

# Rapport de Rogers sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

## À propos de Rogers

Ted Rogers a fondé Rogers avec un petit prêt en poche et un grand rêve en tête. Il a acheté sa toute première station de radio à 27 ans et a fait de Rogers une entreprise de médias et de communications de classe mondiale. L'héritage de Ted, soit d'offrir à toute la population canadienne les meilleurs produits, services et expériences, est perpétué aujourd'hui par chaque membre de notre équipe. Partout au Canada, nos équipes diversifiées et hautement qualifiées travaillent à offrir des services fiables et conviviaux qui divertissent des millions de Canadiennes et Canadiens et leur permettent de garder le contact.

Rogers est l'un des chefs de file au Canada dans le domaine des services sans-fil, câble et médias, et fournit connectivité et services de divertissement au grand public et aux entreprises

à l'échelle du pays. Nous nous affairons à cerner et à réduire les risques d'impacts sociaux négatifs dans nos activités et pratiques commerciales, en nous inspirant de notre engagement envers les normes internationales et de nos obligations aux termes de la législation canadienne. Nous nous engageons à respecter et à protéger les droits de la personne tels qu'ils sont présentés dans les proclamations internationales sur les droits de la personne, comme dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies (ONU) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration des Nations Unies sur les Droits des peuples autochtones, le Pacte mondial des Nations Unies et les lois canadiennes sur les droits de la personne, et nous partageons ces valeurs.

## À propos du présent rapport

Le présent rapport (le « Rapport ») est le premier publié en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi ») par Rogers Communications Inc. (« RCI ») et les filiales (les « Filiales ») de RCI ci-dessous, chacune d'entre elles étant une entité comptable en vertu de la Loi :

Rogers Communications Canada Inc.

Shaw Cablesystems G.P.<sup>1</sup>

Shaw Telecom G.P.<sup>1</sup>

Shaw Satellite G.P.<sup>1</sup>

Rogers Media Inc.

Banque Rogers

Société en nom collectif Rogers Blue Jays Baseball

Le présent Rapport a été préparé et présenté au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile conformément aux exigences de la Loi. La portée du présent Rapport a trait aux activités et à la chaîne d'approvisionnement de RCI et de ses Filiales, collectivement désignées dans le présent Rapport par les mots « nous », « notre », « nos », « Rogers », « Rogers Communications » et « la Société ».

Le présent Rapport décrit les mesures que la Société a prises au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2023 pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail d'enfants à toute étape de la production de marchandises au Canada ou ailleurs par la Société ou de la production de marchandises importées au Canada par la Société. Le Rapport comprend aussi d'autres renseignements exigés par la Loi.

Le présent Rapport a été passé en revue par la direction et approuvé par le conseil d'administration de RCI.

<sup>1</sup> Le 31 janvier 2024, Shaw Cablesystems G.P. et Shaw Telecom G.P. ont été dissoutes dans Rogers Communications Canada Inc., et Shaw Satellite G.P. a été dissoute dans Shaw Satellite Services Inc.

## Notre structure opérationnelle et nos activités

Les actions de RCI sont inscrites à la Bourse de Toronto (TSX) sous les symboles RCI.A et RCI.B et à la Bourse de New York (NYSE) sous le symbole RCI. RCI contrôle, directement ou indirectement, les Filiales. Nous présentons nos résultats d'exploitation dans trois principaux secteurs : sans-fil, câble et médias. De plus, nous offrons certains services financiers, qui sont indiqués ci-dessous. Vous trouverez de plus amples renseignements sur nos activités dans notre Rapport annuel 2023 à l'adresse <https://investisseurs.rogers.com/rapport-annuel-2023/>.

### Sans-fil

Au 31 décembre 2023, nous étions le plus important fournisseur de services de communications sans fil au Canada. Nous sommes un chef de file canadien des réseaux sans-fil en mesure de proposer un éventail de technologies et de services novateurs. Nous offrons au grand public et aux entreprises les plus récents appareils, services et applications mobiles.

