



OPAL-RT Technologies Inc.

Évaluation de l'entreprise en matière de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

31 mai 2025

Table des matières

Introduction	2
Structure, activités et chaîne d'approvisionnement	2
Politiques et diligence raisonnable	3
Identification et gestion des risques	6
Activités de mitigation des risques de travail forcé et de travail des enfants	7
Attestation	10

Introduction

En tant qu'entreprise responsable, nous reconnaissons l'importance de se conformer aux lois et aux normes en vigueur, tant provinciales que fédérales. Nous nous sommes engagés de manière ferme et résolue à respecter les législations québécoise et canadienne en matière de droit du travail, de sécurité et d'autres domaines réglementaires. Cet engagement fait partie intégrante de notre culture d'entreprise, illustrant notre dévouement envers nos employés, nos clients et nos partenaires.

De plus, plusieurs de nos collaborateurs sont reconnus pour leurs normes rigoureuses en matière de qualité et de conformité et disposent de politiques et d'engagements clairs contre le travail forcé et le travail des enfants.

Dans les sections suivantes, nous mettrons en lumière les initiatives déjà mises en œuvre par notre entreprise ainsi que celles que nous envisageons d'adopter pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants.

Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

L'entité, soit OPAL-RT Technologies Inc. (« OPAL-RT » ou « l'entreprise ») remplit les conditions définies par la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la Loi), car elle opère diverses activités au Canada, notamment en tant que concepteur et fournisseur de systèmes de simulation en temps réel pour divers domaines, tels que l'énergie, le transport ou encore l'automatisation. Le présent rapport couvre les activités et la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise pour l'exercice financier 2023-2024, soit du 1^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024.

Structure

OPAL-RT est l'entité faisant l'objet du présent rapport (Numéro d'entreprise du Québec : 1146732749). Le siège social est dans la ville de Montréal. L'entreprise est une société constituée sous le régime de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (L.R.C. c. C-44). Elle n'est pas cotée bourse.

OPAL-RT est dirigée par le président et directeur de la technologie, Jean Bélanger, accompagné de son équipe de direction composée de vice-présidents et directeurs. En date du 31 mai 2025, un total de 256 personnes y sont employées.

Activités

L'entreprise développe des plateformes de simulation en temps réel qui permettent aux ingénieurs et chercheurs de concevoir, tester et valider des systèmes complexes dans les domaines des réseaux électriques, de l'automobile, de l'aérospatiale et de la défense, et de l'enseignement et de la recherche, en reproduisant virtuellement des conditions de fonctionnement réelles. OPAL-RT exerce la totalité de ses activités au Canada.

Parmi les produits et services offerts, on retrouve les suivants :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Plateformes logicielles ➤ Modules logiciels ➤ Matériel de simulation ➤ Extension FPGA et E/S | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Composants matériels ➤ Simulateurs HIL spécialisés ➤ Services d'intégration et de conseil |
|---|---|

Chaîne d'approvisionnement

OPAL-RT se procure des biens et services auprès de 170 fournisseurs en provenance de quinze pays. De ces fournisseurs, 54% sont Canadiens et 46% sont des fournisseurs internationaux.

La majorité des achats, soit plus de 1 % du volume d'achat total, sont faits dans sept pays, soit le Canada, les États-Unis, Taïwan, l'Allemagne, la Suisse, le Royaume-Uni et l'Espagne.

Politiques et diligence raisonnable

Politique et documentation actuelles

L'entreprise dispose de politiques et documentations pertinentes en lien avec la loi S-211.

Politiques et documentation	Description	Soutien à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants
Manuel d'employé	<p>Le manuel de l'employé vise à fournir aux employés un guide pour assurer de bonnes conditions de travail.</p> <p>Il présente entre autres les valeurs organisationnelles, le code de civilité, les horaires de travail, la rémunération, les congés, les avantages sociaux, la gestion de la formation et la santé et sécurité au travail. Il décrit également les mesures disciplinaires en cas de comportement inadéquat.</p> <p>Le manuel de l'employé présente aussi les Politiques de l'entreprise portant sur la prévention et la prise en charge des situations de harcèlement psychologique et de violence au travail et celle portant sur la violence conjugale.</p>	<p>En fournissant des directives claires sur les droits des employés, les conditions de travail et les normes de travail, le manuel de l'employé établit un cadre de travail et d'éthique pour l'entreprise.</p> <p>En sensibilisant les employés à leurs droits et en encourageant la transparence des pratiques et la responsabilisation du personnel et des cadres, le manuel contribue à prévenir les pratiques illégales et à protéger les travailleurs.</p>
Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique et de violence au travail	<p>Cette politique a pour objectif d'établir un cadre de surveillance concernant le harcèlement psychologique ou sexuel, et la violence en milieu de travail.</p> <p>Elle comprend la portée, des définitions, les engagements d'OPAL-RT pour maintenir un milieu exempt de harcèlement et un processus à</p>	<p>En fournissant une politique claire en matière de harcèlement, l'entreprise soutient la création d'un environnement de travail sécuritaire et respectueux pour tous ses employés.</p>

