



## Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement 2024

Ce rapport est préparé conformément à l'article 13(1) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, LC 2023, c 9 (la "Loi"). Ce rapport présente les mesures prises par Groupe Colas Québec Inc. ("Colas", "nous", "notre", "nos") au cours de l'exercice précédent, clos le 31 décembre 2023, pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants à chaque étape de notre chaîne d'approvisionnement, y compris l'importation de marchandises par nos soins au Canada.

### (a) Notre structure organisationnelle et nos chaînes d'approvisionnement

Chez Colas, nous sommes fiers de mener nos activités de manière responsable et dans le respect des normes éthiques les plus strictes. Au sein d'un réseau mondial de sociétés Colas, nous sommes un leader mondial dans le domaine des infrastructures de transport et de la maintenance. Le groupe Colas est présent dans le monde entier à travers trois grands métiers : Route (construction et entretien des routes), Matériaux (production et recyclage de matériaux de construction, principalement granulats et bitumes) et Ferroviaire. Le groupe Colas fait partie de Bouygues, un groupe international de services diversifiés présent dans plus de 80 pays.

Au Canada, Colas opère en tant que holding et société de gestion avec des sociétés d'exploitation à travers le pays. Depuis le début de ses activités dans l'Est du Canada au début des années 1960, Colas s'est développée et emploie aujourd'hui environ 8 500 personnes au niveau national. Grâce à son réseau national d'entreprises, Colas propose à ses clients privés et publics des solutions de transport : construction, réhabilitation et préservation de routes, d'autoroutes, de pistes d'aéroport et de ports ; fabrication et recyclage de matériaux de construction ; systèmes de signalisation, de sécurité et de gestion du trafic ; installation et entretien de réseaux de services publics ; infrastructure, construction et entretien de voies ferrées.

Notre chaîne d'approvisionnement est engagée par le biais de commandes individuelles, de contrats-cadres et de contrats de sous-traitance. Dans tous les cas, Colas maintient son engagement de vigilance à l'égard de ses fournisseurs et sous-traitants afin de prévenir le risque de violation des droits de l'homme. En promouvant un esprit de partenariat, il est attendu de tous les membres de notre chaîne d'approvisionnement qu'ils se conforment à la Responsabilité Sociale d'Entreprise ("RSE") du Groupe, qui englobe les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies, y compris le soutien et le respect des droits de l'homme, l'engagement à ne pas être complice de violations des droits de l'homme, l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire des enfants, et l'abolition du travail des enfants.

### (b) Nos politiques et nos procédures de diligence raisonnable

Le respect de l'éthique et de l'intégrité fait partie intégrante des principes de management de Colas. Le Code d'éthique du groupe Bouygues (le "Code") énonce les valeurs fondamentales qui régissent nos activités quotidiennes et la façon dont nous menons nos affaires. Nous reconnaissons que l'esclavage moderne, sous ses différentes formes, cause des souffrances aux communautés et aux individus dans le monde entier. Le code reflète notre engagement permanent à prévenir et à réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans l'ensemble de notre organisation et de notre chaîne d'approvisionnement.

En interne, on attend de tous les employés qu'ils se conduisent conformément au code et qu'ils connaissent et respectent les normes du groupe en matière de RSE, qui précisent que le respect des personnes est un principe clé régissant notre organisation. Le respect des personnes englobe la conformité aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies et aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail concernant le travail forcé et le travail des enfants. Tous les employés sont tenus de certifier qu'ils ont été informés du code et tous les directeurs, mandataires sociaux et agents d'achat sont tenus de s'engager personnellement à respecter et à faire respecter le code.

Le Code stipule que Colas attend le même engagement en matière de travail forcé et de travail des enfants de la part de tous ses sous-traitants, fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Afin de prévenir les violations de la Loi tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, Colas a mis en place des mécanismes rigoureux de préqualification pour l'approbation des fournisseurs avec lesquels il travaille. Ces mécanismes comprennent une demande d'informations

#### GRUPE COLAS QUÉBEC INC

Siège Social  
335 – 5500 Ave RoyalMount, Montréal (Québec) H4P 1H7  
[www.colasquebec.ca](http://www.colasquebec.ca)





obligatoires, un formulaire de préqualification et des vérifications complètes des antécédents à l'échelle mondiale afin d'évaluer les antécédents en matière de respect des lois nationales et internationales.

Grâce à ses catalogues de fournisseurs privilégiés, Colas est en mesure d'assurer une uniformité organisationnelle dans l'utilisation de fournisseurs et de sous-traitants approuvés, réputés ne pas avoir recours au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre de leurs activités. Notre processus de préqualification et l'obligation pour tous les membres de la chaîne d'approvisionnement de se conformer à la Charte RSE du Groupe complètent d'autres mesures de diligence raisonnable que nous avons mises en œuvre pour maintenir un système de sensibilisation, de responsabilité et de transparence dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement.

