

1. Mise en contexte

Le présent rapport sur l'esclavage moderne (le « **Rapport** ») est produit par Groupe Grandio (13401537 **Rar** Canada Inc.) pour l'exercice financier se terminant le 27 août 2023 (la "**Période de déclaration**").

Il s'agit d'un rapport conjoint présenté non seulement au nom de Groupe Grandio, mais également des entités suivantes :

14826744 Canada Inc.	15679249 Canada Inc.	Brasseurs du Monde Inc.
Groupe Sportscene Inc.	12165724 Canada Inc.	14707923 Canada Inc.
13668843 Canada Inc.	10624551 Canada Inc.	3903281 Canada Inc.
6187676 Canada Inc.	Société de Gestion C.R.L. Inc.	173569 Canada Inc.
9509-0445 Québec Inc.	Aménagement et Design Sportscene Inc.	9246-9394 Québec Inc.
9373586 Canada Inc.	8281653 Canada Inc.	6977545 Canada Inc.
7850298 Canada Inc.	9464-0547 Québec Inc.	Chez Lionel (Boucherville) Inc.
Chez Lionel (Brossard) Inc.	Chez Lionel (St-Jacques) Inc.	Atelier Chez Lionel Inc.
Iru Izakaya Brossard Inc.	Iru Izakaya (Ste-Foy) Inc.	Chez Lionel (Kanata) Inc.
Chez Lionel (René-Lévesque) Inc.	Chez Lionel (Sainte-Thérèse) Inc.	Pinardier Inc.
Gestion 425°F Inc.	Le Groupe Bistronomie Inc.	Le Groupe Restos Plaisirs Inc.

(collectivement, le « **Groupe Grandio** »)

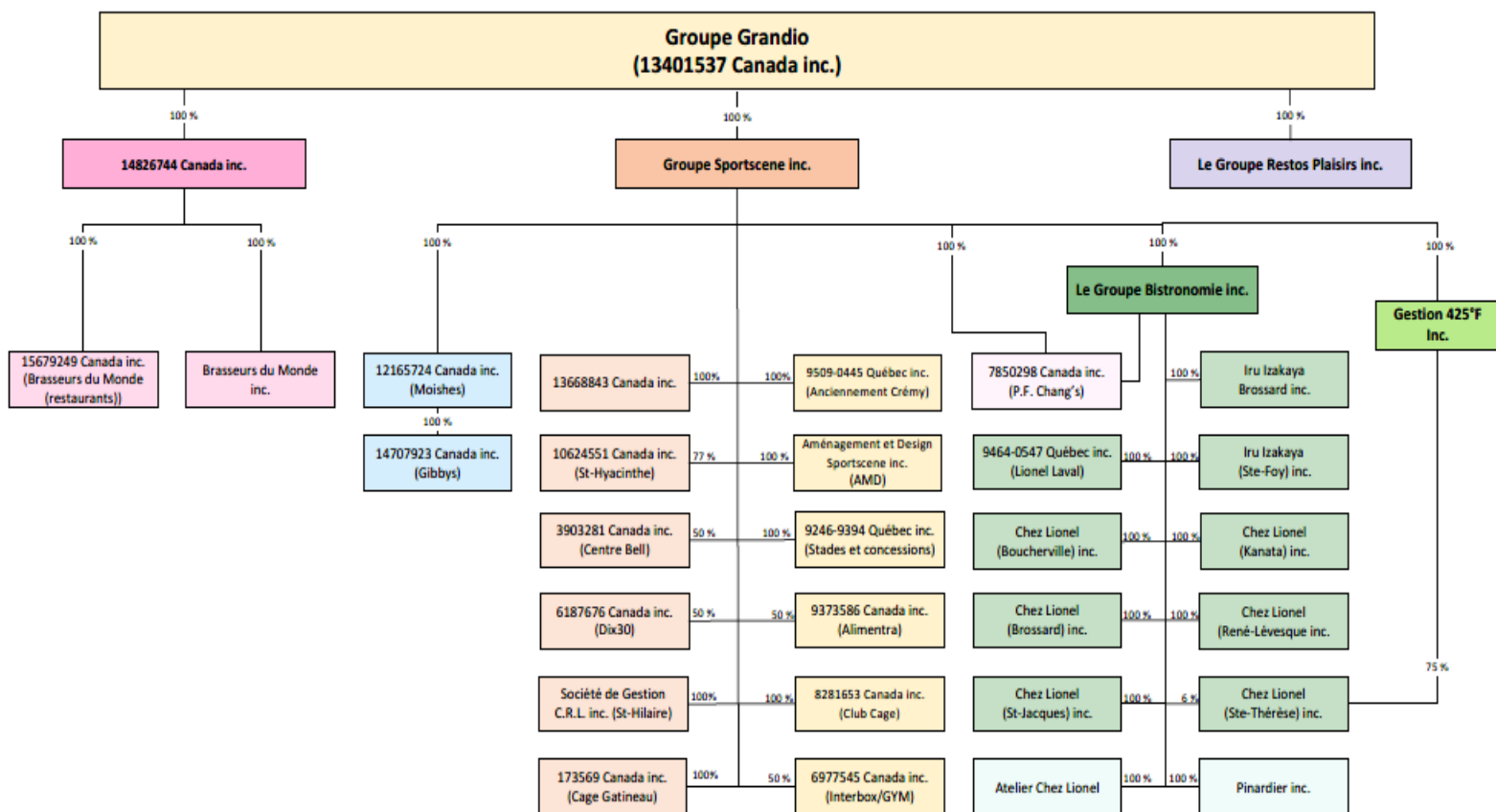
Le Rapport présente les mesures prises pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à toute étape de la production et distribution de biens au Canada ou ailleurs ou de biens importés au Canada par le Groupe Grandio.

