



CRESTLINE®

20
25

RAPPORT ANNUEL CONJOINT SUR LE **TRAVAIL FORCÉ** **ET LE TRAVAIL DES ENFANTS**

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

TABLE DES MATIÈRES

- 3 1 Structure, activités et chaîne d'approvisionnement
- 4 2 Politiques et processus de diligence raisonnable
- 5 3 Gestion des risques
- 6 4 iligence raisonnable, mécanismes de plainte et remédiation
- 7 5 Formation
- 8 6 Évaluation de l'efficacité
- 8 7 Renseignements supplémentaires



INTRODUCTION ET CONTEXTE

Demers Ambulances Manufacturer Inc. (« Demers ») et sa filiale canadienne, Crestline Coach Ltd. (« Crestline »), s'engagent à prévenir et à traiter les risques de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre de leurs activités et de leurs chaînes d'approvisionnement. Nous condamnons toutes les formes de travail forcé, y compris la traite des personnes, l'esclavage moderne et la servitude involontaire, et nous demeurons déterminés à faire respecter les droits de la personne, une conduite éthique des affaires et une citoyenneté d'entreprise responsable.

Le présent rapport est soumis conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada) et couvre la période financière transitoire allant du 1er avril 2025 au 31 décembre 2025.

En juin 2025, Demers Ambulances Manufacturer Inc. et ses entités affiliées ont été acquises par JB Poindexter & Co. (JBPCO), une organisation privée dont le siège social est situé à Houston, au Texas. Dans le cadre de cette acquisition, l'exercice financier a été modifié afin de s'aligner sur un cycle de déclaration de janvier à décembre, à compter du 1^{er} janvier 2026. Par conséquent, le présent rapport couvre une période de transition de neuf mois.

Le présent rapport conjoint est déposé au nom des entités suivantes :

- Demers Ambulances Manufacturer Inc. (Canada)
- Crestline Coach Ltd. (Canada)

Sauf indication contraire, les mentions de « nous », « notre » et « installations canadiennes » renvoient à Demers (Beloeil, Québec) et à Crestline (Saskatoon, Saskatchewan).

Il n'y a eu aucun changement important au cours de la période visée par le rapport quant à la nature des activités ou au profil de risque global de l'organisation en matière de travail forcé ou de travail des enfants.



1 STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

(Loi – Partie 2, alinéa 3a))

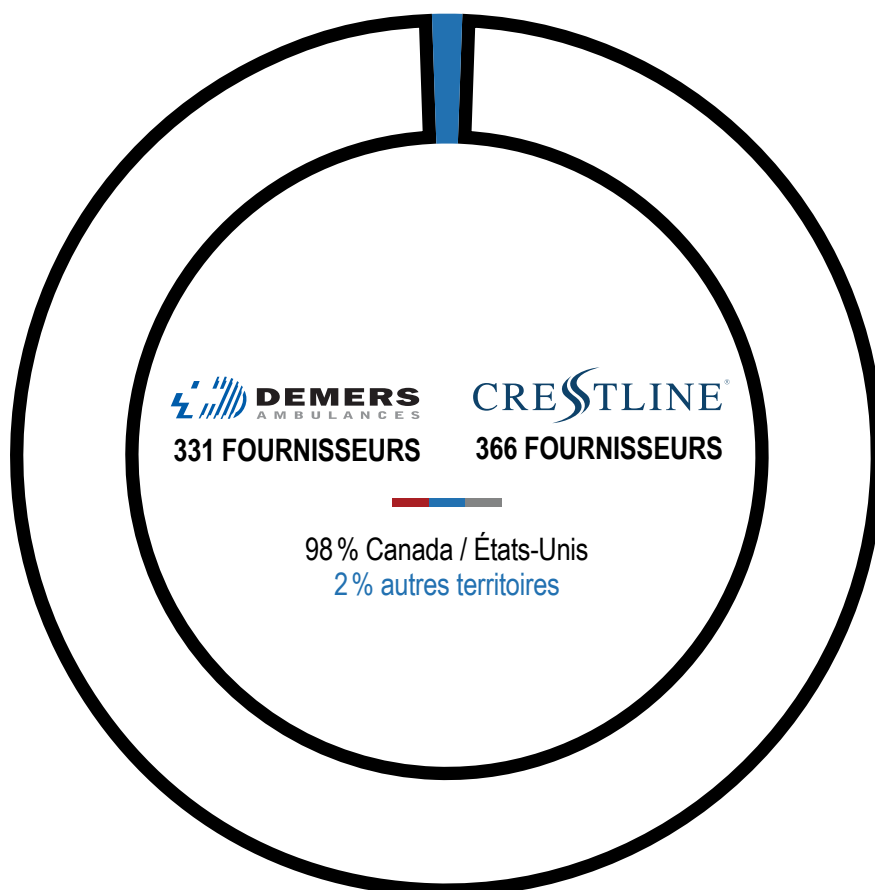
Demers Ambulances Manufacturer Inc. et Crestline Coach Ltd. exercent leurs activités au sein d'un groupe nord-américain plus vaste qui comprend des entités affiliées aux États-Unis. Depuis juin 2025, les installations canadiennes sont exploitées sous la propriété de JBPCO, dont le siège social est situé à Houston, au Texas. L'organisation élargie emploie environ 1 607 personnes à l'échelle mondiale, dont environ 852 employés au Canada.