### Câble

Nous sommes l'un des plus importants fournisseurs de services par câble au Canada. Nous offrons au grand public et aux entreprises partout au pays une sélection de services novateurs et de premier plan : accès Internet haute vitesse à large bande, télévision sur protocole Internet (IP), services satellites, applications, visionnement en ligne, téléphonie, système de domotique et services WiFi évolués.

### Médias

Nous offrons des services de médias sportifs et de divertissement, de télédiffusion et de radiodiffusion ainsi que des expériences de magasinage multiplateformes et des médias numériques. Dans le secteur du divertissement et des médias sportifs, nous sommes propriétaires des Toronto Blue Jays, la seule équipe de baseball canadienne de la Ligue majeure de baseball, ainsi que du Rogers Centre, l'amphithéâtre qui accueille les matchs des Toronto Blue Jays à domicile ainsi que des concerts, des expositions commerciales et des événements spéciaux.

### Autre

Par l'intermédiaire de la Banque Rogers, nous offrons la carte Mastercard de Rogers et la carte World Elite Mastercard Rouge de Rogers, qui permettent aux clientes et clients d'accumuler des points échangeables contre des remises en argent sur les achats qu'ils portent à leur carte de crédit.

## Notre chaîne d'approvisionnement

Notre chaîne d'approvisionnement compte sur des ententes avec des fournisseurs pour procurer divers biens destinés à nos activités commerciales et à notre clientèle. Ces biens comprennent, sans toutefois s'y limiter, l'équipement de réseau, les appareils sans fil, le matériel installé chez la clientèle et des biens de consommation.

## Mesures prises au cours du dernier exercice pour réduire le risque

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2023, la Société a pris les mesures suivantes pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail d'enfants à toute étape de la production de marchandises au Canada ou ailleurs par la Société ou de la production de marchandises importées au Canada par la Société :

- Nous avons amélioré le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers afin d'interdire expressément le travail forcé ou le travail des enfants et d'exiger le signalement de cas de non-conformité à ces dispositions au moyen de notre mécanisme de signalement anonyme accessible à l'adresse [www.rogersstarhotline.com](http://www.rogersstarhotline.com).
- Nous avons amélioré notre sondage annuel sur les pratiques d'approvisionnement éthique en demandant aux fournisseurs non seulement de confirmer qu'ils ont une politique en matière de droits de la personne qui interdit le travail forcé et le travail des enfants (comme l'exige le sondage depuis 2014), mais également de préciser ce qui suit : les volets de leur entreprise et de leurs chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants; la façon dont ils évaluent et gèrent ce risque; tout correctif découlant de toute mesure visant à éliminer le travail forcé ou le travail des enfants; et toute formation spécifique donnée au personnel concernant le travail forcé et le travail des enfants.

## Politiques de Rogers et processus de diligence raisonnable

Rogers ne tolère pas le travail forcé ni le travail des enfants, tant à l'interne qu'au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

La Politique en matière de déontologie de Rogers et le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers, de concert avec notre sondage sur les pratiques d'approvisionnement éthique, notre système de gestion et de surveillance des contrats et notre mécanisme de signalement anonyme (la ligne d'assistance STAR de Rogers), comprennent nos politiques actuelles et nos processus de diligence raisonnable en ce qui a trait au travail forcé et au travail des enfants.

### La Politique en matière de déontologie de Rogers

Le recours au travail forcé et au travail des enfants va à l'encontre des principes fondamentaux de la Politique en matière de déontologie de Rogers. Cette politique s'applique à tout le personnel de Rogers et aux membres du conseil d'administration de RCI, et peut être consultée à l'adresse <https://investisseurs.rogers.com/corporate-governance/governance-materials/>.

