

Québec, le 31 mai 2024

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

Entité déclarante : Groupe TAQ  
Exercice financier visé : 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024

Ce rapport annuel vise à fournir une vue d'ensemble des efforts du Groupe TAQ pour garantir la conformité à la loi S-211 - Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous nous engageons à respecter les droits des travailleurs et à prévenir toute forme de travail forcé et de travail des enfants dans nos opérations et celles de nos fournisseurs.

Le présent rapport fait état du statut des exigences rapportées dans le cadre de l'application de cette loi. Le Groupe TAQ est soucieux du respect de cette nouvelle loi et entend se conformer aux exigences prescrites par cette dernière.

Ce rapport comprend des renseignements sur les exigences énoncées à l'article 11 de la Loi. Ces exigences sont :

- La description des mesures prises pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants, conformément au paragraphe 11 (1)
- Des renseignements supplémentaires concernant chacune des sept exigences du paragraphe 11 (3)

Pour toutes informations supplémentaires, nous vous invitons à communiquer avec M. Gabriel Tremblay, Directeur général du Groupe TAQ à l'adresse suivante : [gtremblay@groupepetaq.com](mailto:gtremblay@groupepetaq.com)

## **A - Structure, activités commerciales et chaîne d'approvisionnement**

---

Fondé en 1979, Groupe TAQ est une entreprise adaptée qui se spécialise dans l'offre de solutions de sous-traitance pour des entreprises florissantes de la Capitale-Nationale et à la fabrication de raquettes à neige pour le marché nord-américain avec notre Division Faber. Nous avons deux places d'affaires : notre siège social est situé à Québec et notre Division Alliance est à Amqui.

La mission simplifiée de Groupe TAQ est de créer des emplois de qualité pour des personnes qui, en raison de leur limitation, ont du mal à intégrer le marché régulier de l'emploi. Présentement, l'organisme procure du travail à 450 personnes, dont plus de 350 sont des personnes handicapées. Grâce à nos partenariats, nous offrons des emplois valorisants en respectant les capacités de nos travailleurs dans un milieu entièrement adapté. Nos travailleurs y trouvent la dignité, un revenu, des collègues compréhensifs, un repas équilibré à la cafétéria et des formations structurées qui leur permettent de développer leurs aptitudes pour une meilleure intégration sociale.

Groupe TAQ est un OBNL dirigé par des entrepreneurs sociaux qui contribuent à l'essor de plus d'une centaine de clients. Parmi ces derniers, nous comptons une dizaine de partenaires majeurs tels que : Biscuits Leclerc, Chocolats Favoris, SSQ Groupe Financier, Beneva, Desjardins, Laurentien, Oxio et Hitachi.

L'ensemble des employés de TAQ, allant des membres du conseil d'administration, au personnel de soutien et de production, est voué à la réalisation de notre mission. Tous ont été interpellés par l'entreprise en raison d'un partage des valeurs humaines. Au près de nos employés, nos clients et fournisseurs, nous faisons la différence, nous développons leur potentiel, nous agissons à titre de partenaire et nous sommes agiles afin de répondre à leurs besoins

Les principaux fournisseurs de Groupe TAQ sont nos clients situés majoritairement au Québec. Pour la fabrication de raquette à neige, les fournisseurs sont des entreprises canadiennes et quelques composantes secondaires proviennent de la Chine, de l'Italie et des États-Unis.

## **B - Politiques et processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants**

---

Groupe TAQ s'engage à se conformer pleinement à la convention collective, aux dispositions du Code du travail du Québec ainsi qu'aux lois et règlements sur les normes du travail, en accord avec la Charte des droits et libertés de la personne et des règlements associés.

Nous avons ajouté à nos politiques des procédures claires interdisant le travail forcé et le travail des enfants, conformément à la législation applicable. Ces politiques sont communiquées à nos employés. Notre code d'éthique et notre politique d'embauche s'appliquent à tous nos employés, dirigeants et membres du conseil d'administration. Il regroupe un ensemble de principes et de valeurs reflétant les convictions et les attentes de Groupe TAQ concernant la conduite de ses employés et sa gouvernance d'entreprise. Ce code démontre notre engagement à offrir un

environnement de travail où tous les individus sont traités avec respect et dignité, qui promeut l'égalité des chances et la diversité en matière d'emploi, qui est exempt de pratiques discriminatoires et où les employés se comportent avec honnêteté et intégrité. C'est notre mission d'entreprise d'offrir un milieu de vie adapté pour nos travailleurs.

