



Parts Canada Development Co.

Rapport sur le travail force et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Table des matières

Résumé.....	2
Contexte.....	2
Introduction	3
Structure, Activités & Chaîne d’approvisionnement	3
Politiques et procédures de diligence raisonnable	4
Analyse des risques	6
Efforts en vie de remédier au recours au travail forcé et au travail des enfants et remédier à la perte de revenus.....	8
Formation et sensibilisation	8
Évaluation de l’efficacité.....	9
Conclusion.....	10
Attestation.....	12

Résumé

Le travail forcé s'observe dans tous les pays et dans tous les secteurs. L'Organisation internationale du travail estime qu'environ 27,6 millions de personnes sont victimes du travail forcé dans le monde, dont 17,3 millions dans l'économie privée. Les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants sont surtout liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales des entreprises. Il y a un risque que les marchandises importées et distribuées au Canada aient été produites par le travail forcé ou le travail des enfants. Les entités et les institutions fédérales ayant des activités au Canada doivent veiller à ce que les pratiques d'exploitation soient prises en compte et éliminées de leurs chaînes d'approvisionnement.

Depuis 2024, Parts Canada a renforcé sa capacité à se conformer aux exigences de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (ci-après : loi S-211). Au cours de l'année de référence, nous avons continué à appliquer des mesures de diligence raisonnable auprès de nos fournisseurs grâce à un questionnaire sur l'esclavage moderne et à l'intégration d'exigences contractuelles dans les modalités de nos bons de commande. Nous avons également continué à sensibiliser nos employés à cette question en affichant un avis de conformité à la loi S-211 dans les aires communes et sur le portail Avanti destiné au personnel. Le suivi des risques et de la conformité en lien avec la loi S-211 se poursuit par l'entremise de rapports réguliers présentés au conseil d'administration, ce qui témoigne de notre engagement continu envers une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

Contexte

Les mesures contenues dans la loi S-211, Loi édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modifiant le Tarif des douanes (la Loi), visent à accroître la sensibilisation et la transparence de l'industrie et à encourager des pratiques commerciales responsables. Selon la Loi, les entreprises doivent décrire les mesures prises durant l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre étape de la production de marchandises au Canada ou ailleurs, ou à l'importation de ces biens au pays.

Les huit aspects suivants doivent faire l'objet d'une enquête et sont soumis à l'obligation de signalement :

- Les mesures prises par l'entreprise au cours de son dernier exercice pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre étape de la production de marchandises produites, achetées ou distribuées par l'institution fédérale.
- Sa structure, ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.
- Ses politiques et ses processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants;
- Les parties de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et les mesures qu'elle a prises pour évaluer ce risque et le gérer;
- L'ensemble des mesures qu'elle a prises pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants;

- L'ensemble des mesures qu'elle a prises pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables engendrées par toute mesure visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans ses chaînes d'approvisionnement;
- La formation donnée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants;
- La manière dont elle évalue l'efficacité de ses efforts pour éviter le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans ses chaînes d'approvisionnement.

Introduction

Ce rapport constitue la réponse de Parts Canada Development Co. (« Parts Canada » ou « Entité ») à la loi S-211, Loi édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modifiant le Tarif des douanes (la Loi), articles 11(1) et 11(3).

Appellation légale de l'entité de déclaration : Parts Canada Development Co.

Exercice financier sur lequel porte le rapport : 1er octobre 2024 au 30 septembre 2025

Identification d'un rapport révisé : Sans objet; premier rapport publié pour cet exercice financier.

Parts Canada répond à la définition d'entité dans le cadre de la Loi, car elle a un établissement au Canada, y exerce des activités, y possède des actifs et remplit les conditions relatives aux revenus et aux actifs. Sa structure, ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

Structure, Activités & Chaîne d'approvisionnement

Structure

Parts Canada operates as a corporation with its headquarters located at 1820 100th Ave NE #195, Calgary, Alberta. The Entity oversees two distribution facilities situated in Calgary, Alberta, and in London, Ontario. The Entity employs 152 individuals (as of December 2025) across various departments, including customer service, finance, operations, IT and marketing.