La Politique en matière de déontologie de Rogers exige des personnes qu'elles se conforment à toutes les lois et à tous les règlements et qu'elles fassent escalader toute question juridique, ce qui aboutit à une consultation avec la vice-présidence/direction, les Ressources humaines et les Services juridiques, selon le cas. De plus, cette politique exige que chaque personne s'abstienne de traiter avec des fournisseurs et/ou des sous-traitants qui adoptent des pratiques ou des comportements commerciaux illégaux ou contraires à l'éthique.

La Politique en matière de déontologie de Rogers insiste également sur le fait que Rogers ne cherche pas à obtenir des avantages concurrentiels en adoptant des pratiques ou des comportements illégaux ou contraires à l'éthique. En ce qui concerne les fournisseurs, cette politique stipule clairement qu'ils doivent être sélectionnés en fonction du mérite et qu'ils doivent se conformer au Code de déontologie des fournisseurs de Rogers.

Tous les membres du personnel doivent lire et accepter la Politique en matière de déontologie de Rogers comme condition d'emploi au moment de l'embauche, d'un transfert ou d'une promotion, et chaque année par la suite. Le défaut de se conformer à la politique peut entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement et/ou à une poursuite en justice.

### Code de déontologie des fournisseurs de Rogers

Nous utilisons les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme pour atténuer et gérer les problèmes potentiels liés aux droits de la personne dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, notamment en déterminant les régions géographiques, l'équipement et les fournisseurs pouvant comporter un risque.

Le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers établit les exigences de Rogers à l'égard des fournisseurs tiers et, par extension, de leurs sous-traitants en ce qui a trait à l'éthique, aux pratiques anticorruption, aux pratiques de travail, à la protection des droits de la personne ainsi qu'à la gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité. Ces exigences comprennent expressément le fait de ne pas avoir recours au travail forcé ou au travail des enfants, le respect des lois applicables sur les salaires et le respect des règlements locaux relatifs à la semaine de travail. Le Code de déontologie des fournisseurs exige également des fournisseurs qu'ils se dotent d'un système de gestion pour assurer la conformité au Code et aux autres exigences, et pour cerner et atténuer les risques liés au Code et, plus précisément, aux pratiques du travail. Le Code est disponible au [https://supplierportal.rogers.com/Code\\_of\\_Conduct\\_FR.html](https://supplierportal.rogers.com/Code_of_Conduct_FR.html).

Le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers est transmis aux fournisseurs sur notre portail des fournisseurs et est intégré aux exigences contractuelles de ces derniers. En règle générale, on s'attend à ce que les fournisseurs respectent le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers, à défaut de quoi Rogers pourrait mettre en œuvre un plan de mesures correctives ou mettre fin au contrat du fournisseur.

### Sondage sur les pratiques d'approvisionnement éthique

Pour nous assurer que les fournisseurs respectent notre Code de déontologie des fournisseurs et les normes et exigences de la Société, notre groupe responsable de l'approvisionnement mène chaque année une enquête sur les pratiques d'approvisionnement éthique. Nous demandons aux fournisseurs importants, lesquels sont les destinataires de la grande majorité des dépenses en approvisionnement de la Société, de confirmer qu'ils ont des politiques sur les droits de la personne qui interdisent le recours au travail forcé et au travail des enfants et de décrire ce qui suit : les volets de leur entreprise et de leurs chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants; la façon dont ils évaluent et gèrent ce risque; tout correctif découlant de toute mesure visant à éliminer le travail forcé ou le travail des enfants; et toute formation spécifique donnée au personnel concernant le travail forcé et le travail des enfants. Lorsque les réponses au sondage sur les pratiques d'approvisionnement éthique d'un fournisseur révèlent une situation nécessitant un redressement, nous travaillons avec le fournisseur pour préparer un plan d'action afin de corriger cette situation.

## Gestion et surveillance des marchés avec les fournisseurs

Nous exigeons des fournisseurs qu'ils se conforment aux lois et règlements applicables et aux valeurs énoncées dans le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers. Notre système automatisé de gestion des marchés et notre surveillance continue nous aident à repérer les manquements des fournisseurs à se conformer aux lois applicables ou à respecter les exigences du Code de déontologie des fournisseurs et à y réagir.

