

**Rapport 2023-2024 en vertu de la
Loi sur la Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants
dans les chaînes d'approvisionnement**

GOODWILL RENAISSANCE QUÉBEC

30 mai 2024

Introduction

Le présent rapport a été préparé conformément à *Loi sur la Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada* (la « **Loi** ») pour l'organisme de bienfaisance enregistré (OBE) Goodwill Renaissance Québec (« **Renaissance** ») pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 (la « **Période de référence** »).

Renaissance est une entreprise d'économie sociale dont le modèle d'affaires est axé sur le développement durable. Elle est un organisme québécois à but non lucratif reconnu et est enregistrée par l'Agence du revenu du Canada comme organisme de bienfaisance. Ses deux secteurs d'activité sont le commerce de détail de marchandise d'occasion et l'enseignement de formation personnelle et populaire.

Renaissance a une politique quant à l'âge minimal de nos employés et quant au nombre d'heures maximum afin que les employés à temps partiel puissent poursuivre leurs études. Renaissance respecte les lois et a pour politique de ne pas travailler avec des entreprises qui ne les respectent pas, par exemple, celle relative au salaire minimum. Pendant la Période de référence, nous n'avons pas pris de mesure spécifique dans le but de prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement.

Cela étant dit, Renaissance reconnaît la responsabilité de toute entreprise de respecter les droits de l'homme, tel qu'énoncé dans le principe fondateur #14 des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (**PDNU**), et elle s'engage à respecter et à promouvoir le respect des droits de l'homme, notamment en développant un plan d'action pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

À moins d'indication contraire, les données apparaissant dans ce rapport sont à jour au 31 mars 2024. À moins que le contexte ne l'indique autrement, l'emploi des termes « notre », « nos », et « nous » fait référence à Renaissance.

1. Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

Structure et activités

Renaissance est une personne morale sans but lucratif créée le 14 novembre 1994 en vertu de la *Loi sur les compagnies, Partie 3* (RLRQ, C. C-38) et ayant le numéro d'entreprise du Québec 1141380056. Renaissance est enregistrée par l'Agence du revenu du Canada comme organisme de bienfaisance sous le numéro de charité 89723 3482 RR0001. Elle cherche à devenir le chef de file de l'économie sociale au Québec en développant un réseau innovateur de partenariats générant des programmes d'employabilité et des activités économiques s'inspirant des valeurs de solidarité et de développement durable. Notre chiffre d'affaires pour la Période de référence était de plus de 40 000 000,00\$.

Fondée à Montréal en 1994 par les dirigeants de la banque alimentaire Moisson Montréal (aujourd'hui une entité partenaire), Renaissance a pour mission de faciliter l'insertion socioprofessionnelle de personnes éprouvant de la difficulté à intégrer le marché du travail, tout en suscitant l'engagement de chacun à poser des gestes concrets pour préserver l'environnement. Elle opère 19 friperies, 11 librairies, 27 centres de dons, un centre de liquidation, un centre de distribution et 7 boutiques à travers le Québec.

Renaissance est membre du réseau Goodwill Industries International (« **Goodwill** »), reconnue comme la plus grande organisation internationale d'insertion sociale et professionnelle. Fondée à Boston en 1902, Goodwill regroupe aujourd'hui 164 organisations autonomes membres à travers le monde. Pour demeurer membre accrédité de Goodwill, à tous les trois ans Renaissance doit subir un processus rigoureux au cours duquel sont évaluées la pertinence et la qualité de ses services d'insertion, de même que l'intégrité et l'efficacité de son organisation.

Services Québec soutient la mission et le programme d'insertion de Renaissance depuis 1996 à hauteur de 6% des revenus totaux de l'organisation. Renaissance est en partenariat avec de nombreuses entités et est notamment membre depuis 1995 du Collectif des entreprises d'insertion du Québec (un regroupement ayant pour mission de promouvoir et de soutenir les entreprises d'insertion membres et d'appuyer l'intégration sociale et professionnelle des personnes en quête d'un meilleur avenir), et depuis 1996 du Chantier de l'économie sociale (une organisation autonome qui a pour principal mandat la concertation pour la promotion et le développement de l'entrepreneuriat collectif du Québec).

Appuyé de ses 1 350 employés à travers le Québec, Renaissance déploie son action avec trois missions qui forment la base de notre service à la communauté : **la mission sociale** d'intégrer des personnes au marché du travail; **la mission environnementale** pour préserver l'environnement à travers la récupération et le réemploi des biens; et **la mission économique** qui nous permet d'offrir des vêtements, des biens ménagers et des livres à bas prix et sans taxes. Tous les revenus sont réinvestis dans sa mission sociale. Ainsi, la responsabilité de respecter les droits de l'homme est non seulement à la base de la Loi, elle est au cœur des missions de Renaissance.