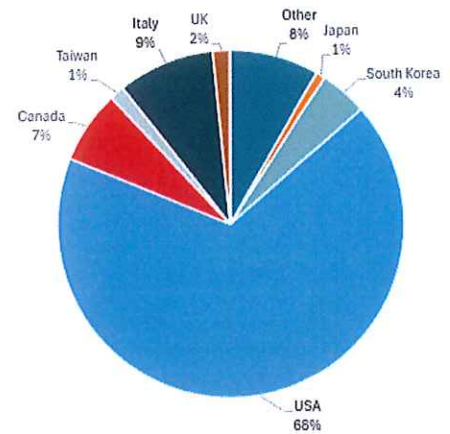
Activités

Parts Canada is a distributor, specializing in the recreational and other motor vehicles industry. Offering nine house brands and sixty exclusive brands, Parts Canada collaborates closely with dealers across Canada.

The range of products distributed include parts and accessories for motorbikes, snowmobiles, street bikes, bicycles and ATVs, as well as helmets and apparel. These products span the sale categories of drag, street, helmet/apparel, off road, ATV and Snow.

Chaîne d'approvisionnement

La plupart des fournisseurs de premier échelon de Parts Canada sont établis aux États-Unis et représentaient environ 68% des dépenses en approvisionnement durant l'exercice financier 2025. Le reste des dépenses a été effectué principalement auprès de fournisseurs situés au Canada, au Japon, en Italie, à Taiwan, au R.-U. et en Corée du Sud. Les autres fournisseurs, qui représentent chacun moins de 1% de nos dépenses en approvisionnement, sont répartis dans onze pays : la Suisse, la France, l'Allemagne, Israël, la Chine, la République tchèque, la Pologne, les Pays-Bas, le Pakistan et la Slovaquie. Ils ont été regroupés dans la catégorie « Autres » du tableau ci-joint.



Parts Canada s'approvisionne auprès de 249 fournisseurs, dont 228 sont établis à l'extérieur du Canada. Ce réseau diversifié de fournisseurs reflète la dimension internationale de notre stratégie d'approvisionnement et nous permet d'offrir une large gamme de produits et de services afin de répondre efficacement à la demande du marché.

Politiques et procédures de diligence raisonnable

Pour atténuer le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre de ses activités et au sein de sa chaîne d'approvisionnement, Parts Canada applique les politiques et les procédures de diligence raisonnable suivantes :

Politiques actuelles

Politique relative à la violence au travail

Cette politique a pour but d'offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et exempt de violence. Elle encourage les membres du personnel à signaler tout incident de violence au travail pour assurer une intervention rapide et une résolution de la situation. Notre politique, basée sur un principe de tolérance zéro envers la violence au travail, permet de garantir une intervention rapide et constitue un gage de notre engagement envers la sécurité du personnel. Nous vérifions la conformité et l'efficacité de notre politique grâce à des examens annuels, ce qui renforce notre engagement envers un milieu de travail exempt de violence. Cette politique nous permet de prioriser le bien-être et la sécurité de notre personnel et de favoriser la confiance et le respect au travail.

Politique relative au harcèlement au travail

Parts Canada applique une politique rigoureuse en matière de harcèlement au travail qui contient des dispositions particulières relatives au travail forcé et au travail des enfants, ce qui souligne son engagement en faveur de normes éthiques et du bien-être de ses employés. Afin de continuer à bien informer les membres du personnel et s'assurer qu'ils respectent la politique, l'entreprise a mis en place

une notification contextuelle dans son logiciel de gestion des ressources humaines. Cette fonctionnalité oblige les membres du personnel à accuser réception de chaque mise à jour apportée aux politiques, ce qui renforce la sensibilisation et la responsabilisation au sein de l'organisation.

