



8000 rue St-Patrick, Montréal, QC H8N 1V1

Téléphone 514-363-0000

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

RAPPORT ANNUEL

1er Avril 2023 AU 31 Mars 2024

GROUPE ST-HENRI INC.

1. Introduction

Ce rapport a été préparé par Groupe St-Henri Inc. (ci-après « GSH ») en réponse aux exigences de la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (ci-après la « Loi ») pour son exercice financier se terminant le 31 mars 2024.

GSH reconnaît l'importance de gérer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement et s'engage à améliorer continuellement ses processus de diligence raisonnable, d'évaluation des risques, de remédiation et de formation.

2. Structure organisationnelle, activités et chaîne d'approvisionnement

2.1 Structure et activités

GSH est une société par actions constituée sous la *Partie 1A de la Loi sur les compagnies* et maintenant régie par la *Loi sur les sociétés par actions du Québec*. Fondée en 1980, elle compte aujourd'hui environ 90 employés et est considérée comme le chef de file de l'industrie de la semi-remorque au Québec. Son siège social est situé au 8000, rue Saint-Patrick à Montréal dans la province de Québec.

Groupe St-Henri Inc. est une entreprise polyvalente dont les activités principales sont la commercialisation, la location et l'entretien de semi-remorques. GSH est le fier distributeur exclusif de plusieurs grands manufacturiers nord-américains dans l'industrie du camionnage, que ce soit pour des produits généraux ou pour des produits plus spécialisés.

GSH dispose de 26 baies de réparation, à travers lesquels elle offre des services de réparation et d'entretien de semi-remorques ainsi que de 24 unités mobiles disponibles 24h/7jours, partout au Québec, qui sont prêtes à intervenir pour assister ses clients en cas d'urgence.

2.2 Chaîne d'approvisionnement

La chaîne d'approvisionnement de GSH est constituée d'un réseau important de fournisseurs et de distributeurs répartis à travers monde et se concentre au niveau des trois principaux produits qu'elle vend ou loue soit :

- Les semi-remorques neuves;
- Les semi-remorques usagées;
- Les pièces de maintenance.

2.2.1 Pour les semi-remorques neuves

GSH est le distributeur exclusif pour l'est du Canada de deux grands fournisseurs Américains de remorques neuves, tous deux reconnus à l'échelle internationale. GSH a établi des relations d'affaires de confiance avec ses fournisseurs principaux depuis plus de 10 ans. Le premier fabricant possède 11 usines d'assemblage à travers les États-Unis. GSH s'approvisionne en semi-remorques neuves directement auprès des usines localisées au Nebraska et en Indiana. Le deuxième fabricant possède, deux usines d'assemblage de châssis pour conteneurs en Californie et en Virginie ainsi qu'une autre au Canada depuis

2024. Quant aux pièces nécessaires à la fabrication des semi-remorques, elles proviennent majoritairement de fournisseurs situés aux États-Unis mais peuvent avoir été fabriquées dans plusieurs pays du monde comme la Thaïlande, le Mexique ou Taiwan.

2.2.2 Pour les remorques usagées

GSH achète les remorques usagées de toutes marques auprès d'entreprises qui se départissent de leurs inventaires à la suite d'une fermeture ou d'un remplacement d'équipements. Ayant pas de relation avec le fabricant directement dans ce cas, GSH n'a pas d'information sur la chaîne d'approvisionnement de ces équipements.

2.2.3 Pour les pièces de maintenance

GSH achète des pièces nécessaires à ses activités d'entretien et de maintenance (ex : châssis, feuilles d'aluminium, freins, etc.) auprès de fournisseurs et des distributeurs situés au Canada et aux États-Unis (moins d'une cinquantaine). Pour les pièces de maintenance en provenance des États-Unis (environs la moitié des achats de GSH), GSH gère l'ensemble du processus d'importation.

