



# Adrénaline Sports

---

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

24-05-2024

# Table des matières

---

Introduction .....	2
Structure, activités et chaîne d'approvisionnement .....	3
Structure .....	3
Chaîne d'approvisionnement .....	3
Politiques et diligence raisonnable .....	4
Politiques actuelles.....	4
Diligence raisonnable.....	5
Sensibilisation .....	5
Processus d'autoévaluation et exigences .....	6
Conclusion - points clés à retenir .....	6

# Introduction

---

Le travail forcé est présent dans tous les pays et dans tous les secteurs. L'Organisation internationale du travail estime qu'il y a environ 27,6 millions de victimes du travail forcé dans le monde, dont 17,3 millions dans l'économie privée. Les risques liés au travail forcé et au travail des enfants sont principalement liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales des entreprises. Il existe un risque que les biens importés et distribués au Canada aient été produits en recourant au travail forcé ou au travail des enfants. Les entités et les institutions gouvernementales qui font des affaires au Canada ont la responsabilité de veiller à ce que les pratiques d'exploitation soient abordées et éradiquées de leurs chaînes d'approvisionnement.

Au Québec, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail protège les employés et leur permet de faire connaître leurs droits et obligations, notamment les obligations en lien avec la Loi sur l'encadrement du travail des enfants. Au Québec, l'âge minimum légal pour travailler est de 14 ans. Les jeunes de moins de 14 ans peuvent travailler dans certains emplois seulement. Aussi, un jeune de 16 ans ou moins qui a l'obligation de fréquenter l'école ne peut pas travailler plus de 17 heures par semaine, dont un maximum de 10 heures du lundi au vendredi.

[\(<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/travail-jeunes>\)](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/travail-jeunes)

Toutes les entités de Adrenaline Sports connaissent et respectent ces lois. Les politiques d'entreprise et les procédures mises en place prouvent l'importance que Adrenaline Sports donne aux lois liées au travail forcé et au travail des enfants. Vous trouverez tous les détails dans les pages suivantes.

L'exercice financier faisant l'objet du présent rapport est du 12 juillet 2023 au 30 avril 2024.

# Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

---

## Structure

Le Groupe Adrénaline Sports est un concessionnaire de véhicules récréatifs. L'entreprise effectue la vente de véhicules de loisirs motorisés neufs ou d'occasions, tel que des motocyclettes, motoneiges, VTT, motomarines, etc. Elle fait également la vente de pièces, accessoires et vêtements en lien avec ces véhicules. Finalement, le Groupe Adrénaline Sports effectue le montage, la réparation et l'entretien des véhicules.

Cette société est assujettie à la loi S-211 sur le travail forcé/travail des enfants. Elle comporte cinq (5) concessions avec cinq (5) numéro d'entreprise, dont le président est Monsieur Alain Bradette et la secrétaire Madame Hélène Fréchette. Voici en détails les entreprises concernées :

Adrénaline Sports Montmagny (NEQ : 1175007898)

Adrénaline Sports Clermont (NEQ : 1169806461)

9274-8292 Quebec Inc (NEQ : 1177458735)

Adrénaline Sports St-Georges (NEQ :116385004)

Adrénaline Sports Québec (NEQ : 1160449212)

Adrénaline Sports Lévis (NEQ : 1172109846)

## Chaîne d'approvisionnement

Le Groupe Adrénaline Sports a pris en charge l'analyse de sa chaîne d'approvisionnement en se concentrant sur les fournisseurs où les achats sont plus de 1% du chiffre d'affaires du groupe. Adrénaline Sports a principalement dix (10) fournisseurs / manufacturiers. Après vérification de l'index de Walkfree (indice d'esclavage), ils sont considérés dans des secteurs à faible et moyen risque.

- Canada : faible
- Caroline du Nord : faible
- Wisconsin : faible
- Minnesota : faible
- Michigan : faible
- Mexique : moyen
- Autriche : faible
- Finlande : faible
- Allemagne : faible
- Australie : faible
- Japon : faible

Les pièces achetées aux fournisseurs peuvent être faites d'aluminium, de plastique, de fibre de verre. Les produits peuvent également être faite d'acier, qui est principalement composé de fer. Ces matières ne font pas partie de la liste des biens produits par les enfants et le travail forcé du ministère américain du

Travail dans les pays concernés et ces pays ne font pas partie des pays risqués.

