



# COMPAGNIES DBCM POLITIQUE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ

## 1. Déclaration de la politique

Demers Ambulances Manufacturer Inc., Braun Industries Inc., Crestline Coach Ltd., et Medix Speciality Vehicles LLC. (les «Compagnies DBCM») s'engagent à combattre le travail forcé au sein de leurs opérations et de leur chaîne d'approvisionnement. Nous condamnons toutes les formes de travail forcé, y compris, mais sans s'y limiter, la traite des êtres humains, l'esclavage moderne et la servitude involontaire. Cette politique reflète notre dévouement à respecter les droits de l'homme, à adopter des pratiques commerciales éthiques et à exercer une citoyenneté d'entreprise responsable.

## 2. Portée

Cette politique s'applique à tous les employés, contractants, sous-traitants, fournisseurs et autres parties associées aux Compagnies DBCM qui pourraient être impliqués dans la fourniture de biens, de services ou de main-d'œuvre.

## 3. Conformité aux lois et normes

Les Compagnies DBCM respectent toutes les lois et réglementations applicables dans leurs juridictions respectives en matière de travail forcé.

## 4. Prévention et diligence raisonnable

- Les Compagnies DBCM mèneront des évaluations des risques pour identifier et traiter les risques potentiels de travail forcé au sein de leurs opérations et de leur chaîne d'approvisionnement.
- Nous mettons en place des processus de diligence raisonnable pour évaluer et gérer le risque de travail forcé, y compris l'évaluation de nos fournisseurs et partenaires commerciaux.

## 5. Engagement des fournisseurs

- Les Compagnies DBCM attendent de leurs fournisseurs et contractants qu'ils partagent leur engagement à ne pas recourir au travail forcé dans leurs opérations et leur chaîne d'approvisionnement.
- Nous travaillerons en collaboration avec nos fournisseurs, les encourageant à évaluer leurs risques de travail forcé.

## 6. Formation et sensibilisation des employés

- Les Compagnies DBCM fourniront une formation adaptée à tous les employés pour les sensibiliser aux risques de travail forcé, tout en continuant à promouvoir une culture de conduite éthique.
- Nous encouragerons les employés à signaler toute préoccupation liée au travail forcé par les canaux appropriés.

## 7. Mécanismes de signalement

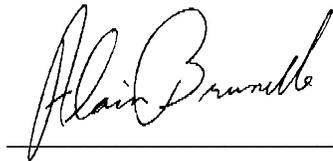
- Les Compagnies DBCM encouragent le signalement de toute préoccupation liée au travail forcé par le biais d'un canal de signalement désigné.
- Les employés doivent signaler les violations potentielles de la loi, du Code de l'entreprise ou de toute politique des Compagnies DBCM à un superviseur ou aux ressources humaines. Un signalement confidentiel est disponible et l'anonymat peut être demandé. Les signalements et les demandes de renseignements sur les violations potentielles ou de conseils sont traités avec la plus grande confidentialité, et il existe une protection contre les représailles pour le dépôt de signalements ou la demande de conseils de bonne foi.

## 8. Audits et suivi

- Les Compagnies DBCM mèneront des évaluations pour surveiller le respect de cette politique et identifier les domaines à améliorer.
- Nous pouvons faire appel à des auditeurs tiers lorsque cela est nécessaire pour enquêter de manière impartiale sur certaines situations.

## 9. Amélioration continue

- Les Compagnies DBCM s'engagent à une amélioration continue de leurs efforts de lutte contre le travail forcé.



**Alain Brunelle**  
Président Directeur Général

28 Richelieu, Beloeil  
Québec, Canada J3G 4N5

Le 31 janvier 2024. Rév. le 10 janvier 2025.

## 10. Communication

- Les Compagnies DBCM communiqueront leur politique contre le travail forcé à tous les employés, fournisseurs et parties prenantes concernées.
- Nous promouvrons la transparence et nous engagerons avec les parties prenantes sur nos efforts de lutte contre le travail forcé.

## 11. Révision et approbation

- Cette politique sera examinée annuellement, ou plus fréquemment si nécessaire, pour garantir sa pertinence continue, sa conformité et son efficacité.

Cette politique contre le travail forcé fournit une base pour notre organisation afin de communiquer son engagement à lutter contre le travail forcé, établit des attentes claires pour les employés et les fournisseurs, et décrit les mesures mises en place pour garantir le respect des normes éthiques et des exigences légales.