3. Les étapes pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

Au cours de son exercice financier se terminant le 31 mars 2024, GSH a pris les mesures suivantes pour prévenir et réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement :

- Mise en œuvre et application des politiques et procédures mentionnées ci-dessous en regard des employés et des activités de GSH.
- Application d'un processus d'intégration supervisé pour ses nouveaux employés, comprenant une formation sur l'entreprise, les politiques et règles internes applicables, ainsi que des conseils sur les risques associés à leurs activités.
- Démarrage d'un processus de diligence raisonnable dans le cadre duquel ses fournisseurs stratégiques ont été interrogés sur leurs pratiques de gestion des risques liés au travail forcé et au travail des enfants.
- Démarrage de travaux visant à analyser et cartographier sa chaîne d'approvisionnement de façon à identifier les risques qui y sont associés, dont ceux relatifs au travail forcé et au travail des enfants, et afin de mettre en place les mesures de mitigation ou de correction requises le cas échéant.

Des détails supplémentaires sur ces actions sont fournis dans les sections suivantes de ce rapport.

4. Politiques et procédures de diligence raisonnable

GSH reconnaît l'importance du bien-être de ses employés en promouvant des valeurs, telles que le respect, l'égalité et l'équité, et en s'engageant à veiller à ce que ses employés travaillent dans un environnement de travail sûr et sain. Les politiques et procédures de diligence raisonnable exposées ci-dessous sont celles appliquées par GSH pour garantir ces valeurs et prévenir et atténuer les risques associés à l'utilisation du travail forcé ou du travail des enfants dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement.

4.1 Manuel de l'employé

En 2019, GSH a élaboré un *Manuel d'employé*, qui est communiqué à tous les nouveaux employés entrant en fonction. Ce manuel énonce les valeurs et les missions de GSH ainsi que les principales conditions d'emploi (ex : temps de travail, heures supplémentaires, congés, etc.) qui visent à assurer la sécurité et le bien-être de ses employés et à maintenir un climat de travail sain, agréable et équitable dans lequel chacun peut se réaliser professionnellement. Ce manuel est en cours de révision et de déploiement afin d'y inclure les 8 nouvelles succursales MACK/VOLVO acquises par GSH en 2023.

4.2 Politique de prévention du harcèlement au travail

GSH a également élaboré une *Politique de prévention du harcèlement au travail*, laquelle est communiquée aux employés par le biais des formations obligatoires à suivre au moment de l'embauche et de manière régulière. Cette politique vise à interdire toute forme de violence, intimidation ou harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au sein de son établissement. Elle prévoit en outre, un plan d'intervention rapide et efficace pour gérer les plaintes ou les situations de harcèlement. Des mécanismes d'aide sont également offerts aux personnes victimes ou qui se croient victime de harcèlement. Des sanctions disciplinaires sont prévues à l'égard de toute personne qui enfreint cette politique sous forme de réprimande, suspension ou congédiement.

4.3 Politique de santé et sécurité

GSH s'est dotée d'un Manuel sur la santé et la sécurité au travail, qui répond à son obligation de mettre à disposition des employés une *Politique générale en santé et sécurité au travail* qui vise à prévenir les dangers de certaines machines, outils et autres équipements. Cette politique énonce les principales règles de sécurité permettant de gérer rapidement et efficacement les accidents de travail qui peuvent survenir au sein de son établissement (ex : premiers soins, douches oculaires, procédure en cas d'incendie). Elle comprend également une section sur le port des équipements de protection individuel qui liste les équipements de protection à porter obligatoirement par les employés selon leurs lieux de travail afin de préserver leur santé et leur sécurité. GSH a à cœur la santé et la sécurité de ses employés et s'engage à respecter l'ensemble des lois et règlements qui s'imposent à elle en la matière.

4.4 Chaîne d'approvisionnement

En ce qui a trait à sa chaîne d'approvisionnement, GSH reconnaît l'importance et sa responsabilité de ne pas compromettre le bien-être des personnes affectées directement ou indirectement, par ses activités. À cette fin, GSH a entrepris un processus de diligence raisonnable à travers lequel, elle a interrogé ses fournisseurs principaux (qui représentent la majorité de ses dépenses) afin de comprendre leurs politiques et pratiques en place pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants au sein de leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement. Les principales pratiques observées chez ses fournisseurs, sont notamment :

- L'élaboration d'une *Politique des droits de l'homme* qui traite explicitement du travail forcé et du travail des enfants;
- L'élaboration d'une *Politique d'achat* qui rappelle l'importance d'améliorer continuellement les environnements de travail, conformément aux réglementations en matière de santé et de sécurité au travail;

- La mise en place d'un *canal d'alerte* à travers lequel les employés peuvent signaler des irrégularités ou des manquements au Code de conduite et aux politiques relatifs à l'éthique.