Renaissance est la plus grande entreprise d'insertion au Québec et c'est grâce à la générosité de ses donateurs qu'elle peut renforcer sa mission première, soit la réinsertion en emploi, à travers son activité commerciale principale, qui est la vente d'articles usagés. Chaque année, Renaissance détourne un nombre croissant d'articles usagés des sites d'enfouissement, ce qui fait de Renaissance un acteur important dans la gestion des matières résiduelles. Pour

l'exercice se terminant au 31 mars 2023, ce sont 26 148 tonnes d'articles usagés qui ont été détournés des sites d'enfouissement.

Les biens vendus dans le cadre de la mission économique de Renaissance le sont dans les boutiques et librairies. Renaissance vend aussi la peinture recyclée (post-consommation) *Boomerang* de Peinture Laurentide qui est « 100% écoresponsable » et « UL Canada validée » produite au Canada, réduisant ainsi son impact environnemental. Des millions de kilogrammes de peinture (excédentaire) sont déposés par le consommateur dans plus de 1 200 points de collecte. La vente de peinture recyclée constitue un quart d'un pourcent des ventes totales de Renaissance.

La direction

L'équipe de direction fait rapport au Directeur général, qui fait lui-même rapport au conseil d'administration constitué de membres bénévoles. Les membres de la direction dirigent les départements suivants :

- Services socioprofessionnels
- Finance et informatique
- Ressources humaines
- Immobilière et l'entretien des bâtiments
- Marketing et relations publiques
- Opérations
- Ventes
- Approvisionnement et transport

Les 1 350 employés de Renaissance travaillent dans l'administration, les magasins, les centres de dons, le centre de distribution, le centre de liquidation et les Centres d'aide à l'emploi Renaissance (CAER), que l'on retrouve dans 8 de nos friperies. Une équipe de services socioprofessionnels est répartie entre le siège social et nos CAER.

Chaîne d'approvisionnement

Dans le cadre de ses missions sociale, environnementale et économique Renaissance vend ou revend la marchandise suivante:

- Dons des fournisseurs-citoyens anonymes (plus de 1,7 millions d'articles de marchandise usagée ont été reçus de la communauté par année);
- Dons d'entreprises qui se départissent de marchandises invendues (articles neufs);
- Achats de surplus de dons faits à des organismes à but non lucratif partenaires; et
- Peinture produite par Peinture Laurentide (les produits *Boomerang*).

Pendant la Période de référence, et dans le cadre d'un plan de développement durable discuté plus en détail ci-dessous, Renaissance a mené un exercice de cartographie (*mapping*) pour les fournitures de bureau et les services achetés par l'organisation, et nous sommes sur le point de finaliser la rédaction d'une nouvelle politique d'approvisionnement durable.

À l'heure actuelle, nous nous approvisionnons principalement auprès de vendeurs du Québec et, dans la mesure du possible, nous tentons de faire affaires avec les entreprises d'économie sociale et/ou qui appuient l'insertion sociale (par exemple : service de traiteur, ordinateurs de formation, impression de documents).

À l'heure actuelle, il n'est pas possible pour Renaissance d'établir la provenance des 1,7 millions d'articles de marchandise usagée que nous recevons par année, ni les dons d'entreprises ou des achats de surplus de nos partenaires. Renaissance s'engage, cependant, à développer un plan d'action pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé et au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

2. Politiques et processus de diligence raisonnable

Les valeurs de Renaissance ont en commun d'avoir à cœur, d'abord et avant tout, l'humain, fondation sur laquelle l'organisation a été bâtie, fonctionne et se développe. Ces valeurs sont l'expression de toutes les voix de Renaissance et sont partagées par tous nos employés, qui les vivent au quotidien : **solidarité, respect, reconnaissance, loyauté, leadership et innovation**. Renaissance s'engage à respecter et à promouvoir les plus hautes normes d'éthique, d'intégrité et en matière de droits de l'homme dans tous ses rapports avec tous ses employés, ses participants en parcours d'insertion, ses clients, ses fournisseurs et le grand public.

Pendant la Période de référence, Renaissance n'a pas développé de politique ou de processus de diligence raisonnable afin de prévenir et d'atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

Cela étant dit, une stratégie de développement durable a été développée en partenariat avec une agence conseil en développement durable et tous les services de l'organisation siègent sur un Comité de développement durable nouvellement créé. L'exercice de réflexion stratégique en cours inclut la définition de la vision et de la mission « en développement durable » de Renaissance, qui doivent être revues pour être alignées avec la planification stratégique, ainsi qu'une analyse de 24 enjeux identifiés comme étant des risques et des facteurs clés de succès.

Le projet plan de développement durable comporte les trois orientations suivantes et est présentement en attente de l'approbation du Directeur des opérations :

- a. Incarner les principes de développement durable à l'interne;
- b. Soutenir les initiatives sociales de Renaissance (agir pour le bien-être de la communauté); et
- c. Assurer une bonne gestion environnementale des activités de Renaissance.

Renaissance s'engage à considérer l'intégration et l'incorporation d'une politique et d'un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le cadre de son plan de développement durable.