### Ligne d'assistance STAR de Rogers

Pour que Rogers respecte son engagement d'être une entreprise honnête, intègre et socialement responsable, et pour assurer une meilleure conformité à la Politique en matière de déontologie de Rogers et au Code de déontologie des fournisseurs de Rogers, nous nous attendons à ce que tous les membres du personnel, les fournisseurs et les autres partenaires soient alertes et proactifs en matière de signalement d'inconduites, notamment les comportements contraires à l'éthique ou illégaux, comme le travail forcé et le travail des enfants.

De plus, le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers exige des fournisseurs (notamment leur personnel et leurs sous-traitants) qu'ils signalent tout cas de violation du Code, notamment le travail forcé ou le travail des enfants.

La ligne d'assistance STAR de Rogers ([www.rogersstarhotline.com](http://www.rogersstarhotline.com)) est un outil pour soumettre à la Société, de façon sécurisée et anonyme, des déclarations concernant des allégations d'inconduite, notamment des pratiques de vente ou d'achat contraires à l'éthique de la part d'un fournisseur. Rogers conserve toutes les déclarations qu'elle reçoit à titre confidentiel, enquête sur tous les renseignements fournis et prend les mesures appropriées, conformément à la Politique en matière de déontologie de Rogers et au Code de déontologie des fournisseurs de Rogers. Le format confidentiel est conçu pour aider à atténuer toute réticence d'un membre du personnel ou d'un sous-traitant du fournisseur à rédiger un rapport.

## Évaluation et gestion de la chaîne d'approvisionnement

Nous nous efforçons de faire affaire avec des entités qui sont responsables sur le plan social et qui partagent nos valeurs.

L'identification et la gestion des risques dans notre chaîne d'approvisionnement, notamment le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à n'importe quelle étape de notre chaîne d'approvisionnement, font partie intégrante de notre approche consciencieuse en matière de gestion des impacts sociaux.

Les entreprises de RCI et les Filiales sont toutes exploitées au Canada où, selon l'indice mondial de l'esclavage<sup>2</sup>, la prévalence du travail forcé et du travail des enfants est faible. Qui plus est, la Société se conforme aux lois du travail et aux normes d'emploi fédérales et provinciales. En outre, la majorité des biens utilisés dans notre entreprise proviennent de fournisseurs du Canada et des États-Unis, et sont soumis à des lois du travail et à des normes d'emploi semblables à celles qui s'appliquent à Rogers.

Une partie de notre approvisionnement comprend de l'équipement de réseau, du matériel installé chez la clientèle et des appareils mobiles fabriqués ou assemblés dans des pays comme la Chine, le Vietnam et la Corée du Sud. Il existe un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants en lien avec la production de ces biens, étant donné que les lois, la réglementation et les pratiques visant à protéger les travailleuses et travailleurs dans ces pays pourraient ne pas être aussi strictes que celles applicables aux entreprises exploitées au Canada. Cependant, la grande majorité de cet équipement est fourni à Rogers par d'importants fournisseurs mondiaux qui ont des politiques sur le travail forcé et le travail des enfants, et dont la vaste majorité ont des énoncés sur l'esclavage moderne et sont également membres de la Responsible Business Alliance, ce qui démontre leur engagement à réduire le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement.

De plus, la Société importe une petite quantité d'autres marchandises de fournisseurs établis en Chine, en Inde, au Vietnam et dans d'autres pays dont les lois et la réglementation en matière de protection des travailleuses et travailleurs ne sont pas aussi strictes que celles du Canada. Bien qu'il existe un risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans la production de telles marchandises, ce risque est atténué par le fait que ces fournisseurs sont généralement assujettis au Code de déontologie des fournisseurs de Rogers dans le cadre du processus de passation de Rogers.

Nous passons en revue de façon continue notre chaîne d'approvisionnement, les réponses au sondage sur les pratiques d'approvisionnement éthique, les alertes et les rapports générés par notre capacité de surveillance des fournisseurs afin de cerner les éléments de notre entreprise et de notre chaîne d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants.

