



CRESTLINE®

20
25

RAPPORT ANNUEL CONJOINT

SUR LE **TRAVAIL FORCÉ**

par Demers Manufacturier d'Ambulances Inc. et Crestline Coach Ltd.

TABLE DES MATIÈRES

- 3 **A. Structure et activités de la chaîne d'approvisionnement**
- 5 **B. Politiques et processus de diligence raisonnable**
- 6 **C. Gestion des risques**
- 7 **D. Rapports d'incidents et mesures correctives**
- 8 **E. Mesures correctives en cas de perte de revenu**
- 8 **F. Formation et sensibilisation**
- 9 **G. Gouvernance et notre efficacité**



INTRODUCTION ET CONTEXTE

En tant que chef de file mondial de la conception, de la fabrication et de la distribution d'ambulances, Demers Manufacturier d'Ambulances Inc. (ci-après « Demers ») s'engage à éviter le travail forcé et le travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Plus précisément, nous condamnons toutes les formes de travail forcé, y compris, mais sans s'y limiter, la traite des personnes, l'esclavage moderne et la servitude involontaire. Nous nous engageons à défendre les droits de la personne, la conduite éthique des affaires et la citoyenneté d'entreprise responsable.

Le présent rapport est un rapport conjoint déposé par Demers en son nom et au nom de sa filiale canadienne, Crestline Coach Ltd. (ci-après « Crestline ») qui décrit les politiques et les processus de diligence raisonnable de Demers et de Crestline, les efforts de gestion des risques, les mesures de signalement et de remédiation des incidents, les initiatives de formation et de sensibilisation et les efforts de gouvernance pour assurer notre conformité aux exigences légales énoncées dans la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (ci-après « Loi »). Le rapport couvre les activités qui ont eu lieu au cours du dernier exercice financier se terminant le 28 mars 2025 et a été approuvé par le conseil d'administration le 16 mai 2025.

Dans le présent rapport, les termes « installations canadiennes », « nous » et « nos » font référence à Demers à Beloeil et à Crestline à Saskatoon.



A. STRUCTURE & ACTIVITÉS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Structure et activités globales

Demers est une entreprise soutenue par des capitaux privés, dont le siège social est situé à Beloeil, Québec. Elle est la société mère unique de Crestline au Canada ainsi que de Demers Ambulance USA Inc., Braun Industries Inc., et Medix Specialty Vehicles LLC. aux États-Unis. Toutes les filiales canadiennes et américaines fonctionnent sous la gouvernance de Demers, et toutes sont collectivement désignées sous le nom de Demers. Les départements de Demers sont partiellement centralisés à l'échelle corporative, centralisés par pays et partiellement décentralisés par marque pour les opérations. Compte tenu de la complexité du travail forcé, un comité directeur est en place pour assurer une gouvernance appropriée.

Demers est le chef de file nord-américain de la conception, de la fabrication et de la distribution d'ambulances. Avec des produits de pointe qui répondent aux attentes des spécialistes des services d'urgence du monde entier, Demers est reconnue pour son ingénierie d'ambulances et son souci du détail assurant la sécurité des ambulanciers et des occupants tout en relevant les défis mondiaux d'aujourd'hui. Demers opère sous quatre marques, huit chaînes de production et trois centres de remontage et de service au Canada et aux États-Unis, et livre actuellement des ambulances dans 40 pays à travers le monde. La marque Crestline agit également en tant que distributeur d'autobus au Canada.

La force de Demers réside dans sa mission commune d'améliorer la vie, une relation et un véhicule à la fois, ainsi que dans sa vision commune de devenir un partenaire de choix, engagé envers la sécurité et l'innovation, offrant une expérience client exceptionnelle grâce à des employés responsabilisés.



Groupe Demers Braun
Crestline Medix (DBCM)

4 filiales



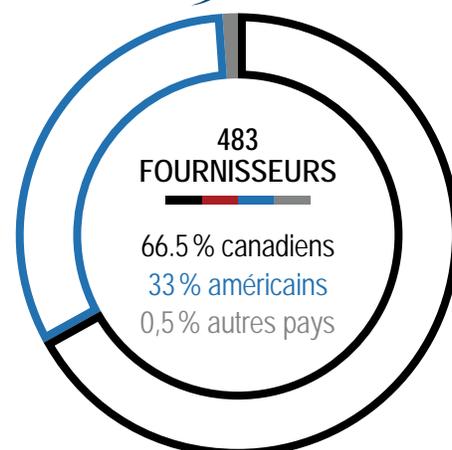
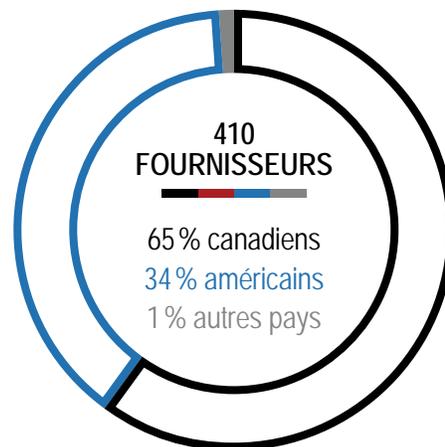
Nous livrons des ambulances
dans plus de **40** pays dans le monde



