

Maxi-Metal Inc. Rapport sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (2024)

À PROPOS DE CE RAPPORT

Maxi-Metal Inc. ("MMI", "nous", "notre" ou "nos") a préparé ce rapport (le "Rapport") soumis conformément à l'article 11 de la *Loi relative à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la "Loi") pour l'exercice financier clos le 31 décembre 2024 (la "Période de référence").

Le présent rapport décrit les mesures prises pour améliorer la transparence de nos chaînes d'approvisionnement en décrivant les mesures prises au cours de l'exercice 2024 pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants (" esclavage moderne ") soit utilisé à une étape quelconque de la production de biens au Canada ou ailleurs, ou de biens importés au Canada. Ces mesures ont été prises conformément aux critères de déclaration obligatoire énoncés aux articles 11(1) et 11(3) de la Loi.

MMI ne relève d'aucune législation similaire dans aucune autre juridiction. Cependant, la société mère de MMI, Oshkosh (telle que définie ci-dessous), est soumise à une législation similaire aux États-Unis et au Royaume-Uni. Le dernier plan de conformité d'Oshkosh en matière de trafic d'êtres humains pour ces juridictions est disponible ici.

STRUCTURE DE L'ENTREPRISE, ACTIVITÉS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Entreprise Structure

MMI est une filiale à 100 % d'Oshkosh Corporation, une société cotée en bourse (NYSE : OSK) dont le siège se trouve dans le Wisconsin, aux États-Unis. Oshkosh Corporation ("Oshkosh") est une société de technologie industrielle et un fabricant de véhicules et d'équipements spécialisés pour les marchés de l'accès, de la défense, des incendies et des urgences, de la collecte des ordures, de la mise en place du béton et du soutien aux groupes aéronautiques. Oshkosh a acquis MMI en juin 2022 et MMI a ensuite été intégré dans les programmes de conformité d'Oshkosh. Oshkosh n'exerce pas d'activité au Canada.

Fondée au Québec en 1983, MMI fournit des véhicules d'intervention optimisés aux flottes de véhicules utilitaires et aux services d'incendie et jouit d'une réputation exceptionnelle en matière de qualité et de service. MMI est toujours basée à Saint-Georges, au Québec, et compte plus de 90 employés qualifiés et dévoués au Canada. Ces employés sont soumis aux lois et normes canadiennes en matière de travail et d'emploi. Nous sommes particulièrement fiers de notre taux de rotation extrêmement bas, avec un âge moyen de 46 ans et une ancienneté moyenne de 10 ans. Cela garantit une consolidation continue de l'expérience acquise avec chaque unité qui sort de nos portes.

Actifs

MMI est l'un des principaux concepteurs et fabricants nord-américains d'appareils de lutte contre l'incendie assemblés sur des châssis personnalisés, conçus et fabriqués pour répondre aux exigences élevées des pompiers.

Chaînes d'approvisionnement

En tant que membre de la famille Oshkosh, nous bénéficions de la vaste base de fournisseurs d'Oshkosh. Oshkosh s'approvisionne en produits et composants auprès d'environ 5 000 fournisseurs nationaux et internationaux, dont certains sont acquis par ses filiales, y compris MMI. MMI n'importe, ne vend et ne distribue que des produits Oshkosh liés à l'activité de MMI. En conséquence, MMI ne fait que

importe, distribue ou vend un sous-ensemble de tous les biens ou services qui ont été fabriqués à l'aide d'intrants provenant de la base mondiale de fournisseurs d'Oshkosh dans le cadre de notre activité de fabrication de camions d'incendie.

En 2024, MMI a acheté environ 20 500 produits auprès d'environ 360 fournisseurs basés dans 2 pays. Parmi ces produits, 100 % ont été achetés au Canada et aux États-Unis.

POLITIQUES ET DILIGENCE RAISONNABLE

Oshkosh adopte une approche globale, à l'échelle de l'entreprise, de sa conformité en matière d'esclavage moderne, ce qui inclut MMI. Oshkosh applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'esclavage moderne, de traite des êtres humains, de travail forcé ou involontaire et de travail des enfants.