<sup>2</sup> Walk Free Global Slavery Index [indice mondial de l'esclavage de Walk Free; site en anglais], <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>

## Mesures correctives

Au cours de notre plus récent exercice financier, nous n'avons pas repéré de travail forcé ou de travail des enfants, et nous n'avons pas été mis au courant d'un tel recours. Par conséquent, nous n'avons pris aucune mesure pour redresser à une telle situation ou remédier à la perte de revenu des familles les plus vulnérables qui seraient touchées par une telle mesure.

## Formation

Tous les nouveaux membres du personnel de Rogers suivent un programme d'intégration obligatoire qui comprend la lecture de la Politique en matière de déontologie de Rogers et l'attestation de cette lecture.

De plus, tous les membres du personnel permanents de Rogers doivent suivre une formation annuelle sur la Politique en matière de déontologie de Rogers. Étant donné le programme d'intégration et la formation continue, on s'attend à ce que les membres du personnel connaissent et respectent les principes et les procédures énoncés dans la politique. Cette formation fait l'objet d'un examen annuel et d'améliorations visant à s'assurer qu'elle est complète et qu'elle aborde un vaste éventail de problèmes.

Les membres du personnel ayant des responsabilités en matière d'approvisionnement d'entreprise reçoivent également une formation annuelle obligatoire sur les politiques d'achat, les exigences réglementaires et les pratiques commerciales éthiques. Cette formation est régulièrement mise à jour. De plus, ces personnes participent à des ateliers portant sur un éventail de questions, notamment le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que les risques connexes. Les membres du personnel qui ne font pas partie de notre groupe responsable de l'approvisionnement d'entreprise reçoivent également une formation ciblée sur la conformité aux politiques et aux pratiques d'achat.

## Approbation et attestation

Le présent Rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Rogers Communications Inc. à titre de rapport conjoint de Rogers Communications Inc. et de ses Filiales pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, conformément au sous-alinéa 11(4)b)(ii) de la Loi.

Je possède l'autorité nécessaire pour lier Rogers Communications Inc.

## Évaluation de l'efficacité

Le présent Rapport décrit un certain nombre de mesures mises en place par Rogers pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos entreprises et nos chaînes d'approvisionnement. Notre groupe d'approvisionnement évalue régulièrement l'efficacité de nos pratiques en fonction des exigences de la Loi.

Les comités du conseil d'administration de RCI suivants supervisent notre programme afin de cerner les risques et d'y réagir, notamment les risques de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement.

Le Comité de gouvernance d'entreprise élabore et passe en revue un ensemble de principes de gouvernance, dont un code de déontologie, pour instaurer une culture de gouvernance saine, et prodigue au Conseil des recommandations à cet égard, le cas échéant.

Le Comité d'audit et de risque passe en revue l'évaluation des risques stratégiques effectuée chaque année ainsi que la façon dont la direction surveille et contrôle l'exposition de la Société aux risques majeurs et applique ses politiques de gestion des risques.

Le Comité ESG supervise les politiques, stratégies et programmes de la Société en matière de durabilité environnementale et de responsabilité sociale, notamment en passant en revue les tendances et les problèmes émergents dans le domaine des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, ainsi que les risques et les occasions qui peuvent avoir une incidence sur la stratégie et le rendement de la Société. Ce travail comprend également l'examen des mesures que la Société peut prendre pour être une entreprise responsable sur le plan social et la communication de la culture et des valeurs de la Société.

### "Robert Gemmell"

#### **Robert Gemmell**

Administrateur principal  
Président du Comité d'audit et de risque  
Président du Comité de gouvernance d'entreprise  
Rogers Communications Inc.  
Date : 16 mai 2024

### "Tony Staffieri"

#### **Tony Staffieri**

Administrateur, président et chef de la direction  
Rogers Communications Inc.  
Date : 16 mai 2024