Conduite de l'employé

La politique en matière de conduite du personnel encourage un comportement professionnel et courtois et contient des mesures en cas d'abus, d'infractions et de mauvaise conduite, ainsi que des mesures de sensibilisation et de prévention en matière de travail forcé ou de travail des enfants. Cette politique protège tous les membres de l'équipe contre la discrimination. Nous encourageons nos employés à signaler toute infraction afin de maintenir un milieu de travail inclusif et respectueux.

Pratiques de recrutement et d'intégration

La politique de recrutement de Parts Canada assure à tous les candidats un traitement égal, équitable et cohérent. Chez Parts Canada, les pratiques de recrutement comprennent des procédures formelles et consignées par écrit pour assurer la conformité aux critères d'âge minimal. Ces procédures définissent également les contrats du personnel, y compris les heures de travail minimales, les heures supplémentaires et les congés annuels. Tous nos candidats font l'objet d'une vérification détaillée de leurs antécédents et de leur âge. Leurs numéros d'assurance sociale sont utilisés pour vérifier s'ils ont bel et bien le droit de travailler au Canada. Les nouveaux employés reçoivent également des lettres d'emploi et des contrats de travail et doivent accepter par voie numérique les politiques de l'entreprise.

Durant la phase d'accueil, les nouveaux employés doivent lire le Guide de l'employé et le signer. Ceci confirme qu'ils en ont pris connaissance et acceptent d'y adhérer. Ce processus souligne l'importance accordée à la compréhension de toutes les politiques et procédures de l'organisation et à leur adhésion.

Signalement des urgences et des blessures

La politique relative au signalement des urgences et des blessures de Parts Canada témoigne de sa volonté d'aider les membres du personnel à obtenir des soins médicaux et à faciliter leur retour au travail.

Cette politique illustre notre engagement envers le bien-être et la sécurité des employés. Nous encourageons les employés à signaler immédiatement toute situation risquée ou dangereuse au personnel de gestion pour qu'il puisse y remédier. Ceci favorise le maintien d'un milieu de travail sécuritaire.

La sécurité des employés de Parts Canada constitue une priorité absolue, comme en témoignent l'obligation de porter de l'équipement de protection individuel et le développement de protocoles de sécurité rigoureux. Ces mesures démontrent l'engagement sans failles de l'Entité à garantir un environnement de travail sécuritaire pour ses employés.

Bons de commande

Chaque bon de commande envoyé par Parts Canada à ses fournisseurs inclut ses conditions générales, qui stipulent son adhésion aux lois de la province de l'Alberta et du Canada, y compris la loi S-211 concernant le travail forcé et le travail des enfants. Nous tentons par ce moyen d'empêcher tout fournisseur contrevenant à ces lois de faire affaire avec Parts Canada. Nous réaffirmons ainsi notre engagement à soutenir des pratiques commerciales éthiques et à protéger les droits de la personne au

sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Diligence raisonnable

Parts Canada s'engage à assurer le respect de la loi S-211 et à atténuer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

Nos mesures de diligence raisonnable comprennent l'utilisation d'un questionnaire sur l'esclavage moderne dans le cadre de notre processus d'intégration des nouveaux fournisseurs. Ce questionnaire est également envoyé à intervalles réguliers à nos fournisseurs existants. De plus, des contrôles contractuels sont intégrés aux modalités de nos bons de commande.

En plus des notifications contextuelles de notre système de gestion des RH, nous avons continué à sensibiliser nos employés en affichant un avis de conformité à la loi S-211 dans les aires communes et sur le portail Avanti destiné au personnel afin de mieux faire connaître nos obligations au sujet du travail forcé et du travail des enfants.

Parts Canada s'engage à poursuivre l'amélioration de ses processus de diligence raisonnable afin de favoriser des pratiques d'approvisionnement éthiques. Ces processus comprennent des formations données à notre personnel d'approvisionnement pour déterminer les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants et agir en conséquence. Ces mesures exhaustives témoignent de notre engagement indéfectible à l'égard des normes les plus élevées en matière de comportement éthique et de respect de la loi S-211.