Chaîne d'approvisionnement des installations canadiennes

Les fonctions de la chaîne d'approvisionnement chez Demers sont décentralisées ; Chaque usine a son propre département de gestion de la chaîne d'approvisionnement pour ses différentes marques et gammes de produits. Les équipes de la chaîne d'approvisionnement sont responsables de la planification, de la gestion et de la coordination de toutes les activités liées à l'approvisionnement des matériaux et des fournitures nécessaires pour répondre aux changements de la demande de produits.

La chaîne d'approvisionnement des installations de Demers Beloeil pour l'année fiscale 2024-2025 était composée de 410 fournisseurs directs couvrant une gamme diversifiée de produits et de services. Les articles achetés comprennent des châssis, des pièces de conversion d'ambulance, des outils et de l'équipement, ainsi que divers services. De ces 410 fournisseurs, 65 % sont des fournisseurs canadiens, 34 % sont des fournisseurs des États-Unis et 1 % proviennent d'autres pays. La chaîne d'approvisionnement de Crestline pour l'exercice 2024-2025 était composée de 483 fournisseurs provenant d'une gamme diversifiée de produits et de services. Les articles achetés comprennent des châssis, des pièces de conversion d'ambulance, des outils et de l'équipement, ainsi que divers services. De ces 483 fournisseurs, 66,5 % sont des fournisseurs canadiens, 33 % sont des fournisseurs des États-Unis et 0,5 % proviennent d'autres pays.



B. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

En plus des codes de conduite des affaires détenus individuellement par chaque installation canadienne, une politique fournisseur anti-travail forcé de Demers, un code de conduite fournisseurs et un questionnaire d'autoévaluation des fournisseurs ont été rédigés, approuvés et publiés au cours du dernier exercice afin d'assurer l'alignement avec les risques liés au travail forcé et au travail des enfants ainsi qu'à la conformité à la Loi. Cette politique comprend les sujets suivants : prévention et diligence raisonnable, engagement des fournisseurs, formation et sensibilisation, amélioration continue et communication. Comme Demers reconnaît que la conformité à la Loi exigera des efforts continus, nous avons déjà renforcé nos

efforts de diligence raisonnable, y compris une clause dans nos bons de commande et une entente de vente internationale. Demers vise à déployer ces processus à des fournisseurs supplémentaires au cours du prochain exercice financier, nos principaux fournisseurs étant déjà engagés dans le processus.

Cette année, Demers a élargi la portée de sa politique sur le travail forcé pour inclure ces entités américaines, ce qui reflète notre engagement à améliorer continuellement nos pratiques de gouvernance.



C. GESTION DES RISQUES

Les établissements canadiens reconnaissent l'existence potentielle de risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement. Les indicateurs de risque connus comprennent les emplacements géographiques, les secteurs industriels et des produits ou des produits spécifiques. Les installations canadiennes croient que le risque global est faible dans leurs chaînes d'approvisionnement respectives, mais s'attaquent aux secteurs de risque potentiels suivants :

Emplacements géographiques

Certains pays et régions sont associés à un risque accru de travail forcé et de pratiques de travail des enfants, comme en témoigne l'Indice mondial de l'esclavage des Nations Unies.

Secteurs d'activité

Certains secteurs industriels sont jugés plus à risque dans les documents d'orientation internationaux et nationaux, comme le détaille le Business & Human Rights Navigator, Nations Unies, Pacte mondial.

Produits de base

Certains produits sont considérés comme présentant un risque plus élevé dans les documents d'orientation internationaux, comme l'indique la Liste des marchandises produites par le travail des enfants et le travail forcé, Bureau des affaires internationales du département du Travail des États-Unis.

Les établissements canadiens ont pris des mesures pour améliorer leurs capacités de gestion des risques. Tous les fournisseurs majeurs et importants ont assisté à une présentation de sensibilisation qui comprenait la politique fournisseur anti-travail forcé de Demers, le code de conduite fournisseurs et le questionnaire d'autoévaluation des fournisseurs. D'après notre évaluation de l'an dernier, nos installations canadiennes s'efforcent d'améliorer l'information sur le pays d'origine pour leurs achats.