En sus du plan de développement durable, Renaissance a développé un plan sur 10 ans pour la période 2022-2031 et ce, selon les quatre orientations stratégiques suivantes : i) développement de la mission sociale; ii) développement des ressources humaines; iii) développement de la mission économique; et, iv) développement de la mission environnementale. Cet exercice de planification stratégique a été revu durant la Période de référence et il s'en suit maintenant un exercice de « théorie de changement » pour permettre à Renaissance de bien se positionner pour les six prochaines années.

Afin d'assurer le respect des droits de l'homme à l'interne, tous les employés et participants en parcours d'insertion de Renaissance doivent se conformer au code d'éthique et aux diverses politiques de l'organisation, qui incluent la prohibition du harcèlement psychologique et la prévention des abus; la santé et sécurité au travail; le non-usage d'alcool et de drogues au travail; la bonne gestion du temps supplémentaire, du temps remis et des pauses; la prévention d'humiliation, de négligence, et de représailles des clients; les mesures préventives; la sécurité de l'information; le télétravail; la gestion de médicaments; la prévention de l'exploitation financière; la confidentialité; et la sécurité de l'information. Les employés ont le droit de dénonciation sans représailles au département de relations de travail. Une enquête est menée afin de corroborer la véracité des allégations de l'employé. Des mesures nécessaires sont déployées pour cesser toutes pratiques qui contreviennent aux politiques de Renaissance en matière d'harcèlement, d'abus de gérance, de pratiques interdites et tout ce qui touche la santé et sécurité au travail.

Pendant la Période de référence, Renaissance a développé une nouvelle plateforme numérique pour centraliser toutes ses formations. Renaissance offre aux employés plusieurs formations obligatoires; par exemple, la gestion des matières dangereuses avec un guide imprimé pour les employés qui traitent ce type de marchandise. Il y a des formateurs mobiles et des intervenant pivots pour les équipes en magasin. Les détails sur les formations, les guides et autres informations sont annoncées sur un babillard consacré à la santé et la sécurité au travail.

À l'heure actuelle, Renaissance considère la possibilité de développer pour ses fournisseurs un Code de conduite pour un approvisionnement responsable, afin d'obtenir d'eux un engagement à se conformer à toute loi applicable en matière de droits de l'homme et d'assurer le respect des droits de l'homme dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Renaissance reconnaît qu'afin d'identifier les incidences de leurs opérations sur les droits de l'homme, de prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable. Ce processus, tel qu'énoncé dans le principe opérationnel #17 des PDNU, devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences.

Le principe opérationnel #17 prévoit en outre que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme a) devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales; b) sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et la nature et le cadre de ses activités; et c) devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise.

3. Les risques de travail forcé et de travail des enfants

Le Bureau de l'Ombudsman canadien de la responsabilité des entreprises (OCRE) est un mécanisme de règlement des différends relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme mis en place par le gouvernement canadien ayant le pouvoir de mener des enquêtes et de produire des rapports sur des allégations de violations des droits de l'homme qui auraient été commises dans le cadre des activités étrangères d'entreprises canadiennes des secteurs du vêtement, de minier, et de pétrolier et gazier.

Renaissance reconnaît par conséquent que le secteur du vêtement est un des secteurs portant des risques de travail forcé et de travail des enfants.

Renaissance reconnaît la possibilité que des parties de sa chaîne d'approvisionnement comportent un risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé, notamment chez les fabricants des vêtements qu'elle reçoit en tant que dons, et qu'elle revend. C'est pourquoi elle s'engage à développer un plan d'action pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

4. Mesures de remédiation

Renaissance n'a pas encore documenté d'incidence négative reliée au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement et, en conséquence, n'a pas pris de mesure de remédiation ou autre processus visant à fournir des mesures correctives à cet égard.

5. Mesures de remédiation en cas de perte de revenus

Renaissance n'a pas encore documenté d'incidence négative reliée au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement et, en conséquence, n'a pas pris de mesure de remédiation ou autre processus visant à fournir des mesures correctives en cas de perte de revenus.

6. Formation

Renaissance est en réflexion pour élaborer un programme de formation en matière d'approvisionnement responsable, qui pourrait viser à sensibiliser nos employés au besoin de prévenir ou atténuer le risque relatif au recours au travail forcé et au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Renaissance n'a pas fourni une telle formation à ces employés pendant la Période de référence.

7. Évaluation de l'efficacité

Renaissance n'a pas encore mise en place un processus structuré pour mesurer l'efficacité d'initiatives sur les enjeux liés au travail forcé et au travail des enfants. En conséquence, Renaissance n'a pas de données à cet égard.

8. Attestation

Le présent rapport a été approuvé conformément aux dispositions de l'alinéa 11(4)(a) de la Loi par le conseil d'administration de Goodwill Renaissance Québec pour l'année financière se terminant le 31 mars 2024.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans ce rapport pour Goodwill Renaissance Québec. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans ce rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi.

J'atteste en ma capacité d'administrateur de Goodwill Renaissance Québec pour et au nom du conseil d'administration de Goodwill Renaissance Québec.

J'ai le pouvoir de lier Goodwill Renaissance Québec.



M. Yvon Arsenault
Président et administrateur au conseil d'administration
Goodwill Renaissance Québec
30 mai 2024