



2429-7087 Québec inc.

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

31 mai 2024

Table des matières

Introduction.....	2
Structure, activités et chaîne d’approvisionnement.....	2
Politiques et diligence raisonnable	3
Identification et gestion des risques.....	4
Activité de mitigation des risques de travail forcé et de travail des enfants	5
Attestation	7

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, nos fabricants sont des entreprises telles que Mitsubishi et Stellantis, qui ont elles-mêmes mis en place des politiques et des engagements stricts contre le travail forcé et le travail des enfants. Cette alliance stratégique renforce notre détermination à maintenir les plus hauts standards éthiques et à promouvoir des pratiques responsables tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

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 consolidée, soit 2429-7087 Québec inc., représentée par le Groupe Bernier & Crépeau et ses filiales (Automobile Bernier Crépeau, 9114-9856 Québec inc., Gestion Bernier Crépeau, 9339-6760 Québec inc., 2429-7087 Québec inc.) [ci-après « 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 concessionnaire de véhicules neufs et d'occasion, ainsi qu'un service de garage pour l'entretien et la réparation. Le présent rapport couvre les activités et la chaîne d'approvisionnement de ces filiales. Le présent rapport couvre l'exercice financier 2023-2024, du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023.

Structure

Le Groupe Bernier & Crépeau (2429-7087 Québec inc.) est l'entité rapportant pour l'ensemble des activités du Groupe Bernier & Crépeau et ses filiales (numéro d'entreprise du Québec : 1171489991). Le siège social est dans la municipalité de Trois-Rivières dans la région de la Mauricie.

L'entreprise est une société constituée sous le régime de la *Loi sur les sociétés par actions* (RLRQ, c. S-31.1). 2429-7087 Québec inc. n'est pas cotée en bourse.

En date du 31 mai 2024, un total de 80 personnes y sont employées.

Activités

L'entreprise exerce des activités dans la vente de détail de véhicules neufs et d'occasion, ainsi qu'un service de garage pour l'entretien et la réparation.

L'entreprise exerce la totalité de ses activités au Canada.

Ces véhicules peuvent inclure les marques suivantes :

- Chrysler
- Jeep
- Dodge
- Fiat
- Ram
- Mitsubishi

Chaîne d'approvisionnement

L'entreprise achète des produits et services auprès de 744 fournisseurs en provenance de quatre pays : le Canada (740 fournisseurs), les États-Unis (deux fournisseurs), l'Irlande (un fournisseur) et l'Australie (un fournisseur).

Politiques et diligence raisonnable

Politiques et documentation actuelles

L'entreprise dispose de politiques et documentation 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 de l'employé	Le manuel de l'employé vise à fournir aux employés un guide pour assurer de bonnes conditions de travail. Il décrit entre autres les éléments liés à la civilité, aux horaires de travail, la rémunération, aux congés, aux avantages sociaux et aux valeurs. Il décrit également les moyens de mesurer la satisfaction au travail, les bons comportements à adopter et les aspects liés à la santé et la sécurité.	En fournissant des directives claires sur les droits des employés et les normes de travail, le manuel de l'employé établit un cadre de travail et d'éthique pour l'organisation. En sensibilisant les employés à leurs droits et en encourageant la transparence et la responsabilisation, le manuel contribue à prévenir les pratiques illégales et à protéger les travailleurs.
Politique contre le harcèlement au travail	Cette politique a pour objectif d'établir un cadre de surveillance concernant la violence et le harcèlement en milieu professionnel. Elle comprend des définitions et un processus à suivre en lien avec ces problématiques.	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.

Diligence raisonnable des fournisseurs

L'entreprise ne possède pas de politique d'approvisionnement propre, mais se procure ses produits auprès de fabricants avec lesquels il collabore. Parmi les fournisseurs indirects majeurs (représentant plus de 1% des dépenses totales de fournisseurs), on trouve Stellantis et Mitsubishi Motors Corporation, qui disposent tous deux de documentation concernant le travail forcé et le travail des enfants.

Mitsubishi Motors Corporation a publié un *Sustainability Report* en 2023. Ce rapport comprend une section complète sur les droits de l'homme liés à leurs opérations internes et à leurs fournisseurs. Ce rapport détaille les actions de diligence raisonnable, l'identification des risques, les mesures d'atténuation

des risques et les contrôles afférents. Dans ce rapport, Mitsubishi mentionne aussi que le travail forcé et le travail des enfants font partie des 21 critères d'évaluation de leurs fournisseurs.

Stellantis dispose également d'une politique des droits de l'homme (*Human Rights Policy*), démontrant son engagement à respecter et à faire respecter les droits de l'homme dans toute la chaîne d'approvisionnement. Une section spécifique traite de la « tolérance zéro » de Stellantis quant au travail forcé et au travail des enfants, tant dans ses opérations internes que dans sa chaîne d'approvisionnement.

