

RAPPORT SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

1. OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE RAPPORT

Ce Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants (ci-après, le « **Rapport** ») a été rédigé et est soumis par Revera Inc. en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (ci-après, la « **Loi** »). Dans le cadre de ce Rapport, les termes « **nous** », « **nos** », « **notre** », « **Revera** » et l'« **Entreprise** » désignent, collectivement, Revera Inc. et ses filiales au Canada, incluant ses filiales actives, Revera Retirement LP et Revera Long Term Care Inc. Revera détient également deux filiales actives en propriété exclusive à l'extérieur du pays, soit Sunrise Senior Living aux États-Unis et Signature au Royaume-Uni; chacune d'entre elles est dotée d'une équipe de gestion et d'un conseil d'administration indépendants et présentera son propre rapport en vertu de la Loi.

Ce Rapport comprend un aperçu des mesures et des actions prises par Revera afin d'évaluer, de prévenir et de mitiger les risques relatifs au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. Ce Rapport concerne l'année fiscale se terminant le 31 décembre 2023 (soit, la « **Période visée par le Rapport** ») et constitue le premier rapport préparé par Revera en vertu de la Loi.

2. STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DE L'ENTREPRISE

Revera Inc. est une société incorporée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Revera est une filiale en propriété exclusive de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public, une société d'État canadienne. Au cours de la Période visée par le Rapport, Revera était à la fois propriétaire/gestionnaire d'actifs et opérateur de résidences et de centres de soins de longue durée. L'Entreprise fournissait également des services de gestion en matière d'aménagement et de construction. Les filiales responsables de la plupart des activités d'approvisionnement de Revera au cours de la Période visée par le Rapport étaient Revera Retirement LP et Revera Long Term Care Inc., qui offraient des services de gestion des opérations pour les établissements de Revera ainsi que pour des tiers propriétaires.

Au cours de la Période visée par le Rapport, Revera a fait l'acquisition de marchandises destinées à être utilisées par ses bureaux administratifs et ses services de gestion des opérations de résidences et de centres de soins de longue durée. Les marchandises achetées pour combler les besoins des services de gestion des opérations comprenaient, entre autres, de la nourriture, du matériel, des fournitures médicales, des produits de nettoyage, des linges de table et autres ainsi que des meubles. Les activités de Revera ont subi divers changements importants avant la fin de la Période visée par le Rapport, notamment la décision de mettre un terme aux services de gestion des opérations. Ayant cessé d'offrir des services de gestion des opérations depuis le 1^{er} décembre 2023, Revera est désormais uniquement gestionnaire de l'aménagement et des actifs, détenant un portefeuille de résidences de retraite et de centres de soins de longue durée, gérés en totalité par des gestionnaires tiers. À la suite de ces changements, Revera n'achète plus de

marchandises, à l'exception de transactions très mineures. Revera ne produit ni ne distribue de marchandises.

Revera vise la transparence avec ses fournisseurs et se concentre sur les enjeux critiques de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, notamment l'approvisionnement responsable et le respect des lois en vigueur. Au cours de la Période visée par le Rapport, Revera comptait environ 220 fournisseurs directs, la plupart se trouvant au Canada.

3. POLITIQUES ET PROCÉDURES EN MATIÈRE DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

Revera reconnaît qu'il y a possiblement eu des risques de travail forcé ou de travail des enfants lors de la fabrication de certaines marchandises achetées au cours de la Période visée par le Rapport. Toutefois, du fait des changements précités apportés au cours de la Période visée par le Rapport, l'Entreprise ne procède plus à des opérations significatives d'achat, à l'exception de transactions très mineures.

Au cours de la Période visée par le Rapport, l'Entreprise disposait, et continue de disposer, d'un code de conduite visant l'ensemble de son personnel qui, entre autres, les oblige à protéger les droits de la personne et à signaler tout manquement à la loi ou toute activité inappropriée dont ils prennent connaissance dans le cadre de leurs fonctions. L'Entreprise a également instauré un programme de signalement anonyme qui permet aux membres du personnel de faire part de tout manquement à la loi de façon anonyme, sans crainte de représailles. Par ailleurs, les personnes qui étaient responsables des décisions d'achat et de la négociation des contrats avec les fournisseurs au sein de l'Entreprise ont pris soin d'intégrer dans lesdits contrats des engagements de respect de la loi.

Revera envisage d'entreprendre en 2024 plusieurs démarches concernant la prévention du travail forcé et du travail des enfants, notamment : (i) une évaluation interne des risques en lien avec le travail forcé et le travail des enfants dans le cadre des activités d'acquisition de marchandises de l'Entreprise; (ii) l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique sur le travail forcé et le travail des enfants; (iii) la révision et la mise à jour de son code de conduite des employés en vue d'y intégrer des dispositions plus explicites quant à l'identification du potentiel de travail forcé ou de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement; (iv) la révision de ses pratiques d'achat; et (v) l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de formation pour les employés participant à l'achat de marchandises portant sur la nouvelle politique, une fois que celle-ci sera en vigueur.

4. POSSIBLES RISQUES

Au cours de la Période visée par le Rapport, les principaux fournisseurs directs de Revera se trouvaient en grande majorité au Canada. Le Canada bénéficie déjà de lois rigoureuses en matière de travail, d'emploi et de droits de la personne qui atténuent le risque de travail forcé et de travail des enfants et limitent fortement ce risque au niveau des fournisseurs directs. Ainsi, aucun élément de nos activités ou de nos chaînes d'approvisionnement n'a été jugé porteur d'un risque concret de travail forcé ou de travail des enfants. Tel qu'indiqué précédemment, à la suite des

changements apportés à nos activités au cours de la Période visée par le Rapport à compter du 1^{er} décembre 2023, l'Entreprise n'a plus d'activité d'achat significative autre que des transactions très mineures. En réduisant considérablement ses activités d'achat, l'Entreprise a également réduit le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à tous les stades de la production des marchandises qu'elle pourrait acheter. Nous continuerons de chercher à identifier tout nouveau risque en lien avec le travail forcé ou le travail des enfants.

5. MESURES DE RÉPARATION ET PERTES DE REVENUS

Revera n'a décelé aucun cas actuel ou signalé de travail forcé ou de travail des enfants au sein de ses chaînes d'approvisionnement. Aucune situation ne s'est présentée nécessitant la mise en œuvre de mesures de réparation, dont le redressement d'une perte de revenus.

6. FORMATION

Revera n'a pas réalisé d'activités officielles de formation relatives au travail forcé ou au travail des enfants au cours de la Période visée par le Rapport. Toutefois, l'Entreprise compte mettre en œuvre un programme de formation en 2024 pour les employés participant à l'achat de marchandises portant sur la nouvelle politique liée au travail forcé et au travail des enfants, une fois que celle-ci sera en vigueur.

7. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Revera reconnaît le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement liées aux achats de marchandises. Depuis le 1^{er} décembre 2023, les activités d'achat de l'Entreprise ne concernent généralement que son bureau de Toronto, au Canada. En 2024, Revera continuera d'appliquer diverses mesures en lien avec ce risque, incluant celles décrites au point 3 ci-dessus et ceci dans le but d'assurer la présence de systèmes efficaces pour réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants en lien avec les marchandises achetées par l'Entreprise.

Ce Rapport a été approuvé par le Conseil d'administration de Revera Inc. le **29 mai 2024**.