Politiques et documentation	Description	Soutien à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants
	<p>suivre pour signaler une situation de harcèlement. Le processus d'analyse de la plainte est également détaillé étape par étape.</p>	
<p>Politique en matière de violence conjugale</p>	<p>La politique d'OPAL-RT en matière de violence conjugale vise à offrir un environnement de travail sécuritaire, respectueux et libre de toute forme de violence.</p> <p>L'entreprise s'engage à soutenir les employés victimes de violence conjugale en mettant en place des mesures de prévention, de sensibilisation, de soutien et d'intervention, incluant la confidentialité des signalements, l'élaboration de plans de sécurité individuels, l'accès à des ressources spécialisées, et l'application d'ordonnances judiciaires, si nécessaire.</p>	<p>Cette politique contribue à la lutte contre le travail forcé en créant un cadre de protection pour les personnes vulnérables, notamment celles qui pourraient être contraintes à travailler sous la menace ou le contrôle d'un partenaire violent.</p> <p>En reconnaissant la violence conjugale comme un facteur pouvant affecter la liberté et la dignité des employés, OPAL-RT agit en cohérence avec les principes de la Loi S-211, qui vise à prévenir toute forme de travail forcé ou de coercition dans les milieux professionnels.</p>
<p>Code d'éthique</p>	<p>Ce code vise à instaurer une culture d'intégrité, de transparence et de responsabilité dans toutes les activités de l'entreprise.</p> <p>Il s'applique à l'ensemble des employés, dirigeants, administrateurs d'OPAL-RT. Ce code définit les comportements attendus en matière de conformité réglementaire, de lutte contre la corruption, de protection des données, de santé et sécurité au travail, de harcèlement et de gestion éthique des relations d'affaires.</p> <p>Il sert de guide pour la prise de décisions éthiques et encourage la dénonciation sans crainte de représailles.</p> <p>Il est attendu que les agents, représentants, fournisseurs et ceux qui font affaire avec OPAL-RT ou agissent en son nom respectent des normes tout aussi élevées.</p>	<p>Ce code affirme explicitement l'engagement d'OPAL-RT à respecter les lois interdisant le travail forcé et la traite des êtres humains.</p> <p>Ce code impose aussi des exigences de diligence raisonnable envers les employés, qui s'engagent envers des pratiques commerciales éthiques et conformes aux lois en vigueur.</p> <p>En favorisant un environnement de travail éthique, équitable et conforme aux normes internationales, le code soutient les objectifs de la Loi S-211 et renforce la responsabilité sociale de l'entreprise.</p>
<p>Politique globale anticorruption</p>	<p>La politique vise à prévenir toute forme de corruption, de pots-de-vin ou de paiements illicites dans l'ensemble de ses activités commerciales à l'échelle mondiale.</p> <p>Elle s'applique à tous les employés, dirigeants, administrateurs et aux filiales et sociétés affiliées dans le monde entier.</p> <p>Cette politique interdit strictement les paiements</p>	<p>En imposant des standards élevés de transparence, de traçabilité et de sélection rigoureuse des partenaires, cette politique contribue indirectement à la lutte contre le travail forcé.</p> <p>En effet, les pratiques de corruption sont souvent liées à des environnements où les droits fondamentaux des travailleurs sont négligés ou</p>

