

# **Rapport conjoint sur la chaîne d'approvisionnement de Sirius XM Canada Holding Inc. et de Sirius XM Canada Inc. en vertu de *la Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement***

## **A. INTRODUCTION**

Sirius XM Canada Holdings Inc. et Sirius XM Canada Inc. (collectivement, « SiriusXM ») s'engagent à faire leur part pour prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Conformément à l'article 11 de *la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »), le présent rapport décrit les mesures prises par SiriusXM au cours de l'exercice financier 2025 (l'« **année de référence** ») pour prévenir et réduire le risque que du travail forcé ou du travail des enfants ait été utilisé dans la production des biens importés au Canada par SiriusXM.

Le présent rapport décrit également la structure, les activités, les chaînes d'approvisionnement et les fournisseurs directs de SiriusXM ; ses politiques et ses processus de diligence raisonnable en matière de travail forcé et de travail des enfants ; les segments de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement qui présentent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants, ainsi que les mesures qu'elle a prises pour évaluer et gérer ce risque ; et la manière dont SiriusXM évalue son efficacité à garantir l'absence de recours au travail forcé et au travail des enfants dans ses activités.

En recueillant ces informations et en surveillant régulièrement ses pratiques commerciales, SiriusXM continuera à identifier, prévenir, réduire et traiter les risques liés au travail forcé et au travail des enfants tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, et fera preuve de responsabilité et de transparence.

## **B. STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DE SIRIUSXM**

Conformément aux définitions énoncées à l'article 2 de la Loi, SiriusXM est une « entité » et est soumise aux obligations de déclaration prévues par la Loi, car elle importe au Canada des marchandises produites à l'extérieur du Canada. SiriusXM est une société qui a un établissement en Ontario, au Canada, et qui exerce ses activités dans tout le Canada.

Il s'agit du premier rapport de SiriusXM et aucun rapport antérieur n'a été soumis pour l'année de référence.

En tant qu'entreprise de radiodiffusion par satellite titulaire d'une licence fédérale, SiriusXM exerce ses activités dans le secteur de l'information et de la culture en tant que fournisseur de services de radiodiffusion et de contenu, plus précisément dans le secteur de la radiodiffusion par satellite, des données et des services de diffusion en continu. Bien que les principales activités de SiriusXM concernent les services d'abonnement audio et de données, l'entreprise est également impliquée dans l'importation au Canada de matériel et d'accessoires de réception radio.

Le fournisseur de niveau 1 de SiriusXM (le « **fournisseur direct** ») a son siège social à Taïwan et possède des sites de fabrication en Chine, au Vietnam, au Mexique et à Taïwan.

Au cours de l'année de référence, SiriusXM a examiné ses propres activités et celles de son Fournisseur direct et a mené une évaluation interne des risques de travail forcé et/ou de travail des enfants dans ses propres opérations et dans celles de son Fournisseur direct. SiriusXM compte actuellement un seul Fournisseur direct.

Dans le cadre de l'examen de ses activités internes, SiriusXM a recueilli des informations concernant ses processus de recrutement, ses politiques internes et les clauses contractuelles conclues avec ses fournisseurs. SiriusXM a également recueilli des informations concernant les politiques de ses fournisseurs directs en matière de droits de l'homme, les procédures de réparation mises en place pour les victimes du travail forcé et du travail des enfants, ainsi que l'existence éventuelle de lacunes nécessitant une enquête plus approfondie.

### **C. POLITIQUES ET PROCÉDURES DE DILIGENCE RAISONNABLE**

SiriusXM a mis en place des politiques et des processus de diligence raisonnable concernant le travail forcé et/ou le travail des enfants dans ses offres d'emploi et ses processus de recrutement. Dans le cadre de son processus de diligence raisonnable, SiriusXM vérifie l'identité de chaque candidat retenu et procède à des vérifications de ses antécédents scolaires et judiciaires avant son intégration.

Dans ses offres d'emploi, SiriusXM précise qu'elle est un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi. Son processus de recrutement est conçu pour être exempt de pratiques discriminatoires telles que définies dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et SiriusXM favorise la santé et la sécurité en mettant en œuvre les exigences de la partie II du *Code canadien du travail* et du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*.