Les politiques et procédures présentées dans ce rapport, y compris le plan de conformité à la traite des êtres humains d'Oshkosh, le code d'éthique et de conduite d'Oshkosh (le "code"), la politique en matière de droits de l'homme, le code d'éthique et de conduite des fournisseurs d'Oshkosh (le "code des **fournisseurs**"), s'appliquent à toutes les entités de l'organisation Oshkosh, y compris MMI (le "groupe Oshkosh"). En conséquence, MMI s'appuie sur les processus de la chaîne d'approvisionnement utilisés par Oshkosh au niveau mondial, qui évaluent les fournisseurs.

Politiques

Plan de conformité relatif à la traite des êtres humains

Ce document est une ressource pratique et un plan de conformité aux lois et réglementations applicables en matière de traite des êtres humains qui affectent les pratiques commerciales du groupe Oshkosh.

Dans ce plan, Oshkosh définit la traite des êtres humains comme la soumission de personnes à des conditions d'exploitation équivalentes à l'esclavage. La traite des êtres humains se produit lorsqu'une personne obtient ou maintient une autre personne dans un service forcé par le biais de la servitude involontaire, de l'esclavage, de la servitude pour dettes et/ou du travail forcé. Ce plan fait référence à la politique de tolérance zéro du gouvernement américain à l'égard des formes graves de traite des êtres humains. Le groupe Oshkosh a également adopté une approche de tolérance zéro à l'égard de la traite des êtres humains et attend de tous les employés, dirigeants et administrateurs de l'entreprise qu'ils respectent les lois et réglementations applicables en la matière.

Le groupe Oshkosh interdit à ses employés et à l'ensemble de ses sous-traitants et agents : de

- se livrer au trafic d'êtres humains ;
- Procurer des actes sexuels à des fins commerciales ; recourir au travail forcé ;
Détruire, dissimuler, confisquer ou empêcher de toute autre manière un employé d'accéder à ses documents d'identité ou d'immigration, tels que les passeports ou les permis de conduire, quelle que soit l'autorité qui les a délivrés ;
- Recourir à des pratiques trompeuses ou frauduleuses lors du recrutement de salariés ou de l'offre d'emploi, par exemple ne pas divulguer, sous une forme et dans une langue accessibles au salarié, des informations de base ou faire de fausses déclarations lors du recrutement de salariés concernant les principales conditions d'emploi, y compris les salaires et les avantages sociaux, le lieu de travail, les conditions de vie, le logement et les coûts associés (si l'employeur ou l'agent les fournit ou les organise), tous les coûts importants à la charge du salarié et, le cas échéant, la nature dangereuse du travail ;
Recourir à des recruteurs qui ne respectent pas la législation du travail du pays dans lequel le recrutement a lieu ;

- Facturer aux employés des frais de recrutement ;
- Fournir ou organiser un logement qui ne répond pas aux normes de logement et de sécurité du pays d'accueil ; et
- Si la loi ou le contrat l'exige, ne pas fournir un contrat de travail, un accord de recrutement ou tout autre document de travail légalement requis au moins cinq jours avant l'écriture d'un employé, dans une langue que l'employé comprend et contenant une description détaillée des conditions d'emploi.

Ce plan explique les efforts du groupe Oshkosh en matière de lutte contre la traite des êtres humains. Il est publié et mis à jour sur le site Internet d'Oshkosh, conformément aux exigences du programme.

Code d'éthique et de conduite

Le code du groupe Oshkosh contient notre engagement "people first", qui comprend le respect et la protection des droits de l'homme et la promotion de pratiques d'emploi équitables partout où nous exerçons nos activités. Le groupe Oshkosh estime que chaque individu est libre de choisir de travailler ou non. Le groupe Oshkosh interdit le travail des enfants, le travail forcé, l'esclavage et la traite des êtres humains.

Nous pensons également que chaque individu a droit à un salaire équitable, à des conditions de travail sûres et saines et à la liberté d'exercer ses droits légaux de libre association et de négociation collective.

