



Ordinateurs Canada

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

Introduction

Le présent rapport est établi conformément au paragraphe 11 de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, L.C., 2023, c.9 (la « **Loi** ») et a été préparé au nom d'Ordinateurs Canada Inc. (« **Ordinateurs Canada** » ou la « **Société** » ou « **notre** » ou « **nos** »). Comme l'exige la Loi, ce rapport constitue le premier rapport préparé par la Société en vertu de la Loi et résume les mesures que nous avons prises au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2023 pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à n'importe quelle étape de la production des biens que nous importons et vendons au Canada.

Ordinateurs Canada n'a pas de filiales soumises à d'autres législations similaires. Nous considérons le respect des droits humains comme une responsabilité fondamentale de l'entreprise et une valeur qui régit toutes nos activités. Nous nous efforçons d'être un lieu de travail agréable pour tous nos employés. Nous voulons que nos employés s'engagent pleinement dans notre entreprise et que leurs contributions soient reconnues et récompensées. Nous ne tolérerons donc pas le travail forcé, le travail des enfants, la traite des êtres humains et toute autre forme d'esclavage moderne dans le cadre de nos activités ou de notre chaîne d'approvisionnement, et nous nous engageons à prendre les mesures nécessaires pour garantir que tous ceux qui travaillent pour Ordinateurs Canada bénéficient d'un environnement de travail dans lequel leurs droits et libertés fondamentaux sont respectés.

Ce rapport présente les aspects de notre plan en matière de droits humains pour l'exercice 2023, qui continue de s'étendre et d'être développé conformément aux normes mondiales telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains. Les mesures prises cette année comprennent, sans s'y limiter, l'évaluation des risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, et l'engagement avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement sur les questions de travail forcé et de travail des enfants.

Notre approche de la prévention de l'esclavage moderne s'inscrit dans le cadre plus large de nos responsabilités d'entreprise. Nous adoptons des procédures qui contribueront à garantir que l'esclavage moderne ne se produise pas dans notre entreprise ou dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous attendons des organisations avec lesquelles nous travaillons qu'elles adoptent des politiques conformes à la législation en vigueur.¹

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Ordinateurs Canada a été fusionnée en vertu de la *loi sur les sociétés par actions* (Ontario) et est fièrement canadienne depuis sa création en 1991. Nos actions ne sont pas cotées sur une bourse canadienne, ni sur aucune autre bourse dans le monde. Le siège social de la société est situé à Richmond Hill, en Ontario.

Ordinateurs Canada est un détaillant d'ordinateurs personnels, de produits et de composants informatiques ainsi que d'électronique grand public. Ordinateurs Canada exploite quarante-deux (42) magasins de détail à travers le Canada. Nous figurons sur la liste annuelle des meilleurs

employeurs du Canada établie par Forbes et nous continuons à cultiver une culture d'inclusion et de communauté.

La majeure partie de notre activité provient de la vente au détail, ainsi que de quelques entreprises de taille moyenne et de grandes entreprises. L'entreprise sélectionne ses fournisseurs sur la base de leur réputation, entre autres. Notre chaîne d'approvisionnement est complexe et se compose d'un certain nombre de fournisseurs dans le monde entier. Nos principaux fournisseurs comprennent de nombreuses entreprises qui sont bien conscientes de leurs obligations, comme en témoignent leurs rapports au titre de la *loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne* (Modern Slavery Act 2015).

Politiques, programmes et Procédures de diligence raisonnables²

Dans le cadre de ses processus de diligence raisonnable, Ordinateurs Canada s'efforce d'intégrer une conduite commerciale responsable dans ses diverses politiques, à la fois au sein de l'entreprise et dans la mesure où nous sommes en mesure de le faire en ce qui concerne nos chaînes d'approvisionnement. Nos critères de sélection des nouveaux fournisseurs exigent qu'une entreprise avec laquelle nous choisissons de nous associer réponde à nos critères d'entreprise de bonne réputation. Les fournisseurs sont évalués par notre équipe d'approvisionnement interne avant tout partenariat afin de garantir que nous maintenons l'intégrité de nos chaînes d'approvisionnement au mieux de nos capacités.

Emploi

Nous nous engageons à assurer la sécurité et la santé de nos employés et nous menons nos activités dans le respect des lois et des réglementations en vigueur. Les fournisseurs sont tenus de fournir un environnement de travail sûr. Les fournisseurs doivent rester en conformité avec toutes les lois relatives à la santé et à la sécurité applicables à l'exploitation et à l'utilisation des installations dans lesquelles les produits sont fabriqués en notre nom. Comme c'est le cas pour de nombreuses entreprises internationales, les risques liés à notre chaîne d'approvisionnement découlent du fait que nous n'avons qu'une visibilité limitée des chaînes d'approvisionnement de nos propres fournisseurs.

Soutien de notre personnel

Notre manuel de l'employé (le « **manuel de l'employé** ») exige de chacun d'entre nous qu'il agisse de manière éthique et nous attendons des employés qu'ils se conforment aux exigences légales à tout moment, en mettant nos valeurs en pratique dans tout ce que nous faisons.

