RAPPORT SUR NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LA LUTTE CONTRE L'ESCLAVAGE MODERNE

Staples Canada ULC (« Staples/Bureau en Gros ») (nous, notre) s'engage à respecter les droits de la personne et s'oppose à toute forme d'esclavage moderne (terme qui inclut le travail forcé et le travail des enfants). Le présent rapport est publié conformément à l'article 11 de *la loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la loi) dans le cadre de l'exercice financier se terminant le 1er février 2025. Il s'agit d'un rapport conjoint de Staples Canada ULC et de Staples Professionnel inc., qui est assujetti aux exigences en matière de déclaration en vertu de la loi.

Le présent rapport décrit les éléments de notre programme de droits de l'homme dans le cadre de notre exercice financier 2024, qui continue d'évoluer et d'intégrer les meilleures pratiques mondiales comme celles qui sont énoncées dans les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

1. Notre structure, notre entreprise et nos chaînes d'approvisionnement

Staples/Bureau en Gros est L'Entreprise du travail et de l'apprentissage, le principal fournisseur de solutions pour le milieu de travail et l'éducation au Canada. En tant qu'entreprise privée canadienne ayant son siège social à Richmond Hill, en Ontario, nous nous engageons à être un partenaire dynamique et inspirant pour les clients qui visitent nos plus de 300 magasins à travers le pays, qui travaillent avec notre groupe interentreprises à staplesprofessionnel.ca et qui visitent notre site Web à bureauengros.com. Nous fournissons des milliers de produits, provenant de pays internationaux, à des clients dans un large éventail de catégories, y compris les fournitures de bureau, la technologie, le mobilier et les services de copie et d'impression.

2. Risques liés à l'esclavage moderne dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

Le réseau de la chaîne d'approvisionnement de Staples/Bureau en Gros est mondial. Les affaires sont menées auprès de fournisseurs dans les pays où les lois sur les droits de l'homme, le travail et l'emploi sont inexistantes ou limitées. Même lorsque des lois et des réglementations sur le lieu de travail sont mises en place, elles peuvent ne pas être appliquées efficacement pour protéger les populations vulnérables au travail forcé ou au travail des enfants. Par conséquent, le risque d'esclavage moderne dans nos chaînes d'approvisionnement découle des réalités de la conduite des affaires dans un environnement mondial où les règlements relatifs au lieu de travail et aux droits de l'homme varient. Staples/Bureau en Gros est conscient de ces risques et prend diverses mesures pour les traiter et les atténuer.

Certains facteurs, secteurs et zones géographiques sont connus pour présenter un risque élevé de recours à l'esclavage moderne. Les facteurs de risque élevés comprennent le recours à des travailleurs migrants, l'embauche de main-d'œuvre externalisée et les services à forte intensité de main-d'œuvre. Les secteurs à risque élevé comprennent l'électronique, l'emballage et la logistique. Les zones géographiques à risque élevé comprennent la Chine, l'Indonésie et la

STAPLES[MD] est une marque déposée de Staples, inc. utilisée sous licence par Staples/Bureau en Gros ULC.

Malaisie. Dans la mesure où les fournisseurs de Staples/Bureau en Gros opèrent dans ces environnements à risque élevé, Staples/Bureau en Gros est conscient des risques et surveille de près leurs activités.

3. Mesures prises pour évaluer et traiter les risques liés à l'esclavage moderne

(a) Évaluation et gestion des risques

Staples/Bureau en Gros s'efforce de travailler avec des fournisseurs qui traitent leurs employés avec dignité et respect, qui respectent les lois et règlements en vigueur et qui fabriquent leurs produits d'une manière respectueuse de l'environnement. Par conséquent, chaque fournisseur qui fournit des produits de marque Staples/Bureau en Gros doit se conformer au Code de conduite des fournisseurs.

Staples/Bureau en Gros cherche à établir des relations avec des fournisseurs qui s'engagent à fabriquer les produits de marque Staples dans des conditions de travail justes et sécuritaires et selon des pratiques environnementales saines. Staples/Bureau en Gros surveille étroitement ses fournisseurs et procède régulièrement à des audits d'usines situées dans des zones géographiques à haut risque afin de s'assurer que les fournisseurs respectent le code de conduite des fournisseurs de Staples/Bureau en Gros.

