

Rapport en vertu de la

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

Pour l'exercice fiscal se terminant le 31 mars 2024

En vigueur le 31 mai 2024

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	2
2.	MESURES DE PRÉVENTION ET DE RÉDUCTION DES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS.....	2
3.	STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	3
	Structure	3
	Activités.....	3
	Chaînes d'approvisionnement.....	4
4.	POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS.....	5
5.	MESURES PRISES POUR ÉVALUER ET GÉRER LES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS.....	6
6.	PROCHAINES ÉTAPES	8
7.	MESURES CORRECTIVES	8
8.	ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ.....	9
9.	APPROBATION ET ATTESTATION	9

1. INTRODUCTION

La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi ») exige que les entreprises indiquent les mesures qu'elles ont prises au cours de l'exercice fiscal pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de leurs activités et de leur chaîne d'approvisionnement. Le présent Rapport (« Rapport ») est un rapport conjoint pour Équipements G.N. Johnston Ltée (« Équipements Johnston ») et sa filiale, The Econo-Rack Group (2015) Inc. (« Konstant ») (collectivement « Entreprise/Nous »).

Le rapport se réfère à la période couvrant l'exercice fiscal se terminant le 31 mars 2024 (« Exercice fiscal »).

2. MESURES DE PRÉVENTION ET DE RÉDUCTION DES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

Au cours de l'exercice, l'entreprise a pris les mesures suivantes pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants :

- Révision et mise à jour du code de conduite des fournisseurs;
- Révision et mise à jour des conditions générales des fournisseurs;
- Engagement des parties prenantes avec partage de l'engagement en faveur de pratiques commerciales éthiques avec les principaux fournisseurs;
- Lancement du processus de cartographie de la chaîne d'approvisionnement;
- Préparation du plan d'action pour l'exercice fiscal 2024/25.

De plus amples détails sur ces mesures sont présentés dans le rapport.

3. STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Structure

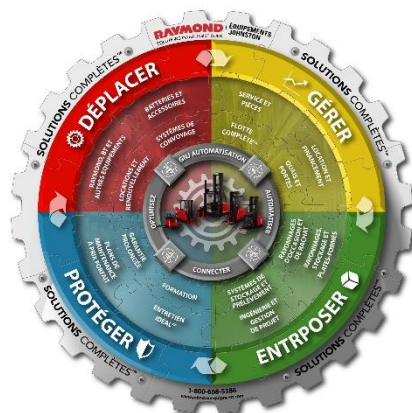
Équipements Johnston est une entité privée canadienne constituée en société en Ontario, dont le siège social est situé à Mississauga, en Ontario. Konstant est une entité privée canadienne constituée en société en Ontario, dont le siège social est situé à Oakville, en Ontario.

Activités

L'objectif de l'entreprise est de développer des partenariats précieux avec ses clients en leur fournissant des éléments qui procurent précision et rentabilité, notamment :

- 1) de l'**équipement de manutention** pour déplacer les produits à l'intérieur, à l'extérieur et dans l'ensemble de l'entrepôt du client;
- 2) des solutions et outils de **service** pour mieux gérer la productivité des clients;
- 3) **des solutions de rayonnages, d'entreposage et de systèmes** pour optimiser l'entreposage des marchandises des clients; et
- 4) **des programmes visant à améliorer la capacité de nos clients à protéger** leurs actifs et leur personnel.

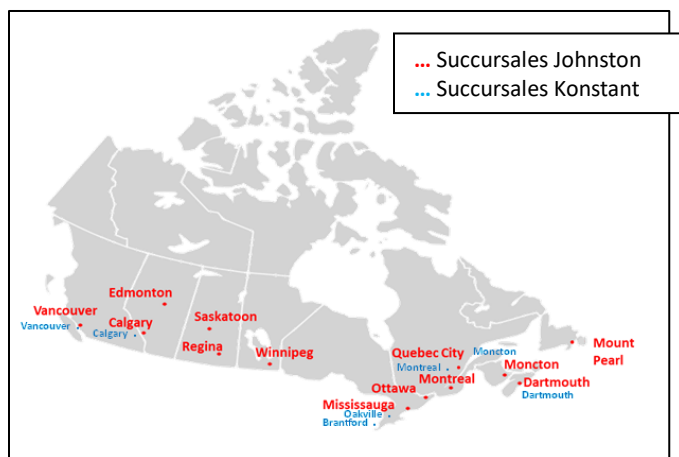
Depuis les chariots élévateurs neufs et usagés jusqu'à l'entretien et aux pièces, en passant par les systèmes et les solutions d'automatisation, l'entreprise propose des solutions globales pour tous vos besoins en matière de manutention.