Politiques et documentation	Description	Soutien à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants
	ou avantages indus, qu'ils soient directs ou indirects, envers des entités publiques ou privées, et impose des obligations de diligence raisonnable dans les relations avec les tiers. Elle exige également la transparence dans les registres financiers et prévoit des mécanismes de contrôle rigoureux pour détecter et prévenir les comportements à risque.	contournés. En refusant de collaborer avec des entités douteuses, OPAL-RT réduit les risques d'être impliquée dans des chaînes d'approvisionnement où le travail forcé ou le travail des enfants pourrait exister.
Certification ISO9001	OPAL-RT détient la certification ISO 9001 depuis 2013. Celle-ci exige la mise en place de processus documentés pour assurer la traçabilité des produits, des services et des fournisseurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Cela inclut l'identification claire des fournisseurs approuvés, la conservation des preuves liées aux achats, aux inspections et aux performances des fournisseurs, ainsi que la capacité à retracer l'origine des matériaux ou composants utilisés.	En imposant une documentation rigoureuse des processus, des fournisseurs et des flux de matières, ISO 9001 permet de retracer avec précision l'origine des produits et services tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Cette transparence facilite le suivi de la qualité, et peut également être une opportunité d'identification des risques liés au travail forcé ou au travail des enfants, grâce aux audits des fournisseurs dans le cadre des activités.
Déclaration sur les minerais de conflit	La déclaration sur les minéraux de conflit d'OPAL-RT exprime l'engagement volontaire de l'entreprise à soutenir des chaînes d'approvisionnement exemptes de conflits, bien qu'elle ne soit pas soumise aux obligations de déclaration de la <i>Securities and Exchange Commission</i> Américaine. Cette politique vise à éviter l'utilisation de minéraux (tantale, étain, tungstène et or) provenant de zones de conflit comme la République démocratique du Congo et ses pays voisins.	La déclaration sur les minéraux de conflit d'OPAL-RT contribue indirectement à la lutte contre le travail forcé. En effet, l'exploitation minière dans les zones de conflit est souvent associée à des violations des droits de la personne, y compris le recours au travail forcé et au travail des enfants. La déclaration volontaire d'OPAL-RT fait preuve d'une diligence raisonnable sur l'origine des matériaux utilisés dans ses produits, et atténue le risque d'être complice de telles pratiques dans sa chaîne d'approvisionnement.

Diligence raisonnable

Outre les politiques et la documentation présentées précédemment, OPAL-RT réalise le suivi du taux de participation de son personnel aux formations sur les politiques internes afin de confirmer qu'il a bien reçu toutes les informations pertinentes concernant ces politiques et qu'il a compris la documentation afférente. De plus, chaque nouvelle embauche doit obligatoirement compléter une série de formations, afin de compléter son intégration. Un suivi de la progression de ces formations est assuré en continu par l'équipe des ressources humaines.

Au niveau de la gestion des fournisseurs, OPAL-RT entretient des relations de longue date avec la majorité

de ceux-ci. Un formulaire de qualification des fournisseurs ou sous-traitant a été développé par OPAL-RT, et peut être rempli préalablement à la formalisation d'une relation d'affaires, selon le type de fournisseur ou sous-traitant. Ce formulaire exige des fournisseurs ou sous-traitants de fournir diverses informations, notamment sur la nature de leurs contrôles de qualité et leurs contrôles documentaires internes, leurs contrôles de processus et leurs techniques de production. Ces informations servent à l'évaluation de la performance globale des fournisseurs en termes de qualité de marchandise et permettent à OPAL-RT d'analyser les pratiques du fournisseur avant de sélectionner le fournisseur ou sous-traitant.

Ce même formulaire peut être utilisé lors d'un audit de surveillance et de vérification par OPAL-RT auprès de ses fournisseurs. Cet audit peut se concrétiser par une visite sur site à la suite d'un problème de qualité. Bien que le formulaire de qualification n'ait jamais permis d'évaluer la conformité des fournisseurs à la Loi S-211, il pourrait permettre à OPAL-RT d'identifier les risques émergents de la chaîne d'approvisionnement et de sensibiliser les fournisseurs au travail forcé et au travail des enfants, le cas échéant. OPAL-RT prévoit l'ajout d'une section sur les pratiques en matière de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans le formulaire de qualification.

OPAL-RT applique aussi un programme structuré d'identification et de gestion des risques d'entreprise, ce qui démontre la proactivité de l'entreprise à identifier, évaluer et atténuer les risques liés à ses activités.