Adrénaline Sports achète les produits de ses fournisseurs pour les revendre. Nous n'avons donc pas de contrôle sur leur chaîne d'approvisionnement.

Le premier fournisseur du Groupe Adrénaline Sports, toutes concessions confondues, a fait un rapport sur l'esclavage moderne, il est accessible sur leur [site web](#). [Honda](#) a également mis à disposition sur leur site web le rapport.

## Politiques et diligence raisonnable

---

### Politiques actuelles

Le Groupe Adrénaline Sports a plusieurs politiques qui sont partagées avec ses employés. Chaque nouvel employé reçoit les politiques de l'entreprise lors de leur arrivée dans l'entreprise. Chaque employé peut consulter les politiques mises à jour en tout temps via un réseau où tous les employés ont accès.

Tout d'abord, une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de la violence conjugale ou familiale est en place. Dans ce document, il est bien détaillé que Adrénaline Sports n'accepte aucune sorte de harcèlement et qu'il existe un comité de plaintes, qui est composé de la conseillère aux ressources humaines, ainsi que la vice-présidente de l'entreprise. Il est également précisé que Adrénaline Sports se garde le droit de partager l'information sans le consentement de la personne si la situation est grave ou urgente. Cette politique a un lien direct avec le travail forcé et le travail des enfants puisque tous les employés ont accès au comité de plaintes et, donc, ont les ressources nécessaires pour faire cesser une situation du genre. De plus, à l'aide d'un accusé de réception à signer, chacun des employés s'engagent à éviter toute attitude déplacée et peuvent s'exposer à des sanctions disciplinaires si ce n'est pas respecté.

D'autres politiques en matière de santé et sécurité existe, soit une politique sur l'utilisation interdite de drogues et d'alcool sur le lieu de travail, ainsi qu'une politique sur l'utilisation des ressources de l'entreprise et, finalement, une politique sur la santé sécurité et les accidents au travail. Toutes ses politiques démontrent que l'objectif premier de Adrénaline Sports est le bien-être de ses employés. Encore une fois, les employés s'engagent à respecter ses politiques à l'aide d'un document d'accusé de réception à signer. Un comité sur la santé et la sécurité est en place dans les concessions pour leur permettre d'avoir une parole dans les décisions concernant la santé et la sécurité d'eux-mêmes et leurs collègues de travail.

Pour terminer, un manuel de l'employé est remis à chacun des travailleurs. Ce manuel comprend toutes les conditions d'embauche des employés, ces conditions qui respectent et vont, parfois, au-delà des normes du travail. Chacun des employés a un uniforme aux couleurs de l'entreprise fourni et a des bénéfices sociaux intéressants, soit l'accès à une assurance collective, un régime de retraite, des rabais employés et plus encore. Ce manuel comporte également un code d'éthique et de règlements dans lequel il est précisé les comportements à respecter. Ce manuel démontre bien le fait que Adrénaline Sports souhaite le bien-être de ses employés.

Vous trouverez notre politique de diligence raisonnable et ceux de nos fournisseurs en annexe de ce rapport.

## Diligence raisonnable

Adrénaline Sports fait preuve de diligence raisonnable puisque les principes de la diligence raisonnable sont respectés, soit la vérification des éléments en santé et sécurité, la formation des employés et gestionnaires, la supervision, les rappels et mesures disciplinaires pour le respect des directives. En effet, le devoir de diligence raisonnable consiste à identifier tous les risques présents et concevoir les outils nécessaires pour les contrôler.

Les risques chimiques, ergonomiques, de sécurité, physiques et psychosociaux ont été déterminés à l'aide du comité de santé sécurité pour chacun des départements et se retrouve dans un programme de prévention. Les rencontres hebdomadaires avec les gestionnaires de toutes les concessions nous permettent de partager l'information sur ces risques. Les formations sont tenues à jour dans un registre de formations. Des grilles d'inspections sont complétées dans certains départements pour l'entretien des outils et équipements (ex : harnais de sécurité, chariot élévateur, palettiers, etc.). Des inspections préventives sont faites pour le maintien en bon état d'équipements. Le comité de santé et sécurité se rencontre tous les trois (3) mois et un procès-verbal est rédigé et partagé à tous les employés et gestionnaires. Si les employés ne respectent pas les mesures en place sur la santé et sécurité, ils sont prévenus qu'il y aura des mesures disciplinaires prises.