Nous n'en attendons pas moins de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux. Le groupe Oshkosh s'efforce de ne travailler qu'avec ceux qui partagent son engagement à faire progresser les droits de l'homme de toutes les personnes. Oshkosh attend de ceux qui font partie de sa chaîne d'approvisionnement qu'ils s'approvisionnent de manière responsable, en faisant preuve de diligence raisonnable dans la sélection de leurs fournisseurs.

Politique des droits de l'homme

Le groupe Oshkosh interdit toute action qui, d'une manière ou d'une autre, ne respecte pas les droits internationaux du travail et les droits de l'homme, ou qui enfreint toute loi ou réglementation applicable. Le groupe Oshkosh interdit strictement le travail des enfants et toute forme de travail forcé ou involontaire, y compris le travail en prison, le travail sous contrat, le travail en servitude, les formes modernes d'esclavage ou toute autre forme de trafic d'êtres humains tel que défini par l'Organisation internationale du travail.

Le groupe Oshkosh estime qu'il faut rémunérer les membres de l'équipe de manière compétitive en fonction du marché du travail local et conformément aux conventions collectives applicables. Il respecte toutes les lois et réglementations en matière d'emploi et de rémunération dans les pays où il opère, ainsi que toutes les lois applicables en matière de salaire minimum, d'heures de travail, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux.

Bien que cette politique représente la propre norme du groupe Oshkosh en matière de droits de l'homme, le groupe Oshkosh soutient les concepts de droits de l'homme avancés par l'Organisation internationale du travail, la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et s'efforce de faire respecter ces principes.

Code d'éthique et de conduite des fournisseurs

Le groupe Oshkosh attend de tous ses fournisseurs, vendeurs, distributeurs, consultants, agents et autres prestataires tiers (collectivement, ses "partenaires commerciaux") qu'ils respectent les règles suivantes

- interdire toute forme d'esclavage moderne, y compris le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains ;
- s'assurer que tous les produits sont exempts de minéraux de conflit ; et
- protéger les droits de tous les individus à gagner un salaire équitable, à travailler dans des conditions sûres et saines et à exercer leurs droits légaux de libre association et de négociation collective.

L'équipe Global Procurement and Supply Chain d'Oshkosh soutient ses partenaires commerciaux et s'attend à ce qu'ils comprennent et respectent les attentes décrites dans le Code des fournisseurs. Cela inclut, sans s'y limiter, des activités de surveillance, des inspections sur site (annoncées ou non) des installations, des examens des livres et des registres par des membres de l'équipe Oshkosh ou des tiers choisis par Oshkosh.

Si nous avons connaissance d'une situation dans laquelle un partenaire commercial n'adhère pas aux attentes définies dans le code des fournisseurs, nous travaillerons avec le partenaire commercial pour corriger le problème dans un délai raisonnable. Si le partenaire commercial n'est pas en mesure de corriger le problème ou refuse de respecter le code des fournisseurs, le groupe Oshkosh se réserve le droit de mettre fin à la relation commerciale.

Due Diligence

Pour soutenir l'engagement d'Oshkosh en faveur des droits de l'homme, le groupe Oshkosh met en œuvre des mécanismes de diligence raisonnable, dont ceux décrits ci-dessous.

Contrôle de diligence raisonnable

Oshkosh fonde ses décisions d'approvisionnement sur un processus qui inclut des critères objectifs tels que la qualité, le prix, le service et le respect des délais. Dans le cadre du processus d'intégration, l'équipe mondiale d'éthique et de conformité d'Oshkosh procède à un contrôle préalable approprié de ses partenaires commerciaux.

Les étapes du processus de diligence mené par Oshkosh sont les suivantes :

Le processus de diligence raisonnable commence par la détermination du niveau de risque du partenaire commercial. Si le niveau de risque est élevé, des mesures supplémentaires sont prises, notamment la détermination de la propriété, la vérification des parties restreintes et l'examen des rapports en ligne par le biais d'une base de données publique de renseignements sur les risques qui vérifie les accusations, les allégations et les poursuites en matière de droits de l'homme. Des mesures d'atténuation supplémentaires sont prises si elles sont justifiées.