Colas s'engage à maintenir un environnement honnête et ouvert pour tous les aspects de ses activités. La transparence au sein de notre entreprise et de notre chaîne d'approvisionnement nous permet de promouvoir la confiance entre nous et nos parties prenantes. À cet égard, le Code encourage explicitement le signalement des violations du Code par le biais de la plateforme de dénonciation. Il est attendu de tous les employés qu'ils s'expriment s'ils soupçonnent raisonnablement une mauvaise pratique au sein de Colas, et aucun employé ne subit de traitement préjudiciable pour avoir signalé une préoccupation de bonne foi, y compris un soupçon de travail forcé ou de travail des enfants au sein de notre entreprise ou de notre chaîne d'approvisionnement.

**(c) Comment nous gérons et évaluons les risques de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre de nos activités**

La prévention du travail forcé et du travail des enfants est un sujet d'actualité et un domaine d'intérêt majeur pour notre secteur d'activité. Colas reconnaît que le secteur de la construction est considéré comme un secteur à haut risque d'exploitation de la main-d'œuvre et s'engage à lutter contre ce risque au sein de son activité et de sa chaîne d'approvisionnement. Toutes les mesures existantes décrites dans le présent document font l'objet d'une révision permanente et des mesures supplémentaires peuvent être développées et mises en œuvre, si nous le jugeons approprié, à notre seule discrétion.

Nos attentes concernant le comportement de la chaîne d'approvisionnement sont renforcées par la distribution obligatoire et le respect de la Charte RSE du Groupe pour les fournisseurs et les sous-traitants. En vertu de la Charte RSE, nos fournisseurs s'engagent à respecter les principes de la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) comme condition préalable pour travailler avec Colas. Le non-respect de ces principes est considéré comme une violation des obligations contractuelles du fournisseur et peut entraîner la résiliation du contrat.

**(e) Comment nous remédions à la perte de revenus résultant des mesures prises pour éliminer le travail forcé et le travail des enfants**

Nous nous engageons à améliorer constamment les indicateurs de performance afin de mesurer l'impact global de nos politiques en matière de réduction et d'élimination du risque de travail forcé et de travail des enfants. Grâce à ses processus de préqualification, Colas s'efforce actuellement de s'assurer qu'aucun fournisseur ou sous-traitant avec lequel nous travaillons n'est actuellement, ou n'a jamais été, engagé dans une forme quelconque d'esclavage moderne dans le cadre de ses activités. Les initiatives futures s'appuieront sur nos processus de préqualification existants pour améliorer la transparence en ce qui concerne l'impact de nos politiques, le cas échéant, y compris la perte de revenus qui peut en résulter.

**(f) Formation dispensée à nos employés sur le travail forcé et le travail des enfants**

Le travail forcé et le travail des enfants sont des thèmes récurrents dans les programmes d'éthique et de conformité du groupe. Les programmes d'éthique et de conformité du groupe et la documentation correspondante sont publiés sur notre intranet et sont à tout moment accessibles à tous les employés dans plusieurs langues.

Notre formation annuelle à l'éthique et à la conformité, dispensée par notre service juridique, comprend l'exigence d'un respect strict du code et stipule explicitement que le respect des personnes est l'une de nos valeurs clés. Le respect des personnes comprend le respect des droits de l'homme par la conformité aux principes de la Déclaration universelle des





droits de l'homme des Nations unies, aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail et aux principes du Pacte mondial des Nations unies.

Dans le cadre de notre processus d'admission, tous les nouveaux employés doivent suivre le module obligatoire "Faire Play", dont l'un des concepts fondamentaux est de créer un environnement inclusif dans lequel les individus se sentent respectés et se sentent à l'aise pour soulever des questions dans le cadre de notre politique de dénonciation, y compris des préoccupations relatives au travail forcé et au travail des enfants au sein de notre entreprise et de notre chaîne d'approvisionnement.

**(g) Comment nous évaluons l'efficacité de nos programmes de prévention et de réduction du risque de travail forcé et de travail des enfants au sein de notre entreprise**

Nous nous engageons à renforcer continuellement notre examen et notre évaluation des risques de travail forcé et de travail des enfants au sein de notre organisation et de notre chaîne d'approvisionnement. À cet égard, nous suivons de près la participation des employés et l'achèvement de tous les programmes de formation en matière d'éthique et de conformité, ainsi que l'achèvement des processus de préqualification des fournisseurs et des entrepreneurs. Nous enquêtons avec diligence sur toutes les alertes lancées dans le cadre de notre politique de dénonciation, notamment en répondant de manière efficace et efficiente à toutes les préoccupations relatives aux violations des droits de l'homme au sein de notre entreprise et de notre chaîne d'approvisionnement. Notre enquête de dialogue annuelle permet aux employés de commenter anonymement et franchement les performances de l'organisation, notamment en ce qui concerne la promotion des valeurs fondamentales, la garantie de la diversité et de l'inclusion, et la satisfaction générale à l'égard de la rémunération. Cela nous permet d'orienter nos efforts et nos initiatives de manière productive en fonction des résultats obtenus.

**Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de l'article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le présent rapport. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.**

J'ai le pouvoir d'engager Groupe Colas Québec Inc.

**Michaël Flaviano,**  
**Président, Directeur Général**  
**23 mai 2024**