Bien que GSH n'ait pas mis en place de processus formel de présélection et d'évaluation de ses fournisseurs, elle s'efforce d'entretenir des liens commerciaux durables et de confiance avec ses fournisseurs. Par ailleurs, GSH prend le temps de rencontrer ses fournisseurs, au moins une fois par an, à distance ou en personne à des fins d'amélioration continue ainsi que lors d'événements commerciaux en Amérique du Nord.

GSH n'a pas prévu ou mis en place d'autres processus spécifiques pour la prévention et l'atténuation du travail forcé et du travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Toutefois, si des enjeux de travail forcé ou de travail des enfants surviennent au sein de sa chaîne d'approvisionnement, GSH s'engage à prendre les mesures nécessaires afin d'éviter des pratiques d'approvisionnement susceptibles d'impliquer du travail forcé ou du travail d'enfants.

5. Le risque du travail forcé et du travail des enfants

Concernant les employés de GSH, ils sont tous liés par un contrat de travail et sont embauchés au Canada conformément aux normes, lois et règlements applicables en matière de santé et de sécurité au travail. Au regard de ce qui précède, les risques de travail forcé ou de travail des enfants au niveau des activités courantes de GSH sont faibles.

Dans le cadre de ses relations commerciales, GSH n'a pas identifié de risques de travail forcé ou de travail des enfants. Cependant, elle reconnaît qu'elle n'a pas de visibilité sur les composants et les matières premières utilisés par ses fournisseurs pour fabriquer les semi-remorques et les pièces de maintenance qu'elle achète auprès d'eux, ni sur leur chaîne d'approvisionnement, au-delà des informations qu'ils lui fournissent ou qui sont publiées sur leurs sites Internet.

6. Mesures de remédiation et remédiation des pertes de revenus

GSH encourage la dénonciation de tout manquement à ses politiques et a mis en place un processus formel de signalement et d'intervention, notamment pour dénoncer les situations de harcèlement au sein de ses locaux. En cas de violation des droits de la personne dans les opérations de GSH, des mesures sont prévues pour faire cesser ou prévenir ces violations et un soutien est offert aux victimes au moyen de son processus de dépôt et de traitement des plaintes et ses mécanismes d'aide.

À ce jour, GSH n'a reçu aucune plainte relative au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses opérations ou de sa chaîne d'approvisionnement, et n'a donc pris aucune mesure de remédiation ou de compensation pour la perte de revenus des familles résultant du travail forcé ou du travail des enfants.

7. Formation des employés

GSH offre à ses nouveaux employés une formation d'intégration qui est personnalisée selon les postes occupés et les risques qui y sont associés (ex : travail en hauteur, manutention des charges). Des suivis réguliers sont effectués afin de s'assurer que ses employés ont correctement complété leurs formations obligatoires.

En 2024, GSH a développé une *formation sur la civilité au travail* pour ses employés qui a pour objectif de les encourager à agir de manière responsable au travail. Elle énonce principalement les grandes règles de civilité au travail à appliquer en tout temps, afin de maintenir un climat de travail sain, de réduire les sources

de conflit et créer une culture favorable à la santé et la sécurité physiologiques de tous ses employés en prévenant notamment les situations de harcèlement.

En date du 31 mars 2024, GSH n'a pas dispensé à ses employés de formation portant spécifiquement sur le travail forcé ou le travail des enfants afin de les sensibiliser au travail forcé et au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

8. Évaluation et efficacité

GSH n'a pas encore mis en place de processus formel afin d'évaluer l'efficacité de son approche pour prévenir et mitiger les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

9. Approbation et attestation

Conformément aux exigences de la Loi, et plus particulièrement selon son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entreprise énumérée ci-dessus. 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 dans tous ses aspects significatifs aux fins de la Loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

Daté dans la ville de Montréal, Québec, ce 20 jour de juin, 2024.



NOM COMPLET ET TITRE

SERGE LARDEQUE
PRÉSIDENT

J'ai l'autorité pour engager Groupe St-Henri Inc.

Annexe "A"

**RAPPORT ANNUEL SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHÂÎNES
D'APPROVISIONNEMENT**

(Voir pièce jointe)