Analyse des risques

Une analyse des risques liés au secteur d'activité de Parts Canada, aux marchandises obtenues et aux pays d'approvisionnement est effectuée chaque année relativement aux fournisseurs directs de matériaux. Dans le cadre de ce rapport, les fournisseurs de matériaux représentent au moins 1 % ou plus des dépenses annuelles d'approvisionnement de Parts Canada durant l'exercice financier 2025.

Deux indices différents ont été utilisés pour statuer sur le risque inhérent de recours au travail forcé et/ou au travail des enfants relativement aux marchandises et aux pays : l'indice mondial de l'esclavage de l'organisation Walk Free, et la liste des marchandises produites par le travail forcé ou le travail des enfants du ministère du Travail des États-Unis (*US Department of Labour*).

Secteur d'activité

Parts Canada exerce ses activités dans l'industrie des véhicules de plaisance et d'autres véhicules automobiles. Étant donné que les deux indices mentionnés ci-dessus ont identifié des risques de recours au travail forcé et au travail des enfants relativement aux marchandises énumérées ci-dessous, l'évaluation conclut à une exposition de l'industrie au risque inhérent.

Les pays d'approvisionnement

Parts Canada connaît les pays où ses fournisseurs exercent leurs activités et les endroits où sont situées leurs usines. L'analyse des risques est basée sur ces données.

Nous avons identifié 17 pays d'origine d'où proviennent les marchandises. Selon les deux indices, il existe

un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans trois de ces pays. Nous avons rassemblé les pays d’approvisionnement par continent :

1. Amérique du Nord : États-Unis, Canada
2. Europe: Italie, Royaume-Uni, Slovénie, Allemagne, Suisse, Pologne, France, Pays-Bas, République tchèque
3. Asie: Chine, Japon, Taiwan, Corée du Sud, Pakistan, Israël

La Chine, le Pakistan et Taiwan présentent un risque inhérent, mais le reste des fournisseurs exercent leurs activités dans des pays qui présentent un risque inhérent moins élevé de recours au travail forcé et/ou au travail des enfants.

Marchandises achetées

Parts Canada distribue des produits dans les catégories des pièces et accessoires de motocross, de motoneiges, de motocyclettes, de bicyclettes et de VTT, ainsi que des casques et vêtements. À l’aide de ces deux indices, un risque inhérent de recours au travail forcé et/ou au travail des enfants a été identifié pour les catégories suivantes :

1. Vêtements et textiles : vêtements/accessoires de mode /chaussures/gants/articles en cuir /accessoires.
2. Produits du caoutchouc : pneus, chenilles de motoneige, trousse de chenilles pour VTT/autoquads.
3. Produits électroniques : piles, systèmes de communication, lumières DEL et autres composants électroniques semblables.

Les autres marchandises achetées ne sont pas spécifiquement identifiées dans les indices, ce qui permet de conclure à une faible exposition au risque inhérent. Toutefois, Parts Canada continuera d’améliorer et d’approfondir cette évaluation à mesure que de nouvelles informations sur les fournisseurs deviennent disponibles et que les processus de diligence raisonnable évoluent.

Efforts en vie de remédier au recours au travail forcé et au travail des enfants et remédier à la perte de revenus

Parts Canada procède actuellement à l'analyse et à la compréhension de sa chaîne d'approvisionnement à l'égard du risque de recours au travail forcé et au travail des enfants. À ce jour, Parts Canada n'a identifié aucun cas de travail des enfants ou de travail forcé au sein de ses activités ou de celles de ses fournisseurs.

L'Entreprise continue d'examiner ses pratiques d'approvisionnement afin de raffiner ses processus de diligence raisonnable, qui comprennent des efforts de sensibilisation auprès de ses fournisseurs. Dans l'éventualité où des cas potentiels de travail des enfants ou de travail forcé seraient identifiés, ils seraient portés à la connaissance de l'équipe de direction, qui mettrait en œuvre un plan d'action afin de mener une enquête et de déterminer les mesures à prendre.

