



**RAPPORT EN VERTU DE LA LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET
LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAINES D'APPROVISIONNEMENT**

EXERCICE FINANCIER S'ÉTANT TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2023



Introduction

La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement est une législation visant à promouvoir des pratiques commerciales responsables et à protéger les droits fondamentaux des travailleurs. Dans le cadre de cette loi, les entreprises sont tenues de prendre des mesures pour prévenir et éliminer le travail forcé et le travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Objectif du rapport

Le présent rapport vise à évaluer la conformité de notre entreprise à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement au Canada, ainsi qu'à présenter les mesures prises pour assurer le respect de cette législation.

Analyse de la conformité

Notre entreprise a mené une analyse de ses chaînes d'approvisionnement afin d'identifier les risques potentiels de travail forcé et de travail des enfants. Cette analyse a impliqué l'examen de certains fournisseurs directs majeurs. Nous avons également évalué nos politiques internes et nos procédures pour garantir leur conformité avec la loi.

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Structure juridique, y compris la classification juridique : Constitué sous la forme d'une société par action, soit une personne morale.

Structure organisationnelle : Conseil d'administration composé de 5 administrateurs. Un comité de direction est également en place et se réunit mensuellement pour voir à la bonne marche des opérations. Tous les secteurs névralgiques de l'entreprise y sont représentés.

Nombre des employés: près de 300 employés en haute saison. Tous ces employés sont au Canada.

Contrôle d'autres entités, y compris ce que font les entités contrôlées et où elles sont situées - Aucune

Le secteur ou l'industrie dans lequel l'entreprise exerce ses activités : Construction.

Ventes et distribution de marchandise : Au Québec.



Chaîne d'approvisionnement

Notre chaîne d'approvisionnement est presque exclusivement composée d'entreprises québécoises. **Moins d'un million de dollars** par année en achat provient d'entreprises à l'extérieur du Canada.

Nous avons identifié les principaux fournisseurs (top 10) locaux et internationaux.

Nous avons seulement six fournisseurs provenant de l'extérieur du Canada et ils ont été informé par écrit de notre obligation en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement au Canada.

Risque de travail forcé et de travail des enfants

Nous n'avons identifié aucun travail forcé ou travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

Mesures prises

Pour assurer la conformité à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, notre entreprise a mis en œuvre les mesures suivantes :

Pratiques RH au sujet de l'embauche : Bauval s'engage à n'embaucher aucune personne sous l'âge de quatorze (14) ans au Québec ou selon l'âge minimum d'admission à l'emploi d'une autre province.

Bauval interdit strictement l'utilisation d'enfants dans ses filiales ainsi que le travail forcé. Aucun employé n'est obligé de travailler contre son gré.

Engagement envers les droits humains : Notre entreprise s'engage à respecter les droits humains fondamentaux, y compris l'interdiction absolue du travail forcé dans toutes ses formes.

Manuel de l'employé : il est explicitement prévu que l'intégrité est une des 4 valeurs importantes de Bauval. Par l'intégrité nous incluons le respect de toutes les lois et règles en vigueur.

Code d'éthique : un code d'éthique est en place et communiqué annuellement. Voici un extrait du code d'éthique.

*« En tant que leader de la construction au Québec, la réputation du **Groupe Roxboro Bauval** représente une condition essentielle à sa pérennité. Pour que l'entreprise poursuive sa croissance et son développement, elle doit susciter la confiance de ses clients, de ses partenaires d'affaires, de ses employés et du grand public. La réputation*



du **Groupe Roxboro Bauval** est fondée sur des décisions et des actions irréprochables au niveau éthique.