Certification de la chaîne d'approvisionnement

Tous les fournisseurs du groupe Oshkosh sont tenus de lire et de respecter les principes énoncés dans le Code et le Code des fournisseurs, condition sine qua non pour faire des affaires avec l'entreprise. Le code des fournisseurs décrit clairement les attentes que nous avons à l'égard de nos fournisseurs et des partenaires de la chaîne d'approvisionnement du partenaire commercial, y compris l'interdiction du recours à toute forme de travail forcé ou involontaire, au travail des enfants ou à toute autre forme de trafic d'êtres humains. Toute violation entraînera des mesures pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

Évaluation des risques

Le groupe Oshkosh s'est associé à FRDM, une société qui utilise la surveillance basée sur l'aluminium, afin d'améliorer la transparence et les capacités d'évaluation de la chaîne d'approvisionnement du groupe Oshkosh. Le groupe Oshkosh tire parti de cette technologie de cartographie de la chaîne d'approvisionnement pour identifier et atténuer les risques potentiels liés à l'utilisation d'armes à feu par l'homme.

Oshkosh s'efforce d'intégrer les questions relatives aux droits de l'homme dans sa chaîne d'approvisionnement, en utilisant une approche basée sur les risques qui se concentre sur les connexions et les affiliations de la chaîne d'approvisionnement et sur les génomes des produits achetés. Cette approche permet à Oshkosh d'identifier les domaines dans lesquels l'entreprise et/ou les chaînes d'approvisionnement peuvent être vulnérables à l'esclavage et à la traite des êtres humains, et d'y remédier par la suite.

Contrôle, audit et vérification

L'organisation des achats du groupe Oshkosh est responsable du soutien et de l'évaluation des fournisseurs et peut s'engager dans des activités de contrôle pour évaluer la conformité au Code des fournisseurs, y compris l'inspection sur site des installations. Le groupe Oshkosh se réserve le droit de procéder à des inspections inopinées des fournisseurs, soit par le personnel interne du groupe Oshkosh, soit par un tiers choisi par le groupe Oshkosh. En outre, toute conduite qui viole les attentes décrites dans le Code des fournisseurs ou tout autre comportement qui n'est pas conforme aux lois et réglementations en vigueur peut être signalé par quiconque par l'intermédiaire de la ligne d'assistance éthique. La ligne d'assistance éthique est disponible par téléphone ou en ligne à l'adresse www.tnwinc.com/reportline/Oshkosh.

LES RISQUES POTENTIELS DE TRAVAIL FORCÉ OU DE TRAVAIL DES ENFANTS DANS NOS ACTIVITÉS ET NOS CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Risques potentiels liés à nos activités

Nous considérons que le risque d'esclavage moderne dans le cadre de nos activités est faible, compte tenu du nombre limité de produits que MMI importe de l'étranger, de notre main-d'œuvre entièrement canadienne et des politiques et procédures approfondies qui régissent nos activités quotidiennes et nos relations de travail.

Du point de vue du risque géographique, nos employés sont limités au Canada, où la prévalence du travail des enfants et du travail forcé est faible, où le risque de vulnérabilité au travail des enfants et au travail forcé est faible et où les mesures prises par les pouvoirs publics pour lutter contre le travail des enfants et le travail forcé sont relativement robustes.¹

À l'échelle de l'entreprise, Oshkosh interdit strictement le travail des enfants et toute forme de travail forcé ou involontaire, y compris le travail en prison, le travail sous contrat, le travail en servitude, les formes modernes d'esclavage ou toute autre forme de trafic d'êtres humains tel que défini par l'Organisation internationale du travail.

Risques potentiels dans notre chaîne d'approvisionnement

En tant que filiale d'Oshkosh, nos chaînes d'approvisionnement bénéficient directement des politiques et de la diligence raisonnable mises en œuvre au niveau de la maison mère et au sein du groupe Oshkosh, qui sont conçues pour évaluer la conformité de leurs chaînes d'approvisionnement respectives.