Identification et gestion des risques

Identification des risques

Les risques sont identifiés et évalués selon deux critères :

1. Industrie : L'industrie dans laquelle opère l'entité qui doit déposer un rapport est-elle jugée à risque en ce qui a trait au travail forcé et au travail des enfants ?
2. Marchandise :
 - a. Le pays duquel provient la marchandise acquise par l'entité qui doit déposer un rapport est-il jugé à risque en ce qui a trait au travail forcé et au travail des enfants ?
 - b. La marchandise acquise par l'entité qui doit déposer un rapport est-elle jugée à risque en ce qui a trait au travail forcé et au travail des enfants ?

L'évaluation des risques utilise deux indices distincts pour conclure sur les risques inhérents de travail forcé et de travail des enfants lié aux industries, aux biens et aux pays : (1) l'indice mondial de l'esclavage de *Walk Free* (industrie et pays) et (2) la liste des biens produits par le travail des enfants ou le travail forcé du ministère américain du Travail (marchandise) (*US Department of Labor's List of Goods Produced by Child Labour or Forced Labour*).

Ainsi, une évaluation des risques liés à l'industrie, aux marchandises (incluant les matériaux de fabrication du bien) achetées par l'entreprise et aux pays auprès desquels les biens ont été acquis a été réalisée.

Afin de faire cette évaluation, l'entreprise a évalué les catégories de produits représentant au moins 1 % du total des dépenses d'approvisionnement pour l'exercice 2023-2024. Toute catégorie de produits représentant moins de 1 % du total des achats est considérée comme non significative pour cette

évaluation et exclue de l'analyse.

Industrie

OPAL-RT opère dans le secteur des technologies de l'ingénierie et des logiciels, en développant des solutions matérielles et logicielles de simulation. Bien qu'elle conçoive et assemble certains équipements spécialisés (comme des simulateurs en temps réel), elle ne compte pas de composante manufacturière. En tant que développeur et commerçant de plateformes de simulation en temps réel, l'entreprise distribue des pièces, des modules logiciels, des plateformes. Selon le rapport *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, cette industrie ne fait pas partie de celles identifiées comme étant à risque. Ainsi, nous considérons que l'industrie dans laquelle OPAL-RT œuvre représente un faible risque.

Pays

Si OPAL-RT sait que certains de ses fournisseurs canadiens achètent des produits en provenance de pays étrangers, l'entreprise ne connaît pas l'étendue de ces achats. OPAL-RT sait également qu'elle achète des produits finis fabriqués à partir de matériaux multiples, et que chaque matériau peut présenter un profil de risque différent en ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement.

Parmi les pays dans lesquels l'entreprise se fournit et représentant plus de 1% du total de ses achats, se trouvent le Canada, les États-Unis, Taïwan, l'Allemagne, la Suisse, le Royaume-Uni et l'Espagne. Tous ces pays sont considérés comme des pays à faible risque de travail forcé et de travail des enfants.

Marchandises achetées

OPAL-RT propose plusieurs équipements qui sont majoritairement achetés auprès de divers fournisseurs. L'entreprise n'achète pas directement tous ces matériaux. Par exemple, une puce électronique achetée par OPAL-RT pourrait contenir du polysilicium. Par conséquent, OPAL-RT a identifié les risques liés à certains des matériaux utilisés dans la production de produits finis que l'entité achète et utilise dans la fabrication de ses équipements.

Parmi les items achetés, ceux présentant un risque inhérent élevé à extrême de travail forcé et de travail des enfants sont les suivants :

➤ Fer

➤ Produits électroniques

D'autres matériaux pouvant être associés à un risque inhérent de travail forcé et de travail des enfants sont présents en quantités variables dans les items achetés par OPAL-RT. On retrouve notamment le zinc en faible quantité et potentiellement le polysilicium, en proportion négligeable, dans les composants électroniques.

Activités de mitigation des risques de travail forcé et

de travail des enfants

Gestion des fournisseurs

Afin de réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, OPAL-RT prévoit la place des mécanismes suivants pour l'intégration et le contrôle des fournisseurs :