Les installations canadiennes évoluent dans le secteur de la fabrication de véhicules de transport et se consacrent à la conception d'ambulances, à leur fabrication, aux services de remount ainsi qu'à la transformation de châssis OEM en véhicules d'urgence. Crestline Coach Ltd. distribue également des autobus au Canada. À l'échelle de l'organisation élargie, environ 4 000 véhicules sont produits chaque année. Les ventes sont principalement concentrées aux États-Unis et au Canada, avec une distribution internationale limitée.

La chaîne d'approvisionnement de l'entreprise est principalement nord-américaine. Environ 98 % des dépenses d'approvisionnement proviennent de fournisseurs situés au Canada et aux États-Unis, et moins de 2 % proviennent d'autres territoires. Demers compte environ 331 fournisseurs directs, tandis que Crestline en compte environ 366. La majorité de ces fournisseurs sont situés au Canada et aux États-Unis.

Les principaux matériaux et composants comprennent notamment l'aluminium, la fibre de verre, les faisceaux électriques, les composants électroniques, les systèmes d'éclairage et les châssis OEM.

L'entreprise assure actuellement une visibilité directe sur ses fournisseurs de premier rang (niveau 1). Bien que l'information sur le pays d'origine soit recueillie lorsqu'elle est disponible, la cartographie complète au-delà des fournisseurs de niveau 1 n'est pas encore pleinement développée. L'amélioration de la visibilité sur les niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement demeure un axe d'amélioration future.





2 POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

(Loi – Partie 2, alinéa 3b))

L'entreprise s'engage à assurer l'absence de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. Cet engagement se reflète dans les politiques internes, les exigences imposées aux fournisseurs et les mécanismes de surveillance de la gouvernance.

Au cours de la période visée par le rapport, l'entreprise a maintenu une politique contre le travail forcé, un code de conduite des fournisseurs, une politique sur le travail forcé à l'intention des fournisseurs, un questionnaire d'autoévaluation des fournisseurs, ainsi que des procédures formelles de diligence raisonnable et de signalement des incidents. À la suite de l'acquisition de juin 2025, le code de conduite de JBPCO a été intégré aux pratiques de gouvernance.

Ces politiques interdisent le travail forcé, le travail des enfants, la traite des personnes et la servitude involontaire. Elles exigent le respect des lois applicables, des droits de la personne reconnus à l'échelle internationale et de pratiques de recrutement éthiques. Les politiques sont offertes en anglais et en français pour les activités canadiennes et font l'objet d'une révision annuelle.