Ce Rapport constitue le premier rapport préparé par le Groupe Grandio conformément à la *Loi Canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la "**loi**").

Groupe Grandio n'est pas assujéti à aucune loi similaire dans un autre territoire.

2. Notre structure, nos activités et notre chaîne d'approvisionnement

Établie dans la province du Québec, au Canada, Groupe Grandio est un groupe de restauration rassemblant plus de 3800 employés qui œuvrent dans plus de 50 restaurants notamment sous les bannières suivantes : La Cage – Brasserie Sportive, Brasseurs du Monde, Café du Monde, Chez Lionel – Brasserie française, IRU Izakaya – Brasserie japonaise, Ciel Bistro-bar, Cochon Dingue, Lapin Sauté, Madame Chose, Paris Grill, Café du Monde, Moishes, Gibbys et P.F. Chang's. Plusieurs de ces marques ont également une forte présence en épicerie, notamment La Cage et Moishes dans les produits de détails offerts sous forme de prêts-à-manger. À ces activités s'ajoute un volet de traiteur événementiel. . Groupe Grandio exploite également la microbrasserie Brasseurs du Monde, une usine de transformation alimentaire et un département de construction.



3. Mesures visant à prévenir et à réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

Nous considérons le respect des droits de l'homme comme une responsabilité fondamentale de l'organisation.

En ce qui concerne son personnel, Groupe Grandio n'emploie que des personnes situées au Canada. Nous offrons des conditions d'emploi qui dépassent les règlements de la *Loi sur les normes du travail* (la « **LNT** »), laquelle loi détermine les normes minimales d'emploi pour tous les employés. Nous faisons également l'objet de plusieurs audits par an de la part de la CNESST, qui portent sur une multitude de facteurs, tels que la sécurité et le harcèlement. Bien que nous puissions occasionnellement employer des étudiants d'été, ceux-ci doivent être âgés de 16 ans ou plus et sont retenus sur une base volontaire, conformément à la LNT.

En ce qui concerne les fournisseurs, nous sélectionnons minutieusement les nouveaux fournisseurs en nous basant sur les valeurs de l'entreprise. Nous mettrons en place dans les prochains mois des mécanismes permettant de recueillir des informations sur leurs pratiques commerciales et d'emploi.

Groupe Grandio recueille des informations sur le recrutement des travailleurs et maintient des contrôles internes pour s'assurer que tous les travailleurs sont recrutés volontairement. L'entreprise surveille également ses fournisseurs.

4. Politiques, gouvernance et procédures de diligence raisonnable

a. Déclaration des droits de l'homme

Chez Groupe Grandio, nous nous opposons fermement à l'utilisation du travail des enfants ou du travail forcé. À cette fin, nous attendons de notre entreprise, ainsi que de nos partenaires commerciaux, qu'ils partagent cette position, tant en public qu'en privé.

b. Code de déontologie

Notre code d'éthique, qui est partagé avec tous les employés de l'entreprise, met l'accent sur nos valeurs d'honnêteté, d'intégrité et de loyauté. Ces normes sont imposées à chaque employé. Chaque année, nos employés doivent attester qu'ils ont lu les modalités du code d'éthique et qu'ils s'engagent à s'y conformer.

c. Politique de signalement et de non-représailles

Nous demandons à tout employé qui a des doutes sur le travail des enfants ou le travail forcé d'en faire part à la direction, aux ressources humaines ou à tout représentant légal de l'entreprise.

5. Évaluer et gérer nos risques

Nous avons entamé le processus d'identification des risques, mais nous reconnaissons qu'à la date de ce premier rapport, plusieurs démarches doivent toujours être entreprises. Nous continuons à surveiller et à évaluer les effets négatifs de nos activités, de nos chaînes d'approvisionnement et de nos relations commerciales. Bien que nous estimions que nos risques sont minimes, de tels risques peuvent être présents dans les domaines suivants :

- Les matières premières ou produits de base utilisés dans nos chaînes d'approvisionnement ;

- Le recours à une main-d'œuvre externalisée, contractée ou sous-traitée.

Ceci étant dit, durant la dernière année, nous avons pris connaissance des nouvelles lignes directrices gouvernementales, avons passé en revue nos opérations et avons discuté avec les entités du Groupe Grandio des risques associés à l'esclavage moderne dans nos activités et dans nos chaînes d'approvisionnement.

6. Mesures d'assainissement

Nous proposons à nos employés et à nos fournisseurs un mécanisme de signalement en cas de problèmes ou de violations d'ordre éthique ou juridique. Les employés et les fournisseurs sont invités à tout moment à faire part de leurs préoccupations conformément aux lignes directrices de l'entreprise.

7. Formation

Les employés du Groupe Grandio reçoivent régulièrement une formation adaptée sur des sujets éthiques et sur nos politiques. En outre, les nouveaux employés reçoivent toute la documentation pertinente contenant des lignes directrices sur ces questions.

8. Évaluation de l'efficacité

L'évaluation de l'efficacité des mesures mises en place sera effectuée préalablement à la préparation du prochain rapport. Nous aurons dès lors implanté certaines mesures concrètes et serons en mesure de valider l'efficacité de celles-ci.

9. Approbation et attestation

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration du Groupe Grandio le 30 mai 2024. En ma qualité de secrétaire corporative du Groupe Grandio, et non à titre personnel, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans le présent Rapport. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le présent rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards aux fins de la loi, pour la Période de déclaration mentionnée ci-dessus.

CAROLINE PEDNEAULT
DIRECTRICE PRINCIPALE, AFFAIRES JURIDIQUES
GROUPE GRANDIO (13401537 CANADA INC.)