Staples/Bureau en Gros fait appel à une tierce partie, Bureau Veritase (VB) pour effectuer des vérifications sur toutes les importations directes qui fournissent des articles de marque maison à Staples/Bureau en Gros. Les vérifications comprennent des vérifications de la responsabilité sociale, qui évaluent les questions de conformité sociale telles que le travail forcé ou le travail des enfants et la sécurité des travailleurs. Ces vérifications sont effectuées initialement et doivent être renouvelées après une période de 1 à 2 ans en fonction du score obtenu. Staples/Bureau en Gros dispose d'une équipe de vérifications en Chine depuis au moins deux décennies, qui collabore avec BV pour programmer et suivre les vérifications des usines et des produits.

À la suite d'une vérification, si Staples/Bureau en Gros décide qu'une usine en particulier ne respecte pas le Code de conduite des fournisseurs, elle s'efforcera de collaborer avec le fournisseur pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'action correctif approprié.

Néanmoins, Staples/Bureau en Gros peut, selon les circonstances, décider à tout moment de mettre fin à sa relation avec un fournisseur fabriquant des produits de marque Staples pour non-respect des dispositions du Code. Staples/Bureau en Gros fournit aux usines une copie du Code de conduite des fournisseurs à la fin de la première vérification. Le Code doit être affiché dans un endroit visible pour les employés, dans leur langue maternelle.

En plus d'avoir des codes de conduite pour les employés et les fournisseurs, nous passons régulièrement en revue les vérifications sociales et n'avons découvert aucun travail forcé ou travail des enfants.

(b) Nos normes, politiques et procédures de diligence raisonnable en matière de travail forcé et de travail des enfants

Staples/Bureau en Gros a mis en place des politiques et des protocoles rigoureux pour s'assurer que tous les produits provenant de Staples/Bureau en Gros sont fabriqués conformément aux lois applicables. Tous les fournisseurs qui fournissent des produits à Staples/Bureau en Gros sont tenus par contrat de fabriquer des produits conformément aux lois applicables.

Les politiques et l'approche de Staples/Bureau en Gros concernant la prévention du travail involontaire et le trafic des personnes ont été élaborées en fonction des normes internationales en matière de main-d'œuvre et de droits de la personne, ainsi que des meilleures pratiques en vigueur dans le monde des affaires. Les politiques propres à Staples/Bureau en Gros comprennent :

- Code de conduite de Staples/Bureau en Gros : les associés de Staples/Bureau en Gros doivent toujours agir de façon légale, éthique et dans l'intérêt fondamental de l'entreprise. Staples/Bureau en Gros apprécie l'égalité et la diversité et offre par conséquent l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi.

- Code de conduite des fournisseurs de Staples/Bureau en Gros : il s'applique à chaque fournisseur qui fournit à Staples/Bureau en Gros des produits de marque Staples. Les autres fournisseurs et sous-traitants de marque sont tenus par contrat de se conformer au Code de conduite des fournisseurs et aux normes similaires. Le Code de conduite des fournisseurs fournit une multitude de normes éthiques, juridiques et sur le lieu de travail que les fournisseurs doivent respecter. L'article 1 du code de conduite des fournisseurs stipule que les fournisseurs doivent s'assurer qu'ils mènent leurs activités conformément aux lois, règles et règlements applicables au Canada et dans la juridiction dans laquelle ils opèrent. L'article 2 exige que les fournisseurs ne recourent pas au travail forcé, que ce soit sous la forme de main-d'œuvre carcérale, de main-d'œuvre engagée à long terme, de servitude pour dettes ou autrement. Les fournisseurs doivent permettre aux employés de conserver leurs propres pièces d'identité et de démissionner de leur poste en tout temps. Les fournisseurs ne doivent pas embaucher de personnes dont l'âge est inférieur à l'âge minimum prescrit par les lois en vigueur dans la juridiction compétente, ou à l'âge minimum légal de la fin de la scolarisation obligatoire, ou à l'âge minimum d'embauche prescrit par la loi dans le pays de fabrication, selon celui qui est le plus élevé.