*Dans ce but, l'entreprise a défini des principes qu'elle entend suivre en matière d'éthique, de même que des règles de conduite qui décrivent les attentes de la direction envers ses employés et qui tracent la ligne entre les comportements à suivre et les comportements non acceptés dans le **Groupe Roxboro Bauval**.*

*Les règles de conduite sont intimement liées aux valeurs et à la raison d'être de l'entreprise. Il est donc impératif que chaque employé du **Groupe Roxboro Bauval** respecte le **Code d'éthique et de conduite** de l'entreprise et y prenne part activement. Non seulement les employés sont tenus de respecter ces règles de conduite claires et non négociables, mais ils doivent aussi en favoriser l'application autour d'eux. Ils doivent montrer l'exemple par les propres comportements et doivent alerter la direction lorsqu'ils sont témoins d'écarts de conduite. Tous doivent contribuer à la réputation, au développement et au rayonnement du **Groupe Roxboro Bauval**. »*

Une référence explicite à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement au Canada a été ajoutée au manuel des employés.

Ligne de dénonciation : depuis janvier 2024, nous avons mis en place une ligne de dénonciation confidentielle et opérée par un tiers indépendant (Clearview). Cette ligne fonctionne autant par téléphone que sur le web et permet de dénoncer des comportements illégaux ou contraires à notre code d'éthique. Tous les employés en ont été informés.

Contrat modèle pour nos fournisseurs (chaîne d'approvisionnement) : Nous avons ajouté à nos contrats modèles une référence spécifique à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement au Canada.

Formation : les membres du comité de direction de Bauval ont été sensibilisés à nos obligations en vertu de la loi. Nous allons continuer de suivre la situation et nous nous déploierons une formation à d'autres groupes d'employés si nécessaire.

Collaboration avec les parties prenantes : Nous collaborons étroitement avec nos fournisseurs et les gouvernements pour renforcer nos efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.



Mesures de remédiation : En cas de non-conformité, nous prendrons des mesures correctives immédiates et efficaces, y compris la résiliation des relations commerciales avec les fournisseurs qui ne respecteraient pas nos normes en matière de travail forcé.

Évaluation continue : Nous réévaluerons régulièrement nos fournisseurs et nos pratiques pour nous assurer qu'elles restent alignées sur les normes applicables.

Conclusion :

Notre entreprise est pleinement engagée à respecter la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement au Canada. Nous continuerons à surveiller et à améliorer nos pratiques pour garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans l'ensemble de nos opérations.

Approbation et attestation :

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Bauval pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 conformément au sous-paragraphe 11(4)(b)(i) de la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour les entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JF Reid'.

Jean-François Reid

Vice-Président Ressources humaines

RÉSOLUTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE

BAU-VAL INC.
(la « Société »)

ADOPTÉES ET SIGNÉES LE 31 MAI 2024

APPROBATION ET ATTESTATION DU RAPPORT SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

ATTENDU QUE la Société doit soumettre un rapport au ministre de la Sécurité publique en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (ci-après le « **Rapport** »);

ATTENDU QUE ce Rapport est soumis pour approbation et attestation au conseil d'administration ce jour;

IL EST RÉSOLU :

1. Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, d'attester que le conseil d'administration a examiné les renseignements contenus dans le Rapport pour la Société;
2. Qu'à sa connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, le conseil d'administration confirme que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

INSERTION DANS LE LIVRE

Il est résolu de conserver un exemplaire signé des résolutions ci-dessus énoncées dans le livre des procès-verbaux de la Société, conformément à l'article 140 (3) de la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec).

VALIDITÉ

Les soussignés, étant les administrateurs de la Société habiles à voter, apposent leur signature sur ces résolutions afin de leur conférer la même valeur que si elles avaient été adoptées au cours d'une réunion du conseil d'administration, conformément à l'article 140 (1) de la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec).

DocuSigned by:

CD04B727422F4B2

Luc Lachapelle, administrateur
J'ai le pouvoir de lier la Société.

DocuSigned by:

53BA5A183B324DD

David Théorêt, président
J'ai le pouvoir de lier la Société.

DocuSigned by:

676F770AAB8740B

Jean-Pierre Malo, secrétaire et vice-président finances
J'ai le pouvoir de lier la Société.

DocuSigned by:

7C7874C0A5144B

Charles G. Théorêt, trésorier
J'ai le pouvoir de lier la Société.