L'élaboration et la mise en œuvre des politiques s'appuient sur des normes internationales, notamment les normes du travail de l'OIT, les droits de la personne, le projet de loi canadien S-211 et la législation américaine pertinente, telle que la Uyghur Forced Labor Prevention Act.

La conformité des fournisseurs est renforcée par des clauses contractuelles, l'obligation d'accuser réception des politiques et la réalisation d'un questionnaire d'autoévaluation des fournisseurs. La surveillance de la mise en œuvre des politiques est assurée par un comité directeur interfonctionnel et par l'examen de la direction générale.

3 GESTION DES RISQUES

(Loi – Partie 2, alinéa 3c))

L'entreprise réalise une évaluation annuelle des risques dirigée par le gestionnaire de la chaîne d'approvisionnement et examinée par le comité directeur. L'évaluation des risques tient compte des indicateurs de risque géographique, des orientations sectorielles sur les risques, de l'information propre aux risques liés aux produits de base, de la concentration des fournisseurs selon les dépenses et des réponses aux questionnaires des fournisseurs.

Les indicateurs de risque comprennent les régions géographiques recensées dans l'indice mondial de l'esclavage des Nations Unies, les secteurs à risque plus élevé identifiés par les lignes directrices internationales et les produits de base listés par le département du Travail des États-Unis comme pouvant être associés au travail forcé ou au travail des enfants.

Étant donné que la majorité des fournisseurs exercent leurs activités au Canada et aux États-Unis, que l'entreprise évolue dans un secteur manufacturier réglementé et qu'elle ne s'approvisionne pas directement dans des régions d'extraction à haut risque, le risque global de travail forcé et de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement directe de l'entreprise est évalué comme faible.

Une exposition théorique au risque pourrait provenir de fournisseurs de niveaux inférieurs fournissant des composants électroniques ou des intrants métalliques issus de chaînes d'approvisionnement mondiales complexes. Toutefois, aucun fournisseur précis à haut risque n'a été identifié au cours de la période visée par le rapport.

Aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été relevé au cours de cette période financière transitoire.



4 DILIGENCE RAISONNABLE, MÉCANISMES DE PLAINTE ET REMÉDIATION

(Loi – Partie 2, alinéas 3d) et 3e))

L'entreprise applique un cadre de diligence raisonnable fondé sur les risques qui comprend une présélection des fournisseurs, la réalisation obligatoire d'un questionnaire d'autoévaluation des fournisseurs, un contrôle manuel par rapport aux listes d'entités restreintes, y compris celles maintenues en vertu de la UFLPA, des clauses contractuelles relatives au travail forcé et une surveillance annuelle des fournisseurs.

Si une préoccupation était identifiée, le protocole d'intervention en cas d'incident de l'entreprise comprendrait une enquête, la documentation de la situation, un échange avec le fournisseur afin de mettre en œuvre des mesures correctives, ainsi que la cessation éventuelle de la relation d'affaires si la remédiation n'était pas satisfaisante. Une escalade à la haute direction aurait lieu au besoin.

Les employés et les parties prenantes peuvent signaler leurs préoccupations au moyen de canaux de signalement confidentiels, y compris une ligne d'alerte anonyme et un signalement direct aux ressources humaines ou à la direction. Les signalements peuvent être soumis de manière anonyme et sont examinés conformément aux procédures d'enquête établies.

Aucun incident de travail forcé ou de travail des enfants n'a été relevé au cours de la période visée par le rapport. Par conséquent, aucune mesure de remédiation ni aucune mesure d'atténuation de la perte de revenu n'a été nécessaire. L'entreprise a néanmoins identifié des approches de remédiation potentielles qui seraient évaluées au cas par cas si une violation devait être découverte à l'avenir.