- Programme des fournisseurs directs de Staples/Bureau en Gros : comprend un code de conduite (article 21) qui exige que les fournisseurs de Staples/Bureau en Gros ne s'engagent pas, activement ou passivement, directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit de corruption, en violation des droits fondamentaux des employés ou du travail des enfants. Il exige des

fournisseurs qu'ils se conforment à toutes les lois, règles et règlements applicables de l'État, de la province, du gouvernement fédéral et de la municipalité, ainsi qu'au code de conduite des fournisseurs de Staples/Bureau en Gros.

- Programme des fournisseurs indirects de Staples/Bureau en Gros : exige que le fournisseur indique que toutes les marchandises livrées en vertu d'une commande de Staples/Bureau en Gros sont conformes à toutes les exigences légales et réglementaires fédérales et provinciales applicables, y compris les exigences en matière de santé, de sécurité, de qualité et de sécurité. Le Code de conduite indirect (article 12) exige que les fournisseurs indirects de Staples/Bureau en Gros ne s'engagent pas, activement ou passivement, directement ou indirectement, à toute forme de corruption, à une violation des droits de la personne fondamentaux des employés ou du travail des enfants. Il exige des fournisseurs qu'ils se conforment à toutes les lois, règles et règlements applicables de l'État, de la province, du gouvernement fédéral et de la municipalité, ainsi qu'au code de conduite des fournisseurs de Staples/Bureau en Gros.

(c) Mécanismes de signalement des préoccupations et des plaintes

Staples/Bureau en Gros dispose d'un système de responsabilité solide, y compris un service des ressources humaines et un bureau d'éthique et de conformité. Si les employés ont des préoccupations concernant le non-respect du Code de conduite, ils sont encouragés à les signaler au bureau approprié.

(d) Mesures prises pour remédier au travail forcé, au travail des enfants ou à la perte de revenu en lien avec le travail forcé ou le travail des enfants

Staples/Bureau en Gros n'a pas identifié de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de nos activités et nos chaînes d'approvisionnement et n'a pas identifié de perte de revenu pour les familles vulnérables résultant des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

(e) Formation offerte aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants

Staples/Bureau en Gros ne fournit pas de formation aux employés qui traite spécifiquement du travail forcé ou du travail des enfants. Cependant, tous les employés de Staples/Bureau en Gros doivent participer à une formation approfondie axée sur les principes du Code de conduite de Staples/Bureau en Gros. Le Code de conduite établit des normes selon lesquelles les associés de Staples/Bureau en Gros se comportent de façon honnête, légale et éthique. Il exige également que les associés de Staples/Bureau en Gros respectent tous les lois, règles et règlements applicables.

4. Évaluer l'efficacité de nos mesures

Staples/Bureau en Gros passe régulièrement en revue nos politiques et procédures relatives à l'esclavage moderne afin d'évaluer son efficacité. Staples/Bureau en Gros a mis en œuvre les méthodes d'évaluation suivantes afin de faire le suivi de l'efficacité de nos politiques :

- Mettre régulièrement en place un examen et une vérification de nos politiques et procédures relatives au travail forcé et au travail des enfants.

- Collaborer avec une organisation externe pour effectuer un examen ou une vérification indépendant des mesures de l'entreprise.

5. Conclusion

Nous nous engageons à prévenir et à éradiquer toutes les formes d'esclavage moderne dans les procédures et les chaînes d'approvisionnement de Staples/Bureau en Gros. Nous continuerons à examiner régulièrement nos processus, nos pratiques et nos politiques afin de nous assurer que cet objectif est atteint.

Approbation et attestation

Conformément aux exigences de la loi et, en particulier, à l'article 11 de celle-ci, j'atteste que j'ai passé en revue les renseignements contenus dans le rapport pour les entités énumérées ci-dessus. En me basant sur mes connaissances et en faisant preuve de diligence raisonnable, j'atteste, conformément à l'alinéa 11 (4) b) (ii) de la loi, que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus. J'ai le pouvoir de lier Staples Canada ULC et Staples Professionnel inc.

_____

NOM : Rachel Huckle
TITRE : Présidente-directrice générale
Date : 28 mars 2025