionnements doivent recevoir une formation sur le code de conduite de la RBA. Un système de signalement des plaintes et des violations a été mis en place et il existe un groupe de travail sur l'intégrité des bureaux, spécialement formé pour mener des enquêtes et traiter les signalements, notamment en ce qui concerne les risques d'esclavage moderne et de traite de personnes. Bien que l'identité de l'auteur d'un signalement reste confidentielle et que celui-ci soit exempt de représailles, le défaut d'un employé de suivre la formation obligatoire le rend passible de mesures disciplinaires.

H. ÉVALUATION DES EFFORTS

SiriusXM ne dispose actuellement d'aucun mécanisme permettant d'évaluer l'efficacité d'une quelconque formation spécifique en matière de prévention ou de réduction des risques de recours au travail forcé et/ou au travail des enfants, étant donné qu'elle ne fournit pas cette formation à ses employés immédiats. Toutefois, elle a obtenu de ses fournisseurs directs chacune de leurs procédures et pratiques respectives utilisées pour évaluer l'efficacité de leur formation. Par

exemple, l'équipe des ressources humaines d'un fournisseur direct évalue ses processus d'embauche par des mesures d'identification et de vérification de ses employés, y compris les travailleurs migrants. Il existe également un portail de dénonciations anonymes pour les employés et les fournisseurs, qui permet de signaler les violations des politiques d'entreprise. Des vérifications non annoncées des sous-fournisseurs sont également effectuées, afin de vérifier la conformité aux codes de conduite et aux politiques d'approvisionnement. SiriusXM a obtenu de ses fournisseurs directs leur engagement à suivre les indicateurs de performance pertinents, notamment le nombre de cas signalés où il y a eu un recours au travail forcé et/ou au travail des enfants, et la façon dont ces cas ont été résolus, y compris la remédiation ou l'indemnisation des victimes, le cas échéant.

SiriusXM s'engage à poursuivre son examen régulier, tant à l'interne qu'avec des fournisseurs externes, afin de prévenir et d'éliminer le recours au travail forcé et au travail des enfants dans son secteur d'activité.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport de l'entité mentionnée ci-dessus. À ma connaissance, et avec la diligence raisonnable dont j'ai fait preuve, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont fidèles, exacts et complets à tous les égards importants pour l'application de la Loi, pour l'année visée indiquée ci-dessus.

Nom : Mark Redmond, au nom des conseils d'administration de Sirius XM Canada Holdings Inc. et de Sirius XM Canada Inc.

Titre : président et chef de la direction

Date :

Signature : « *Mark Redmond* »

« JE DÉCLARE AVOIR LE POUVOIR DE LIER SIRIUS XM HOLDINGS INC. ET SIRIUS XM CANADA INC. »