Nous reconnaissons que les risques d'esclavage moderne sont inhérents à toutes les chaînes d'approvisionnement, y compris la nôtre. Cependant, nous nous appuyons sur les politiques du groupe Oshkosh pour identifier et réduire ces risques.

Notre évaluation de MMI ne nous a pas permis d'identifier de risques particuliers d'esclavage moderne liés à nos activités ou à nos chaînes d'approvisionnement. Les risques d'esclavage moderne applicables à MMI sont plutôt de nature générale.

¹ Voir Walk Free, Global Slavery Index 2023, disponible ici : <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/map>.

En outre, nous n'avons connaissance d'aucun cas d'esclavage moderne dans les opérations ou les chaînes d'approvisionnement de MMI. Par conséquent, aucune mesure n'a été requise pour remédier au travail des enfants ou au travail forcé, ni à la perte de revenus associée aux efforts de remédiation.

FORMATION ET SIGNALEMENT DES PROBLÈMES

MMI bénéficie de la formation dispensée à l'échelle de l'entreprise dans le cadre des programmes de conformité et de communication d'Oshkosh.

Oshkosh a élaboré et mis en œuvre un programme de sensibilisation visant à informer tous les employés des interdictions gouvernementales relatives aux activités liées à la traite des êtres humains, des activités interdites et des mesures qui seront prises à l'encontre de l'employé en cas d'infraction. Les employés d'Oshkosh sont formés

on:

- Le plan de conformité à la traite des êtres humains d'Oshkosh et le code ;
- les conséquences d'une violation des politiques d'Oshkosh ; et
- La procédure de signalement des infractions.

Oshkosh propose une formation complémentaire aux employés directement responsables de la gestion de la chaîne d'approvisionnement afin de les sensibiliser aux risques d'esclavage et de traite des êtres humains et aux moyens d'atténuer ces risques.

On n'attend pas de nos employés qu'ils sachent toujours ce qu'il faut faire dans chaque situation. Toutefois, ils ont le devoir de demander de l'aide si quelque chose n'est pas clair ou suscite des inquiétudes, et ils doivent s'exprimer s'ils constatent ou soupçonnent un comportement qui crée un risque de violation de la loi ou de l'éthique. Cette démarche peut toujours être effectuée de manière anonyme.

Si les employés souhaitent signaler un problème ou une violation potentielle, de nombreuses ressources sont disponibles. Les employés de l'entreprise sont encouragés à contacter

- Un superviseur/directeur,
Le département des ressources humaines,
- Le groupe mondial d'éthique et de conformité,
le département juridique,
Contacts identifiés dans les politiques et procédures de l'entreprise, ou
la ligne d'assistance éthique (1.866.554.3844 ou
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/55824/index.html>)

Le service d'assistance téléphonique en matière d'éthique dispose également de numéros d'assistance téléphonique internationaux qui sont disponibles sur le site intranet d'Oshkosh et sur le site web du service d'assistance téléphonique en matière d'éthique. En outre, toute activité incompatible avec cette politique d'interdiction de la traite des personnes peut être signalée, sans crainte de représailles, à la Global Human Trafficking Hotline au 1.844.888. FREE ou par courrier électronique à l'adresse help@befree.org.

L'ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Alors que nous continuons à évaluer les mesures de conformité de MMI conçues pour prévenir et réduire le risque d'esclavage moderne, nous avons l'intention d'envisager, le cas échéant, de mettre en œuvre des mesures pour évaluer l'efficacité de l'un de nos processus.

APPROBATION ET ATTESTATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Maxi-Metal Inc. conformément à l'article 11(4)(a) de la Loi.

J'ai le pouvoir d'engager Maxi-Metal Inc. John
Verich
Administrateur de Maxi-Metal
Inc. 22 mai 2025

- 7 -

APPROBATION ET ATTESTATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Maxi-Metal Inc. conformément à l'article 1 1(4)(a) de la Loi.



J'ai le pouvoir d'engager Maxi-Metal Inc. John
Verich
Directeur, Maxi-Metal Inc.
22 mai 2025