En ce qui concerne la gestion des risques liés au travail forcé et au travail des enfants, les installations canadiennes ont effectué une cartographie de leur chaîne d'approvisionnement et une évaluation des risques, en se concentrant sur les fournisseurs directs où nous dépensons le plus. Nous sommes heureux d'annoncer que nous n'avons trouvé aucun problème chez ces fournisseurs. À l'avenir, les installations canadiennes élargiront notre champ d'action pour inclure d'autres fournisseurs qui sont importants en termes de dépenses.





D. RAPPORTS D'INCIDENTS ET MESURES CORRECTIVES

Demers maintient une culture d'entreprise qui favorise et encourage le signalement des comportements non éthiques. Nous offrons des moyens permettant aux parties prenantes de faire part de leurs préoccupations, y compris celles liées au travail forcé. Ces moyens comprennent notre politique de porte ouverte pour la communication des employés à tous les niveaux de la direction ainsi que notre politique de confidentialité.

De plus, notre service des ressources humaines mène un sondage annuel sur le « Net Promoter Score » (eNPS) des employés dans l'ensemble de Demers. Ce processus de sondage confidentiel et anonyme nous aide à évaluer les pratiques d'emploi et le leadership responsable, avec diverses sections demandant aux employés de

commenter le traitement équitable, la sécurité, la rémunération et les pratiques commerciales éthiques. À la suite des résultats du sondage eNPS, la direction travaille en collaboration avec les employés pour cerner et améliorer les problèmes et les pratiques en milieu de travail qui ont soulevé des préoccupations.

Plus précisément, en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants, les établissements canadiens ont rédigé une politique de signalement des incidents, une procédure d'enquête pour les infractions présumées et un plan de correction des fournisseurs en cas de confirmation. Les établissements canadiens prévoient mettre en œuvre ces processus au cours de la prochaine année.

E. REMÉDIATION AUX PERTES DE REVENU

Les installations canadiennes ont commencé à énumérer des mesures correctives potentielles pour les pertes de revenus. Si un cas de travail forcé est identifié, les mesures correctives seront évaluées au cas par cas et les mesures appropriées seront déterminées en conséquence. Étant donné qu'aucune violation n'a été constatée à ce jour, ces mesures ne sont pas officielles dans le cadre d'un processus officiel.



F. FORMATION ET SENSIBILISATION

Dans le cadre de nos efforts continus, des formations chez les installations canadiennes ont été offertes aux équipes de vente et de service après-vente, ainsi qu'aux fournisseurs de type A et aux employés de Beloeil. Les établissements canadiens comprennent que la formation des employés et des fournisseurs sera un effort continu, et nous élargirons notre portée et nos initiatives au cours des prochaines années.



G. GOUVERNANCE ET NOTRE EFFICACITÉ

Dans le cadre de nos obligations en vertu de la Loi, nous avons mis sur pied un comité directeur composé de fonctions clés dans les domaines des ressources humaines, de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, de l'approvisionnement stratégique, de la conformité commerciale, de l'administration et de l'équipe de direction. Le comité de gouvernance se réunit périodiquement et est chargé de superviser la réponse de Demers aux exigences de la Loi, notamment :

- Examiner et discuter des progrès réalisés dans la gestion des risques liés au travail forcé ;
- Assurer le respect des lois et règlements pertinents ;
- Favoriser la collaboration et la responsabilisation entre les membres du comité ;
- Préparer, examiner et approuver les politiques, la documentation et le rapport annuel.

Au cours du dernier exercice, le comité directeur s'est réuni huit fois. En plus de notre comité directeur, les établissements canadiens ont un plan quinquennal pour assurer l'amélioration continue de nos efforts visant à réduire les risques liés au travail forcé dans nos chaînes d'approvisionnement et à améliorer la conformité à la Loi. Nous avons également élaboré une stratégie de gestion des fournisseurs de travail forcé pour les installations canadiennes et américaines.

Ce rapport a été présenté à notre conseil d'administration.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier à son article 11, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans ce rapport pour les entités mentionnées ci-dessus.

À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans ce rapport sont vraies, exactes et complètes à tous égards matériels aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Je déclare avoir l'autorité pour engager légalement Demers Ambulances Manufacturer Inc. et sa filiale.

A handwritten signature in black ink, reading "Alain Brunelle". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

Alain Brunelle
Président Directeur Général
Demers Manufacturier d'Ambulances Inc.

Date : 16 mai 2025.



Demers Ambulances

28 Richelieu, Beloeil, QC J3G 4N5

demers-ambulances.com

info@demers-ambulances.com

CRESTLINE®

Crestline Coach Ltd.

126 Wheeler Street, Saskatoon, SK
S7P 0A9

crestlineambulances.com

crestlinebuses.com

Info@crestlinecoach.com