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 liés 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 Labor or Forced Labor].

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

Afin de faire cette évaluation, l'entreprise a évalué les groupes de produits représentant au moins 1 % du total des dépenses d'approvisionnement pour l'exercice 2023. 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

En tant que vendeur au détail (avec une activité secondaire de garage), l'entreprise distribue, via ses concessionnaires, des véhicules neufs et usagés. Selon le rapport *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, cette industrie est considérée comme étant à risque.

Pays

Si l'entreprise 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. L'entreprise 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.

Les pays dans lesquels l'entreprise se fournit et représentant plus de 1% sont l'Australie, le Canada, l'Irlande et les États-Unis. Tous ces pays sont considérés comme des pays à faible risque de travail forcé et de travail des enfants.

Marchandises achetées

L'entreprise propose plusieurs types de véhicules qui ont été achetés auprès de divers fournisseurs.

L'entreprise n'achète pas directement tous les matériaux requis pour la construction des véhicules. Par exemple, un véhicule acheté contient du caoutchouc. Par conséquent, l'entreprise a identifié les risques liés à certains matériaux utilisés dans la production de produits finis que l'entité achète et utilise dans la fabrication de ses équipements.

Parmi les véhicules achetés, les matériaux présentant un risque inhérent modéré à élevé de travail forcé et de travail des enfants sont les suivants :

-
- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| • Acier Laiton | • Cuivre |
| • Céramiques | • Fer |
| • Caoutchouc | • Mica |
| • Maroquinerie et accessoires | • Minerai de cobalt |
| • Minerai de tungstène | • Or |
| • Serrures | • Produits électroniques |
| • Textiles | • Zinc |
-

Activité de mitigation des risques de travail forcé et de travail des enfants

Gestion des fournisseurs

Le Groupe Bernier & Crépeau a identifié et passé en revue les rapports et politiques de ses principaux fournisseurs. À la lumière de cette documentation, les principaux fournisseurs ont déjà mis en place des mesures strictes de mitigation du travail forcé et du travail des enfants au sein de leurs propres chaînes d'approvisionnement et en lien avec les directives du Bureau international du Travail (OIT).

Formation de sensibilisation

Le Groupe Bernier & Crépeau n'a pas mis en place de formation spécifique concernant le travail forcé ou le travail des enfants. Toutefois, le Groupe Bernier & Crépeau demande à ses employés de lire le manuel de l'employé lors de leur intégration.

Le Groupe Bernier & Crépeau reconnaît l'opportunité d'incorporer, en rapport avec la Loi, une section de sensibilisation sur le travail forcé et le travail des enfants dans le manuel de l'employé. Ce contenu pourra être porté à la connaissance des employés par la direction et les superviseurs. Le Groupe Bernier & Crépeau évaluera le contenu applicable dans un avenir proche.

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 2024, le Groupe Bernier & Crépeau 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 corrective n'a été requise au cours de l'exercice 2023, 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

Le Groupe Bernier & Crépeau 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'organisation. Le Groupe Bernier & Crépeau a identifié dans le présent rapport les marchandises 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. Le Groupe Bernier & Crépeau a également identifié l'opportunité d'ajouter une section sur le thème de la Loi dans son manuel de l'employé.
3. Le Groupe Bernier & Crépeau a identifié et examiné les rapports et politiques de ses principaux fournisseurs concernant le risque de travail forcé et le travail des enfants afin de s'assurer de la saine gestion de ces pratiques par ses fournisseurs.

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.

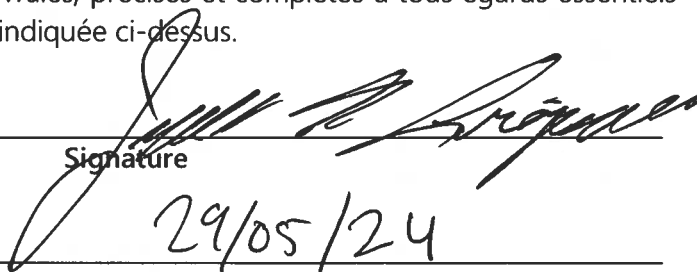
Jean-Guy Crépeau

Nom, prénom

Président

Titre

Signature



Date

29/05/24

Je suis autorisé à engager la société Groupe Bernier & Crépeau, et ce rapport couvre l'exercice financier 2022-2023 et s'applique au Groupe Bernier & Crépeau ainsi qu'à toutes les entités considérées comme des entités déclarantes au sens de la loi et à toutes les filiales contrôlées par le Groupe Bernier & Crépeau, le cas échéant.