



Rapport annuel

**Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les  
chaines d'approvisionnement (loi S-211)**

Par  
CHARL-POL INC.

Mai 2024

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>Pages</b>
INTRODUCTION.....	3
1       STRUCTURE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE ...	3
2       POLITIQUES ET PROCESSUS DE VÉRIFICATION DILIGENTE EN LIEN AVEC LA S-211 .....	3
3       GESTION DES RISQUES DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT .....	4
4       MESURES PRISES POUR REMÉDIER .....	5
5       FORMATION DES EMPLOYÉS.....	5
6       APPROBATION PAR LE CORPS DIRIGEANT.....	6
ANNEXE .....	7

## Introduction

Le Législateur canadien, par la voie de *la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, ci-après la loi S-211, a décidé de contraindre les entreprises assujetties à prendre les moyens nécessaires afin d'éviter que l'entreprise néglige la prise en charge des problématiques de cette nature dans leur chaîne d'approvisionnement. Un rapport annuel doit être déposé au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, en plus d'être publié sur le site internet de l'entreprise. C'est précisément la raison première de ce présent rapport.

### 1 Structure de la chaîne d'approvisionnement et présentation de l'entreprise

L'entreprise Charl-Pol est un équipementier et fabricant de pièces mécano-soudées pour les industries lourdes comme les alumineries, le minier, l'énergie et le naval. La mission de Charl-Pol est d'offrir à ses clients et partenaires des solutions innovantes et créatives de valeur, le tout dans un environnement sain et sécuritaire.

La fabrication est le cœur des activités de Charl-Pol. L'entreprise contrôle ainsi directement la large majorité des activités de sa chaîne d'approvisionnement. Les activités externes d'achat de matériaux, de transport et de sous-traitance représentent la minorité.

L'entreprise a deux sites de production au Québec soit un à Portneuf et l'autre au Saguenay. L'organisation a également des activités similaires à Kitimat dans la province de la Colombie-Britannique. Tous les sites sont situés à faible distance de nos clients.

Les industries desservies par Charl-Pol requièrent un service de proximité, par l'imposante dimensions des équipements et le court délai de traitement. Les fournisseurs et sous-traitants de Charl-Pol sont ainsi majoritairement à proximité de ses cinq usines canadiennes.

### 2 Politiques et processus de vérification diligente en lien avec la S-211

En vue de l'arrivée de cette nouvelle exigence, l'entreprise a débuté la mise en place de points de contrôle à différents niveaux de son processus dans le but de se conformer à la loi S-211.

A. Premièrement, l'ensemble des fournisseurs recevront un fascicule d'information sur la loi S-211 (en cours d'élaboration). Bien que la majorité des fournisseurs sont eux-mêmes sujets à

la nouvelle loi de la part du gouvernement fédéral, Charl-Pol se doit de sensibiliser ses partenaires d'affaires sur l'importance de cette loi afin qu'elle soit appliquée dans sa chaîne d'approvisionnement. Une fois l'information envoyé aux fournisseurs par voie électronique nous demanderons un accusé de réception ou sous une autre forme selon le cas.

- B. Troisièmement, pour les fournisseurs qui ont besoin d'encadrement, en plus de ce qui précède, un formulaire d'autodéclaration sur la S-211 devra être envoyé afin d'être rempli être retourné à notre équipe de gestion responsable du dossier (annexe I).
  
- C. Finalement, Charl-Pol a intégré la S-211 à ses gabarits d'audits de fournisseur, ce qui permettra de contrôler la validité des informations fournies dans le formulaire autodéclaration lorsque des audits ont lieu aux places d'affaires de ses fournisseurs (annexe II).

### **3 Gestion des risques dans la chaîne d'approvisionnement**

Depuis les 5 dernières années, l'entreprise Charl-Pol a connu une croissance importante dans ses marchés traditionnels ainsi que dans ses marchés en développement. Cela se traduit naturellement par un changement de structure organisationnelle. Cela signifie également l'ajout de processus plus rigoureux et l'implantation de nouvelles politiques dans le but de soutenir une croissance efficiente en corrélation avec un souci complet de conformité des normes et des règlements. Plusieurs départements ont donc été restructurés sous différentes facettes afin de faire face au défi de croissance.

En 2022 et 2023, un exercice de planification stratégique spécifique a permis de réfléchir sur l'importance de prendre conscience des risques liés aux enjeux d'approvisionnement. Notamment, le possible manque de contrôle des coûts, les difficultés reliées aux délais d'approvisionnement, la possible rupture de produits clés à la fabrication ainsi que des enjeux de conformité en lien avec différentes réglementations. C'est sur cette dernière que le présent rapport s'attardera. Globalement, il était donc nécessaire de faire des correctifs afin de minimiser ces risques identifiés et ce nouveau règlement de la lutte contre le travail des enfants forcé est venu comme un accélérateur afin de mettre les changements en place.

#### **4 Mesures prises pour remédier**

Un des risques de la chaîne d'approvisionnement de Charl-Pol vient du fait qu'aucune personne était dédiée à cette tâche. Le 6 mai dernier, un nouveau poste de directrice de la chaîne d'approvisionnement a été créé et donne un niveau hiérarchique suffisamment élevé afin d'opérer les changements nécessaires.