Formation et sensibilisation

Parts Canada a mis en place des initiatives pour sensibiliser ses employés à ses obligations en matière de travail forcé et de travail des enfants. Ceci inclut des communications internes, l'acceptation de la politique et une formation spécialisée pour le personnel des ressources humaines et de l'approvisionnement. La formation explique l'objectif et les exigences de la loi S-211, identifie les entités touchées par la loi, enseigne comment reconnaître les signes de recours au travail forcé ou au travail des enfants, et fournit des stratégies de prévention de ces pratiques au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Parts Canada utilise son système de gestion des RH pour mieux sensibiliser son personnel et s'assurer qu'il prenne connaissance des mises à jour à la politique sur le harcèlement en milieu de travail. Cette politique comprend maintenant des dispositions sur le travail forcé et le travail des enfants. Au mois de février 2016, un avis de conformité à la loi S-211 a été publié dans les salles à manger des employés, sur des babillards et sur le portail Avanti destiné au personnel afin d'améliorer la visibilité et la compréhension de ces exigences.

L'entreprise organise des sessions annuelles de formation sur la violence et le harcèlement en milieu de travail qui abordent la définition de ces questions et expliquent comment intervenir en cas d'incident présumé. Ces formations soulignent l'engagement de Parts Canada à fournir un milieu de travail sécuritaire. De plus, l'entreprise organise régulièrement des formations sur la sécurité en milieu de travail pour enseigner au personnel comment maintenir un environnement sain et exempt de violence.

Durant la phase d'accueil, les nouveaux employés doivent lire le Guide de l'employé et le signer afin de prendre connaissance de nos normes et de nos attentes.

Évaluation de l'efficacité

Parts Canada évalue l'efficacité de ses mesures de prévention du travail forcé et du travail des enfants en effectuant un suivi régulier du respect de ses politiques, des taux de participation et de réussite des formations destinées à ses employés, de la détection et du signalement des cas rapportés, de l'examen des réponses aux questionnaires des fournisseurs et de leurs fiches d'évaluation, ainsi que par l'entremise de rapports réguliers sur les risques et la conformité présentés au conseil d'administration.

Les tendances, exceptions et risques émergents identifiés grâce à ces mécanismes guident l'amélioration continue des processus de diligence raisonnable de l'Entité. Parts Canada évalue l'efficacité grâce à la mise en place des mécanismes suivants :

Activités internes

1. Examen des politiques : Parts Canada s'est engagée à poursuivre la révision et la mise à jour de ses politiques afin d'en garantir la pertinence et l'exactitude en fonction des conditions d'exploitations actuelles conformément à la présente Loi.
2. Formation sur la santé et la sécurité des employés : Une formation annuelle est offerte à tous les employés concernant leur santé et leur sécurité dans le milieu de travail. Parts Canada tient une liste à jour de toutes les formations à donner et de la participation à chacune d'entre elles afin de démontrer qu'elles sont dispensées à l'ensemble du personnel.
3. Acceptation du Code de conduite : Durant la phase d'accueil des nouveaux employés, la signature du Code démontre que le nouvel employé comprend le Code et s'engage à le respecter. Parts Canada reconnaît l'importance de la validation annuelle pour renforcer la compréhension des attentes en matière de comportement chez les employés et pour les informer rapidement de toute mise à jour du document. Ce processus garantit le respect continu des normes et des pratiques de l'entreprise.
4. Gestion du signalement des incidents : Parts Canada exige que tous les incidents survenus sur le lieu de travail soient signalés à la direction. Un plan d'action est créé pour chaque incident afin de le résoudre dans les meilleurs délais.
5. Rapport mensuel des risques présenté au conseil d'administration : Les risques sont signalés au conseil d'administration chaque mois, y compris ceux liés au respect de la loi S-211. Ceci comprend des contrôles réguliers et des mises à jour pour s'assurer de bien informer le conseil d'administration.