De plus, les employés de SiriusXM doivent confirmer chaque année leur conformité au Code de conduite et d'éthique des affaires et aux politiques d'équité à l'égard des employés de SiriusXM. Ces politiques soutiennent l'engagement de SiriusXM à créer un milieu de travail où les employés sont traités avec respect, équité et dignité, tout en favorisant les initiatives en matière d'équité. Elles intègrent une conduite responsable des affaires dans les systèmes de gestion de SiriusXM et prévoient des mesures correctives le cas échéant.

Au cours de l'année de référence, SiriusXM a inclus dans son formulaire d'admission des fournisseurs une clause exigeant que les fournisseurs certifient et garantissent que ni eux-mêmes, ni aucune de leurs sociétés mères, filiales, sociétés affiliées ou fournisseurs ne se livrent à des pratiques impliquant le travail forcé ou le travail des enfants ; que le fournisseur s'engage à exercer une diligence raisonnable suffisante au sein de sa chaîne d'approvisionnement pour les matériaux qu'il utilise, distribue ou importe au Canada ; et qu'il évalue et traite les risques de travail forcé et de travail des enfants au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Les fournisseurs doivent également s'engager à prendre les mesures correctives appropriées si des preuves de travail forcé ou de travail des enfants sont découvertes au sein de leur chaîne d'approvisionnement.

Lors de l'examen de ses propres activités au cours de l'année de référence, SiriusXM n'a pas identifié de risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités et a donc déterminé qu'aucune mesure corrective n'était nécessaire.

Outre ses politiques internes, SiriusXM a également examiné les politiques de ses fournisseurs directs, qui sont décrites ci-dessous.

#### **D. LES SECTEURS DE SON ACTIVITÉ ET DE SES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT PRÉSENTANT UN RISQUE DE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS**

Comme indiqué ci-dessus, le fournisseur direct de SiriusXM a son siège social à Taïwan et dispose de sites de production en Chine, au Vietnam, au Mexique et à Taïwan. SiriusXM a demandé et obtenu de son fournisseur direct un rapport détaillant sa structure organisationnelle, ses activités et ses programmes de conformité.

Sur la base des documents fournis par son fournisseur direct, SiriusXM a identifié les engagements suivants pris par ce dernier pour lutter contre les risques liés au travail forcé et au travail des enfants :

- Respect du code de conduite de la Responsible Business Alliance (« RBA ») ;
- Maintien de codes et de politiques internes interdisant expressément l'esclavage moderne et la traite des êtres humains dans ses opérations et ses chaînes d'approvisionnement ; et
- Exigences contractuelles imposant aux fournisseurs de signer des engagements en matière de développement durable et de code de conduite des fournisseurs.

Des risques potentiels de travail forcé et/ou de travail des enfants peuvent survenir dans des juridictions étrangères où la législation du travail et les normes d'emploi sont moins strictes, en particulier lorsque SiriusXM n'entretient pas de relation contractuelle directe avec les fournisseurs de niveau 2 et les fournisseurs situés plus en aval de la chaîne d'approvisionnement.

Pour faire face à ces risques potentiels, SiriusXM a collaboré avec son fournisseur direct en lui demandant de lui fournir un rapport annuel sur ses programmes de conformité, en sollicitant des mises à jour lorsque les politiques semblaient obsolètes, et en demandant des informations issues de ses audits internes concernant les domaines potentiellement à haut risque en matière de travail forcé ou de travail des enfants.

#### **E. MESURES PRISES AU COURS DE L'ANNÉE DE RAPPORT POUR ÉVALUER, PRÉVENIR ET RÉDUIRE LE RISQUE DE TRAVAIL FORCÉ ET/OU DE TRAVAIL DES ENFANTS**

Dans le cadre de son processus de diligence raisonnable, SiriusXM a collaboré avec son fournisseur direct et a reçu un rapport décrivant ses politiques relatives à la protection des droits de l'homme et à l'interdiction expresse de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains.

Parmi les mesures supplémentaires décrites par le fournisseur direct de SiriusXM figure un programme d'audit de la RBA, dans le cadre duquel les fournisseurs sont classés par niveau de risque et sélectionnés pour faire l'objet d'un audit et de mesures correctives, le cas échéant.