Solutions globales^{MC}

« Qu’il s’agisse de **déplacer, gérer, entreposer** ou **protéger** vos actifs, vous pouvez compter sur les **Solutions globales** d’Équipements Johnston pour assurer l’**exploitation optimale et une gestion intelligente**, grâce à des **solutions innovantes** maintenant et dans le futur. »

Équipements Johnston dispose de 13 bureaux stratégiquement situés à travers le Canada et emploie plus de 1 300 personnes au niveau national. Konstant compte 7 sites au Canada et plus de 415 employés au niveau national. Collectivement, Équipements Johnston et Konstant servent une clientèle diversifiée dans une variété d’industries.



Carte montrant les succursales de l’entreprise au Canada.

La plupart des employés de l’entreprise sont directement impliqués dans la vente et le service de nos solutions de maintenance. Konstant dispose également d’une usine de fabrication située à Brantford, en Ontario. Les activités générales de l’entreprise sont soutenues par diverses fonctions de l’entreprise, notamment les finances, les ressources humaines, les technologies de l’information, la santé et la sécurité et le service juridique.

Chaînes d’approvisionnement

Les chaînes d’approvisionnement de l’entreprise sont concentrées au Canada et aux États-Unis. Les fournisseurs proposent une grande variété de produits et de services, allant des équipements et pièces importés aux produits, services et utilités acquis localement. Tous les fournisseurs sont évalués individuellement avant de conclure un accord. Les relations de

L'entreprise avec ses fournisseurs sont guidées par le code de conduite des fournisseurs. Le code de conduite des fournisseurs définit les principes, les normes et les comportements des fournisseurs.

4. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

L'entreprise a mis en place divers processus et politiques pour s'assurer que les pratiques appropriées en matière de droits de l'homme sont respectées au sein de notre organisation. Nous avons la conviction que les gens sont un élément essentiel de notre réussite passée, actuelle et future. L'engagement de l'entreprise à l'égard de ses employés consiste à leur fournir :

- 1) un environnement de travail sain et sécuritaire;
- 2) des occasions d'apprendre et de contribuer au maximum de leurs capacités;
- 3) de la justice, de l'honnêteté et de l'équité sur les lieux de travail.

Par nos politiques, nous nous efforçons de réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants. Voici quelques-unes de nos principales politiques :

Politique anti-corrruption	
Code de conduite	
Service d'assistance téléphonique	
Procédure de résolution des plaintes	
Politique sur la discrimination et les accommodements	
Politique d'équité	
Politique environnementale	
Manuel des politiques de santé et de sécurité	
Violence en milieu de travail	

Outre les politiques susmentionnées, l'entreprise met également à la disposition de ses employés un service d'assistance téléphonique, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, qui leur permet de faire part de leurs préoccupations.

5. MESURES PRISES POUR ÉVALUER ET GÉRER LES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

Nous reconnaissons que, dans notre chaîne d'approvisionnement, la visibilité est limitée au-delà de notre premier niveau de fournisseurs. L'évaluation préliminaire de notre chaîne d'approvisionnement montre que la majorité de nos fournisseurs sont basés aux États-Unis et au Canada qui, selon le Global Slavery Index, ont la plus faible prévalence d'esclavage moderne.¹

Au cours de l'exercice, l'entreprise a mis en œuvre diverses initiatives et mesures pour évaluer et traiter les risques décrits dans la Loi :

1. Engagement des fournisseurs

L'entreprise a commencé à cartographier sa chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de l'engagement des fournisseurs, une **lettre d'engagement en faveur de pratiques commerciales éthiques** a été envoyée aux principaux fournisseurs.

2. Révision et mise à jour des conditions générales de nos fournisseurs

Les conditions générales du fournisseur stipulent que le fournisseur doit mettre en œuvre des politiques et des procédures relatives à la conduite éthique des affaires et à l'approvisionnement durable et qu'il doit effectuer des audits de ses chaînes d'approvisionnement. Le fournisseur est également tenu d'établir une cartographie complète de ses chaînes d'approvisionnement afin d'identifier, d'analyser et de hiérarchiser les risques significatifs en matière de durabilité et de conformité commerciale (y compris, mais sans s'y limiter, les sanctions, la lutte contre la

¹ The Walk Free Foundation 2018 Global Slavery Index (GSI) - Calculé à partir des facteurs de risque d'esclavage moderne au niveau individuel et national. L'analyse s'appuie sur des données provenant d'enquêtes réalisées dans le cadre du Gallup World Poll, y compris un module sur l'esclavage moderne dans 48 pays, et sur des données provenant du modèle de vulnérabilité du GSI.

corruption et le travail forcé) et de mettre en œuvre des mesures efficaces pour gérer ces risques de manière appropriée.