1. Intégration des fournisseurs :
 - a. OPAL-RT envisage la mise à jour de son formulaire de qualification des fournisseurs pour intégrer une auto-évaluation des pratiques en matière de travail forcé et de travail des enfants.
 - b. OPAL-RT considère l'envoi systématique du formulaire de qualification amendé à ses nouveaux fournisseurs, afin d'évaluer leurs pratiques en matière de travail forcé et de travail des enfants
 - c. OPAL-RT évalue la possibilité d'exiger la mise à jour ce formulaire de qualification par le fournisseur, selon des critères spécifiques, à la suite de l'évaluation initiale du fournisseur et de son profil de risque.
2. Contrôle des fournisseurs, audits ponctuels :
 - a. Les fournisseurs peuvent faire l'objet d'un audit ponctuel à la suite d'une baisse de performance ou un problème de qualité. Bien que cet audit de qualité n'intègre pas les aspects liés à la loi S-211, OPAL-RT évalue la possibilité d'intégrer aux audits ponctuels existants, réalisés par l'équipe d'audit de la qualité, l'évaluation du contenu du formulaire de qualification, notamment sur les pratiques en matière de travail forcé et travail des enfants, sur le code d'éthique en vigueur chez le fournisseur et sur leurs pratiques en lien avec les minéraux de conflit.
3. Plusieurs fournisseurs importants de l'entreprise publient sur leur site web des politiques détaillées témoignant de leur engagement envers le respect des droits de la personne, ainsi que la prévention du travail forcé et du travail des enfants, dont certains font spécifiquement allusion à la Loi S-211. OPAL-RT a confiance que ces mesures soutiennent les objectifs de la Loi.

Politique interne

Afin de réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement, OPAL-RT prévoit la mise à jour suivante :

1. Code d'éthique
 - a. La précision explicite interdisant le travail des enfants sera ajoutée au code d'éthique, à la suite de l'engagement d'OPAL-RT déjà mentionné quant au respect des lois interdisant le travail forcé et la traite des êtres humains.

Formation de sensibilisation

OPAL-RT n'a pas mis en place de formation spécifique concernant le travail forcé ou le travail des enfants. Toutefois, OPAL-RT demande à ses employés de suivre une formation en lien avec le code d'éthique. Elle encourage aussi une conduite morale et éthique dans toutes les sphères d'activités.

OPAL-RT évalue l'opportunité de former certains membres d'OPAL-RT Technologies provenant de la direction, des départements d'opérations, de qualité, d'approvisionnement et des ressources humaines, spécifiquement sur les enjeux liés au travail forcé et au travail des enfants.

Mesures correctrices pour contrer le travail forcé et le travail des enfants, ainsi qu'atténuer la perte de revenus des familles vulnérables

En date du 31 mai 2025, OPAL-RT n'a pas identifié ou détecté, et n'a aucune raison de suspecter des cas de travail forcé ou de travail des enfants au sein de ses opérations ou de celles de ses fournisseurs directs. Par conséquent, aucune mesure correctrice n'a été requise au cours de l'exercice 2024, que ce soit à l'égard du travail forcé ou du travail des enfants, ou à l'égard de tout cas entraînant une perte de revenus pour des familles vulnérables.

Processus d'auto-évaluation en lien avec le travail forcé et le travail des enfants

OPAL-RT a réalisé les actions suivantes pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants :

1. Réalisation d'une auto-évaluation interne des risques de travail forcé et/ou de travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise. OPAL-RT a identifié dans le présent rapport les biens et les pays de la chaîne d'approvisionnement qui présentent des risques inhérents de travail forcé et/ou de travail des enfants.
2. Mise en œuvre de politiques et documentation qui créent une culture dans laquelle les employés se sentent en sécurité et contribuent à prévenir les pratiques illégales et à protéger les travailleurs. OPAL-RT affirme déjà son engagement à lutter activement contre le travail forcé dans son code d'éthique, et y précisera également le travail des enfants.
3. Des mesures d'intégration et de contrôle liées aux activités de mitigation des risques ont été identifiées pour réduire le risque de travail forcé et/ou de travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement, et le formulaire de qualification des fournisseurs sera bonifié pour adresser les enjeux spécifiques au risque de travail forcé et au travail des enfants.

Attestation

Conformément aux exigences de la Loi S-211, et en particulier à la section 11 de celle-ci, je certifie avoir examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité ou les entités mentionnées ci-dessus. Selon mes connaissances, et ayant fait preuve de diligence raisonnable, je certifie que les informations contenues dans le rapport sont vraies, précises et complètes à tous égards essentiels aux fins de la loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Manon Dégarie

Nom, prénom

Signed by:

Manon Dégarie

Signature

CFO

Titre

5/29/2025

Date

Je suis autorisé à engager OPAL-RT. Ce rapport couvre l'exercice financier 2023-2024.