Avec ces outils de contrôle, Adrénaline Sports est en mesure de s'assurer que ses employés sont en sécurité au travail. L'engagement de la direction, ainsi que la clarté et la cohérence des directives permettent à Adrénaline Sports de faire preuve de diligence raisonnable dans toutes ses concessions.

## Sensibilisation

---

Au niveau du recrutement, Adrénaline Sports s'assure tout au long du recrutement et de l'embauche que l'employé est satisfait de son emploi. Tout d'abord, Adrénaline Sports fait compléter un formulaire pré-emploi aux candidats. Ce formulaire, qui est complété d'une façon volontaire par les candidats, prouve que la personne est bel et bien intéressée par le poste et non forcé d'y travailler. Lors des trois (3) premiers mois de l'emploi, le nouvel employé est rencontré au moins à deux reprises par son supérieur immédiat pour s'assurer de l'état de son intégration. À la fin des trois (3) premiers mois de service, le nouvel employé est également rencontré par le département de ressources humaines pour s'assurer de son bien-être dans son emploi. Finalement, chaque année, les employés sont rencontrés pour leur évaluation salariale, mais, au même moment, leur satisfaction en emploi. Si un employé décide de quitter l'entreprise, il peut volontairement répondre à une entrevue de départ pour expliquer les raisons de son départ et donner son opinion sur l'entreprise. De cette façon, Adrénaline Sports peut avoir une idée claire des raisons de départ et agir en conséquence.

Pour les gestionnaires, des rencontres hebdomadaires permettent de passer des messages importants tel que les nouvelles lois auxquelles nous sommes assujetties (S-211) et de les sensibiliser à ce propos.

De plus, les politiques présentées dans les dernières sections solidifient le désir de l'entreprise à ce que les employés soient bien au travail. La politique de diligence raisonnable fait partie des politiques présentées aux employés et aux gestionnaires.

# Processus d'autoévaluation et exigences

---

Adrénaline Sports prend très au sérieux cette nouvelle loi qu'est la loi S-211. À chaque année, Adrénaline Sports s'engage à réévaluer ses fournisseurs qui font des achats de plus de 1% du chiffre d'affaires. Un nouveau rapport sera complété annuellement avec les informations trouvées. Le Groupe Adrénaline Sports a un département de ressources humaines et permet aux employés de dénoncer toute problématique en lien avec le travail forcé/travail des enfants.

## Conclusion - points clés à retenir

---

En bref, le Groupe Adrénaline Sports met tout en place pour que les employés se sentent bien au travail, du recrutement jusqu'à la fin de l'emploi à l'aide de politiques d'entreprise, d'un code d'éthique, de suivis, d'évaluation, de sensibilisation, d'entrevue de départ, etc.

Le Groupe Adrénaline Sports respectent les lois et règlements en place sur le travail des enfants et le travail forcé mis en place par la loi S-211 et par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Le Groupe Adrénaline Sports achète à ses fournisseurs, mais n'a aucun contrôle sur leur chaîne d'approvisionnement. Il est important de s'assurer tout de même qu'ils font partie de pays non risqués et qu'ils ont les mêmes valeurs, soit le bien-être de leurs employés. Cette évaluation sera faite chaque année au terme de ce rapport.

Chez Adrénaline Sports, les employés sont le cœur de l'entreprise et nous veillons chaque jour à nourrir une ambiance de travail à la fois agréable et productive.

# Approbation et attestation

---

Ce rapport a été approuvé par le Président et la Vice-Présidente de Adrenaline Sports et ses entités. Nous attestons avoir examiné les informations contenues dans le présent rapport. Sur la base de nos connaissances et en faisant preuve d'une diligence raisonnable, nous attestons que les informations contenues dans le présent rapport sont véridiques, exactes et complètes.



Alain Bradette

*Président*



Hélène Fréchette

*Vice Présidente*