Formation

Nos employés reçoivent régulièrement une formation adaptée sur des sujets éthiques et sur nos politiques. Tous les nouveaux employés reçoivent un dossier de formation obligatoire, qui comprend une formation sur tous les sujets couverts par le manuel de l'employé. Les employés qui participent au processus d'intégration dans la fonction d'approvisionnement reçoivent une formation en cours d'emploi pour s'assurer que le processus est exécuté correctement. Toutes nos formations seront élargies au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024 afin d'inclure

spécifiquement la sensibilisation à la législation et à la conformité.

Politique de signalement et de non-représailles

Nous croyons fermement au maintien d'une culture dans laquelle nos employés se sentent habilités et soutenus dans la conduite des affaires de la bonne manière, et nous encourageons le signalement des préoccupations relatives à une mauvaise conduite potentielle ou à des violations de la loi ou de la politique. Si un employé, un contractant ou un autre tiers a connaissance d'un problème potentiel concernant le travail forcé ou le travail des enfants, il existe plusieurs moyens de le signaler. Les informations crédibles concernant une violation potentielle, qu'elles soient découvertes par les employés et les agents de l'entreprise, ou par les fournisseurs et leurs employés et agents, doivent être rapidement signalées à notre département des ressources humaines.

Autres mesures

Nous prévoyons de prendre les mesures suivantes à l'avenir, dont certaines sont déjà en place et d'autres nécessiteront un délai plus long, afin de mieux nous prémunir contre le risque d'esclavage moderne et de traite des êtres humains :

- Nous sommes en train de finaliser notre code de conduite des fournisseurs (« **Code de conduite des fournisseurs** ») et nous nous engageons à travailler avec nos fournisseurs actuels et potentiels pour garantir des pratiques commerciales éthiques ainsi qu'une compréhension et une appréciation claires des valeurs qui seront reflétées dans notre code de conduite des fournisseurs ;
- Préparer une disposition standard de conformité à inclure dans tous les futurs contrats de fournisseurs, en vertu de laquelle les fournisseurs doivent lire le Code de conduite des fournisseurs proposé et s'engager à en respecter les termes ainsi que toutes les lois et réglementations applicables en matière de travail des enfants et de travail forcé au Canada ;
- Nous commencerons à dispenser une formation continue à l'ensemble du personnel chargé des achats afin de garantir une compréhension approfondie du Code de conduite des fournisseurs, de nos principes et de nos valeurs ;
- Nous continuerons à examiner les moyens d'améliorer notre évaluation et notre gestion des risques dans diverses juridictions par la sensibilisation, la formation, les meilleures pratiques ou d'autres formes d'assistance à nos employés et à nos fournisseurs ; et
- Prendre des mesures pour améliorer nos procédures de diligence raisonnable en ce qui concerne les risques d'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement. Il s'agit notamment de mettre au point un processus permettant d'évaluer et de vérifier la conformité de nos fournisseurs avec le Code de conduite des fournisseurs en cours d'élaboration et, par là même, avec la loi.

Évaluation et gestion des risques et mesures correctives

Nous reconnaissons que le risque de recours à l'esclavage moderne dans les opérations varie en fonction de l'industrie et de la juridiction et que ces risques sont plus élevés dans le secteur manufacturier. Nous reconnaissons que le processus d'approvisionnement en matières premières n'a pas souvent lieu auprès de nos fournisseurs directs, mais qu'il peut se dérouler plus loin dans la chaîne d'approvisionnement. Cela réduit notre visibilité sur les matières premières utilisées dans

notre chaîne d'approvisionnement pour produire les composants utilisés dans la fabrication. À ce jour, nous n'avons identifié aucun cas spécifique de travail forcé ou de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, nous n'avons entrepris aucune activité de remédiation et aucune mesure de remédiation n'a été prise pour compenser une éventuelle perte de revenus résultant des mesures que nous avons prises.

Évaluation de l'efficacité

Ordinateurs Canada est en train de mettre en œuvre un certain nombre de mesures visant à prévenir et à réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement. Bien que nous n'ayons pas encore pris de mesures pour évaluer l'efficacité de ces actions, Ordinateurs Canada a l'intention d'évaluer son efficacité à prévenir et à réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement à un stade ultérieur.

Nous reconnaissons notre responsabilité dans la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants et nous nous engageons à agir de manière éthique, intègre et transparente. Nous nous efforçons de mettre en place des systèmes et des contrôles pour éviter toute forme de travail forcé ou de travail des enfants au sein de l'entreprise ou de notre chaîne d'approvisionnement. Au 31 décembre 2023, Ordinateurs Canada n'a pas été confronté à des situations de travail forcé ou de travail des enfants et n'a donc pas eu à remédier à de telles situations.

Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé conformément à l'alinéa 11(4)(a) de la Loi par le Conseil d'administration de Canada Computers.

Conformément aux exigences de la loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le présent rapport pour l'entité mentionnée ci-dessus. 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 véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

“Hei Chung (Gordon) Chan” (signé)

Hei Chung (Gordon) Chan

Directeur

*J'ai le pouvoir d'engager Ordinateurs
Canada Inc.*