Activités des fournisseurs

1. Questionnaires pour les fournisseurs : Parts Canada recueille les réponses de tous les fournisseurs au moyen de questionnaires détaillés sur leurs risques et leurs processus relativement au travail des enfants et au travail forcé. Ces réponses sont conservées afin de comprendre l'impact de la

loi S-211 sur la chaîne d’approvisionnement et d’évaluer le niveau de risque parmi les fournisseurs.

2. Intégration et conformité des fournisseurs : Parts Canada souligne l’importance d’envoyer un questionnaire sur l’esclavage moderne à tous ses fournisseurs, nouveaux et existants. Ce questionnaire est une étape obligatoire du processus d’intégration des nouveaux fournisseurs. Un suivi continu est effectué auprès des fournisseurs qui ne répondent pas, surtout ceux qui sont situés dans des pays à risque élevé. Parts Canada a entrepris la distribution de ces questionnaires durant l’exercice financier précédent afin de répondre aux préoccupations concernant l’atténuation du recours au travail des enfants ou au travail forcé au sein des activités de ses fournisseurs. Cette approche proactive témoigne de l’engagement de Parts Canada à l’égard des pratiques d’approvisionnement éthiques et de la responsabilisation tout au long de sa chaîne d’approvisionnement.
3. Conditions générales : Parts Canada a intégré ses conditions générales à ses bons de commande, qui imposent aux fournisseurs de respecter les lois du Canada et de la province de l’Alberta.
4. Fiche d’évaluation des fournisseurs : Parts Canada utilise une fiche d’évaluation pour ses fournisseurs. Ceux qui ne satisfont pas à certains critères peuvent voir leur entente résiliée.
5. Évaluation de l’entreprise : Parts Canada a publié une « Évaluation de l’entreprise concernant le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement » sur son site Web.

Conclusion

Parts Canada a réalisé des progrès significatifs en matière d’amélioration de ses processus internes et de ses politiques afin de mieux se conformer à la loi S-211. L’entreprise a renforcé son approche en matière d’approvisionnement éthique et de surveillance de sa chaîne d’approvisionnement en continuant d’appliquer des mesures de diligence raisonnable auprès de ses fournisseurs, y compris le questionnaire bonifié pour les nouveaux fournisseurs et les suivis réguliers auprès des fournisseurs existants, ainsi que par l’entremise de rapports sur le risque et la conformité présentés au conseil d’administration. Ces mesures témoignent de son approche proactive en matière de réduction des risques liés au travail forcé et au travail des enfants.


En plus des mesures destinées à ses fournisseurs, Parts Canada a continué à sensibiliser son personnel grâce à des notifications contextuelles dans son système de gestion des RH et à l’affichage d’un avis de conformité à la loi S-211 dans les aires communes et sur le portail Avanti. Ces efforts illustrent l’engagement indéfectible de l’entreprise à respecter les exigences de la loi S-211, en plus de donner l’exemple en matière de pratiques commerciales éthiques.

Parts Canada s’engage à continuer de revoir et d’améliorer ses politiques, ses pratiques de mobilisation des fournisseurs et ses processus de diligence raisonnable axés sur les risques. L’entreprise poursuivra ses efforts afin d’apporter des améliorations substantielles, d’assurer la conformité et de promouvoir une chaîne d’approvisionnement responsable en favorisant la transparence, la responsabilisation et l’adoption

de pratiques commerciales éthiques.

Attestation

Conformément aux exigences de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la Loi), et en particulier à son article 11, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans le rapport au nom de 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 vraies, exactes et complètes dans tous leurs aspects importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée dans le présent rapport.

<u>James Danyluk</u>	<u></u>
Nom complet	Signature
<u>Vice President Finance</u>	<u>April 1, 2026</u>
Titre	Date

J'ai le pouvoir d'engager Parts Canada Development Co.