5 FORMATION

(Loi – Partie 2, alinéa 3f)

Au cours de la période visée par le rapport, des séances de sensibilisation des employés ont été tenues à l'installation de Saskatoon. Ces séances portaient sur la définition et les indicateurs du travail forcé, les mécanismes de signalement ainsi que les attentes de l'entreprise en matière de conformité. Les séances de formation ont été offertes sur plusieurs quarts de travail afin d'en assurer l'accessibilité.

La haute direction reçoit des mises à jour régulières par l'entremise du comité directeur, qui s'est réuni à sept reprises au cours de la période visée par le rapport.

L'entreprise a également communiqué directement avec plus d'une vingtaine de fournisseurs afin de renforcer la sensibilisation aux attentes relatives au travail forcé et aux exigences de diligence raisonnable. Un module de formation virtuelle normalisé est en cours d'élaboration pour une mise en œuvre à compter de 2026 afin de renforcer davantage et de formaliser l'offre de formation.

6 ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

(Loi – Partie 2, alinéa 3g))

La supervision de la gestion des risques liés au travail forcé est assurée par le gestionnaire principal de la conformité commerciale mondiale, la direction de la chaîne d'approvisionnement, le comité directeur interfonctionnel et la haute direction.

L'efficacité est évaluée au moyen du suivi des niveaux d'engagement des fournisseurs, de la réalisation des questionnaires destinés aux fournisseurs, de la tenue des séances de formation internes et de l'avancement par rapport aux plans d'action annuels identifiés. À la fin de la période visée par le rapport, environ 29 % des mesures d'amélioration recensées avaient été mises en œuvre.

Aucun incident de travail forcé ou de travail des enfants n'a été relevé, et aucune mesure corrective n'a été nécessaire.

Pour 2026, l'entreprise a l'intention d'élargir l'engagement des fournisseurs afin de couvrir environ 80 % des dépenses totales d'approvisionnement, de mettre en œuvre un programme de formation virtuelle normalisé, de renforcer les efforts de cartographie des fournisseurs et d'intégrer davantage les processus de gouvernance sous la propriété de JBPCO.



7 RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

L'objectif principal de cette période de transition était de :

- Maintenir la conformité pendant le changement organisationnel
- Intégrer la gouvernance à la suite de l'acquisition par JBPCO
- Renforcer la sensibilisation des fournisseurs et la documentation
- Se préparer à la déclaration transitoire de l'exercice 2025

Compte tenu du faible profil de risque, les efforts ont été axés sur la prévention, la sensibilisation et une supervision structurée.



DÉCLARATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Dans le cadre de nos obligations en vertu de la Loi, nous avons établi un comité directeur composé de fonctions clés en ressources humaines, gestion de la chaîne d'approvisionnement, approvisionnement stratégique, conformité commerciale, administration et membres de l'équipe de direction.

Le comité de gouvernance se réunit périodiquement et est chargé de superviser la réponse de Demers à la Loi, notamment en ce qui concerne :

- Examiner et discuter des progrès réalisés dans la gestion des risques liés au travail forcé;
- Assurer la conformité aux lois et règlements applicables;
- Favoriser la collaboration et l'imputabilité parmi 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 à huit reprises. En plus de notre comité directeur, les installations canadiennes disposent d'un plan quinquennal visant à assurer une amélioration continue de nos efforts pour réduire les risques de travail forcé dans nos chaînes d'approvisionnement et améliorer la conformité à la Loi. Nous avons également élaboré une stratégie de gestion des fournisseurs en matière de travail forcé pour les installations canadiennes et américaines.

ATTESTATION

Le présent rapport a été présenté à notre conseil d'administration.

Conformément aux exigences de la Loi, et plus particulièrement à son article 11, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport pour les entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le présent rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants pour l'application de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

J'ai le pouvoir d'engager Demers Ambulances Manufacturer Inc. et sa filiale.

Michael Postma
Président
DBCM LLC.

Date : 11 mai 2026.



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