En outre, SiriusXM a reçu des informations concernant les initiatives de son fournisseur direct en matière de minerais responsables. Ces initiatives visent à garantir que les métaux et les minerais ne proviennent pas illégalement de zones de conflit.

#### **F. MESURES CORRECTIVES**

Dans son évaluation des risques, SiriusXM n'a identifié aucun indice de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités internes ni dans celles de son fournisseur direct. En conséquence, aucune mesure corrective concernant le travail forcé ou le travail des enfants, ni concernant la perte de revenus qui en découle pour les familles vulnérables, n'a été nécessaire au cours de l'année de référence. Toutefois, des mesures correctives sont disponibles au niveau des fournisseurs directs de SiriusXM, et SiriusXM exigerait de ses fournisseurs directs qu'ils prennent les mesures correctives appropriées si des problèmes venaient à se poser.

## **G. FORMATION**

Au cours de l'année de référence, SiriusXM a mis en place une formation obligatoire de sensibilisation au travail forcé et/ou au travail des enfants à l'intention du personnel concerné de SiriusXM. Cette formation continuera d'être dispensée régulièrement à l'avenir.

D'après les rapports accessibles au public, le fournisseur direct de SiriusXM dispense une formation obligatoire à ses employés, notamment sur les questions ESG et la RBA, ainsi qu'une formation annuelle sur le code de conduite anti-corruption.

En outre, le fournisseur direct a mis en place des systèmes de signalement des plaintes et des violations, ainsi qu'un groupe de travail au sein du bureau de l'intégrité spécialement formé pour mener des enquêtes et traiter les signalements, y compris les questions relatives au risque de travail forcé et/ou de travail des enfants.

## **H. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ**

SiriusXM a obtenu de son fournisseur direct des informations concernant les procédures et pratiques qu'il utilise pour évaluer l'efficacité de ses formations et des contrôles associés en matière de travail forcé et/ou de travail des enfants.

Par exemple, l'équipe des ressources humaines du Fournisseur direct évalue ses processus de recrutement par le biais de mesures d'identification et de vérification des candidats retenus, y compris les travailleurs migrants. Elle évalue également l'efficacité grâce à un portail de signalement anonyme qui permet aux employés et aux fournisseurs de signaler les violations des politiques de l'entreprise. Dans le cadre du programme d'audit du Fournisseur direct, environ 50 fournisseurs identifiés comme présentant un risque élevé sont sélectionnés chaque année pour des audits RBA afin de vérifier la conformité avec son code de conduite et les autres politiques applicables. SiriusXM a obtenu de son fournisseur direct l'engagement de suivre les indicateurs de performance pertinents, notamment le nombre de cas signalés de recours au travail forcé et/ou au travail des enfants, ainsi que la manière dont ces cas ont été résolus, y compris les mesures correctives ou l'indemnisation des victimes. Pour l'année de référence, le fournisseur direct de SiriusXM n'a signalé aucun cas d'esclavage moderne ou de traite des êtres humains identifié lors des audits des fournisseurs, comme décrit dans son rapport.

SiriusXM s'engage à poursuivre son examen régulier, tant en interne qu'avec son fournisseur direct, afin d'évaluer, de prévenir et d'éradiquer le travail forcé et le travail des enfants de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement.

*Conformément aux dispositions de la loi relative à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi »), et en particulier à son article 11, j'atteste, en ma qualité de président-directeur général, avoir examiné les informations contenues dans le rapport au nom de l'organe de direction des entités susmentionnées. À ma connaissance, et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'exercice visé ci-dessus. Le présent rapport conjoint a été approuvé par l'organe directeur de chaque entité mentionnée dans ce rapport, conformément au sous-alinéa 11(4)(b)(i) de la Loi.*

Nom : Mark Redmond, au nom des conseils d'administration de Sirius XM Canada Holdings Inc. et de Sirius XM Canada Inc.

Titre : Président et chef de la direction

Date : 29 mai 2026

Signature : « *Mark Redmond* »

« J'AI LE POUVOIR DE LIER SIRIUS XM CANADA HOLDINGS INC. ET SIRIUS XM CANADA INC. »