



Rapport 2023 : Nouvelle loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé

- **Nom légal de l'entité déclarante** : TLD (Canada) inc.
- **Exercice financier visé par le rapport** : 1^{er} janvier au 31 décembre 2023
- **Identification d'un rapport révisé** : Non applicable
- **Numéro(s) d'entreprise (le cas échéant)** : NEQ : 1160668407
- **Identification d'un rapport conjoint, s'il y a lieu** : Non applicable
- **Identification des obligations de faire rapport dans d'autres administrations** : Non applicable
- **Catégorisation des entités selon la Loi** : Société de personnes
- **Secteur/industrie** : Manufacturier/Fabrication
- **Endroit** : Québec, Canada

La description des mesures prises pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants.

La politique du Groupe Alvest, dont l'usine TLD (Canada) inc. est partie intégrante, a mis en place une politique Environmental, Social and Governance (ESG) visant à répondre aux problématiques économiques et sociales actuelles. Cette politique nécessite notamment le suivi d'un certain nombre de formation en ligne comme « Anti-Corruption training » ainsi que « ALVEST Export Compliance Awareness Training » et « Avoiding Trafficked Labor ».

Ces formations, notamment, veillent à informer, prévenir et définir les modes opératoires lorsque des situations sont identifiées, les risques de travail forcé et de travail des enfants étant un des sujets abordés dans ces différentes formations.

De plus,

- 1) Le « Supplier Code of Conduct (DMS 2228) » que TLD (Canada) inc. partage avec ses fournisseurs couvre ce sujet critique
- 2) L'article 9 des conditions générales d'achat adressées à nos fournisseurs dispose elle aussi d'une clause relative à ce sujet (voir extrait ci-dessous) :

RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE :

Le Fournisseur s'engage à respecter et à faire respecter les engagements suivants :

- *Ne pas faire travailler des enfants, ni avoir recours à toutes autres formes de travail forcé ou obligatoire ;*
- *Veiller à ce qu'il n'existe aucune forme de discrimination dans sa société ou vis-à-vis de ses sous-traitants ;*
- *Assurer pour tous ses employés des conditions de travail respectant la santé et la sécurité sur les lieux de travail ;*
- *Respecter l'environnement et réduire l'impact négatif que sa société ou ses sous-traitants pourraient avoir sur l'environnement.*

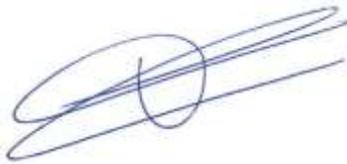
- 3) Alvest a également rejoint le pacte « UN Global Compact » et adhère pleinement aux principes de respect des droits de l'homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption. Ces principes couvrent le travail forcé.
- 4) Le rapport ESG est aussi publié sur le site d'Alvest et qui stipule : *“ALVEST is committed to ensuring that respect for human rights is a determining factor in selecting its suppliers and has implemented a due diligence plan with*

TLD Canada
800, rue Cabana
Sherbrooke, QC, J1K 3C3

regard to respect for human rights in accordance with the recommendations of the OECD. By signing a Supplier Code of Conduct, ALVEST suppliers agree in particular not to use forced or obligatory labor or child labor.”

Ceci étant, cette nouvelle loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé est récente et doit venir enrichir notre politique ESG. Cela nous permettra de continuer à sensibiliser, former et prévenir nos différents employés afin de prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants.

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.



Vincent Deschaseaux, Directeur général « j’ai le pouvoir de lier TLD (Canada) inc. »

31 Mai 2024
Date