3. Code de conduite des fournisseurs

L'entreprise a mis à jour son code de conduite des fournisseurs dans le cadre de son initiative pour l'exercice fiscal. Le code de conduite des fournisseurs garantit que nos fournisseurs comprennent leur obligation de respecter les normes d'emploi et les législations en matière de travail, de non-discrimination et des droits de la personne en vigueur. En outre, les fournisseurs sont tenus de respecter les points suivants, sur leur lieu de travail et dans leur chaîne d'approvisionnement :

- le travail des enfants et le travail forcé ne sont pas utilisés;
- les travailleurs reçoivent leur salaire et leurs avantages sociaux en temps voulu et les exigences en matière de salaire minimum et de paiement des heures supplémentaires sont respectées;
- tous les travailleurs disposent de documents d'emploi clairs et compréhensibles, décrivant les conditions de travail et leurs droits et responsabilités;
- la discrimination et le harcèlement sont interdits;
- les employés sont libres de faire part de leurs préoccupations et de s'exprimer sans crainte de représailles.

4. Formation des employés sur le travail forcé et le travail des enfants

Les employés de l'entreprise reçoivent régulièrement une formation sur le code de conduite et nos politiques. Tous les nouveaux employés reçoivent un programme de formation d'accueil obligatoire qui comprend une formation sur notre code de conduite. Chaque année, tous les employés sont tenus de relire le code de conduite et de confirmer qu'ils le comprennent.

À l'avenir, l'entreprise a l'intention de dispenser une formation à des publics ciblés qui inclura le travail forcé et le travail des enfants.

6. PROCHAINES ÉTAPES

Pour la période prospective 2024/25, l'entreprise a formulé un plan d'action qui contient les éléments suivants :

- **Diligence raisonnable**

Dans le cadre de notre plan d'action 2024-2025, nous nous engagerons auprès de nos parties prenantes. Un questionnaire d'auto-évaluation est en cours d'élaboration et de mise en œuvre pour traiter les risques de travail forcé et de travail des enfants. En fonction des réponses reçues et d'autres facteurs tels que la nature des biens et services fournis, nous procéderons à des contrôles périodiques des principaux fournisseurs existants ou potentiels afin d'évaluer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement.

- **Évaluation des risques**

Nous procéderons à des évaluations régulières des risques afin d'identifier les domaines où le travail forcé et le travail des enfants sont susceptibles de se produire dans le cadre de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. Les résultats de ces évaluations guideront notre approche en matière d'atténuation et de gestion des risques.

- **Politiques et procédures**

L'entreprise continuera de mettre à jour, mettre en œuvre et maintenir des politiques et des procédures claires afin de prévenir et de lutter contre le travail forcé et le travail des enfants.

7. MESURES CORRECTIVES

Compte tenu de la nature de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement et des évaluations des risques que nous avons entreprises à ce jour, nous estimons que le risque de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement est faible. À la date du présent rapport, l'entreprise n'a connaissance d'aucun incident de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement et n'a donc pris aucune mesure pour

remédier à la perte de revenus ou à des activités spécifiques pour les familles vulnérables afin de remédier au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. En cas d'incident, l'entreprise mettra en œuvre les mesures correctives nécessaires.

8. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Collectivement, le présent rapport et les processus qui y sont décrits sont tous conçus pour garantir que l'entreprise et ses fournisseurs s'engagent à maintenir un lieu de travail et une chaîne d'approvisionnement exempts de travail forcé et de travail des enfants.

9. APPROBATION ET ATTESTATION

Ce rapport conjoint a été approuvé, conformément au paragraphe 11(4)(a) de la Loi, par le Conseil d'administration d'Équipements G. N. Johnston Ltée et The Econo-Rack Group (2015) Inc.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérée(s) 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 déclaration mentionnée ci-dessus.

Nom complet : Michael G. Marcotte

Titre : President & CEO, Équipements G.N. Johnston Ltée

Board Member, The Econo-Rack Group(2015) Inc.

Date : May 29th, 2024

Signature, accompagnée de la mention « J'ai le pouvoir d'engager Équipements G. N. Johnston Ltée et The Econo-Rack Group (2015) Inc. »