Un des objectifs du titulaire de ce poste est de faire une analyse plus approfondie et de concevoir des solutions face aux risques liés aux différents enjeux, le but étant justement de réduire les risques liés à cet aspect. Également, n'ayant personne qui était consacré à temps plein dans ce champ d'expertise, il était difficile de mettre en place un système de vérification et de mettre en place un processus de contrôle de la chaîne d'approvisionnement. Charl-Pol considère donc que mettre sur pied les mesures précédemment décrites, permettra de réduire les risques liés à la gestion des risques dans la chaîne d'approvisionnement.

#### **5 Formation des employés**

Selon les observations des années antérieures, lorsque vient le temps de mettre en place une nouvelle réglementation dans l'entreprise, et ce peu importe de quelle nature, il est névralgique de former adéquatement le personnel. Évidemment, selon le degré d'implication du personnel dans la chaîne d'approvisionnement, la formation sera modulée. Par exemple, les acheteurs et les chargés de projets de l'entreprise auront une formation plus approfondie sur le sujet comparativement à la personne qui travaille comme coordonnateur de qualité. Néanmoins, un minimum d'information sera fourni au personnel de bureau, et ce, peu importe le niveau d'implication. D'ici le mois de septembre, une vidéo sera élaborée sur le sujet afin que les employés de bureau aient une notion de base à ce sujet.

Un plan de formation pour les employés qui seront impliqués de plus près sera élaboré par le département des ressources humaines. Dans ce plan de formation, il sera défini notamment, les employés ciblés, la méthode d'apprentissage, les objectifs ainsi que tout autre renseignement important à intégrer dans un tel plan.

## **6 Approbation par le corps dirigeant**

Nous avons fait entériner le présent rapport par notre comité de direction ainsi que notre conseil d'administration avec une résolution (annexe III).

Rédigé par :

*Jean-Sébastien Michaud,  
CRHA, Directeur RH*

En collaboration avec :

*Thalia Duhamel,  
Directrice chaîne d'approvisionnement et logistique*

## Annexe I

# Questionnaire

Portneuf, le 19 avril 2024

Cher fournisseur,

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, une loi fédérale nous impose des obligations légales supplémentaires. Ainsi, la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement nous amène à revoir certaines de nos pratiques commerciales. Nous avons donc quelques questions à vous poser afin de remplir nos obligations légales :

1-Est-ce que vous employez des personnes de 17 ans et moins pour lesquelles vous ne respectez pas les lois applicables au Canada notamment en ce qui a trait les normes prévenant de la province de Québec encadré par la CNESST.<sup>1</sup>

Oui Non

2-Est-ce que vous employez des personnes de 17 et moins dans des circonstances qui leur sont physiquement, socialement ou moralement dangereuses?

Oui Non

---

<sup>1</sup> <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/travail-jeunes>

3-Est-ce que vous employez des personnes de 17 et moins pour qui leur travail interfère avec leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école?

Oui Non

4-Est-ce que vous employez des salariés de 17 ans et moins selon une ou des conditions suivantes qui constituent les pires formes de travail des enfants au sens de l'article 3 de la Convention sur les pires formes de travail des enfants (1999), soit :

- toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;
- les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant?

Oui Non

5 -Est-ce que vous employez des salariés de 17 ans et moins dans des circonstances dont il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elles lui fassent croire

que sa sécurité ou celle d'une personne qu'elle connaît serait compromise si elle ne fournissait pas ou n'offrait pas son travail ou ses services?

Oui Non

6 -Est-ce que vous employez des salariés de 17 ans et moins dans des circonstances qui constituent du travail forcé ou obligatoire au sens de l'article 2 de la Convention sur le travail forcé,(1930) adoptée à Genève le 28 juin 1930, soit :

a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire;

b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même;

c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées;

d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;

e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses

représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux?

Oui Non

7 -Au meilleur de votre connaissance, est-ce que dans votre chaine d'approvisionnements vous achetez des produits d'un fournisseur qui répondrait 'Non' à une des questions précédemment énoncées ?

Oui Non

## Annexe II

Extrait de l'audit de fournisseur



[Report analysis](#)

[Factory reputation](#)

[Internal QC](#)

[Pictures](#)

[Recommandations](#)

## Annexe III

### COPIE CERTIFIÉ CONFORME D'UNE RÉOLUTION DES ADMINISTRATEURS DE

CHARL-POL INC.  
(la "Société")

Résolution adoptée en date du 11 avril 2024

---

**Sujet : Rapport sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants  
dans les chaînes d'approvisionnement (loi S-211)**

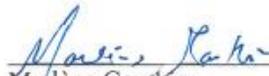
Sur proposition dûment faite et appuyée, il est résolu à l'unanimité :

1. D'accepter le rapport annuel sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (loi S-211) rédigé par Jean-Sébastien Michaud à signer et présenter, pour et au nom de la Société.
2. La signature apparaissant aux présentes, est respectivement la signature de la personne autorisée à signer aux fins des présentes.

---

La soussignée, Marlène Gauthier, secrétaire du conseil d'administration de la Société atteste par la présente que ce qui précède est une copie certifiée conforme d'une résolution des administrateurs du Conseil d'administration de la Société adoptée le 11 avril 2024, et que cette résolution est, en date des présentes, en pleine force et vigueur sans modification.

Signée à La Baie, province de Québec, le 30 mai 2024



Marlène Gauthier  
Secrétaire du conseil d'administration