Nous nous engageons à impliquer nos fournisseurs à tous les niveaux de notre chaîne d'approvisionnement pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants. Dans la prochaine année, une lettre sera envoyée à nos fournisseurs afin d'assurer que ceux-ci respectent et adhèrent à cette nouvelle loi. Dans le cas où les fournisseurs ne respecteraient pas les exigences, Groupe TAQ pourrait aller jusqu'à la terminaison de la relation commerciale avec le fournisseur.

### **C - Identification des risques de travail forcé et de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement**

---

Nous avons mené une évaluation des risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement. Cette évaluation a identifié les fournisseurs présentant les plus grands risques, ce qui nous a permis de concentrer nos efforts là où ils sont le plus nécessaires.

#### Identification des risques dans ses propres activités :

Comme Groupe TAQ assujetti à la Loi S-211 opère au Canada dans un cadre où les droits humains fondamentaux sont reconnus, l'entreprise située à Québec possède également une convention collective découlant des dispositions du Code de travail du Québec et de la Loi et des règlements sur les normes du travail. Nous considérons le risque de travail forcé ou de travail des enfants comme négligeable au sein de notre personnel. De plus, nos processus de recrutement assurent la conformité aux lois en vigueur au Canada, peu importe l'origine du travailleur. Notre entreprise est dotée d'un département des ressources humaines qui veille à l'application de la loi dans nos processus de recrutement et qui supervise l'application de nos processus et politiques en matière de ressources humaines. La mission de Groupe TAQ est de créer des emplois de qualité pour des individus, qui en raison de leurs limitations, rencontrent des difficultés à intégrer le marché du travail régulier. Nous offrons des postes valorisants avec l'encadrement nécessaire pour développer les potentiels de nos travailleurs et favoriser une meilleure intégration sociale dans un milieu adapté. Chaque année, Groupe TAQ subit un audit SMETA pour assurer une amélioration continue de nos pratiques en matière d'éthique des affaires, de conditions de travail, de santé et sécurité, ainsi que de pratiques environnementales.

#### Identification des risques dans sa chaîne d'approvisionnement :

Pour notre division sous-traitance, Groupe TAQ s'entoure de partenaire d'affaires canadien et majoritairement québécois. Ce sont nos partenaires qui nous fournissent le nécessaire à la réalisation de leur contrat. Par conséquent, comme ces entreprises doivent se conformer aux mêmes lois et règlements. Le risque est minimisé.

Pour notre division Faber, la majorité de nos fournisseurs sont des entreprises canadiennes donc nous considérons le risque minime. Quelques composantes secondaires proviennent de la Chine, de l'Italie et des États-Unis. Pour nos fournisseurs qui opèrent au Canada, en l'Italie et aux États-Unis, le risque est considéré comme faible. Nous avons un fournisseur qui se trouve en Chine. Celui-ci fournit pour notre client Costco, il doit par conséquent, passer par un processus d'audit strict et rigoureux afin de répondre à nos exigences ainsi que celles de Costco. Un des audits exigés annuellement est un audit qui vise à fournir une évaluation complète des pratiques commerciales éthiques d'une organisation, en permettant la transparence et en favorisant l'amélioration continue des conditions de travail et des normes sociales au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales (par exemple la certification SMETA). Nous recevons annuellement leur rapport d'inspection ainsi que les actions correctives mises en place pour s'assurer des conditions de travail de ce fournisseur.

#### **D - Mesure prise pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement**

---

Au cours du dernier exercice financier, aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié dans nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, nous n'avons pas eu à entreprendre de mesures pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants. Dans l'éventualité où une situation de violation serait notée dans nos activités ou nos chaînes d'approvisionnement, nous mettrons en place un plan correctif approprié. Nous travaillerons en étroite collaboration avec nos fournisseurs pour élaborer des plans de remédiation visant à corriger les problèmes identifiés et à prévenir les violations futures. Nous suivrons de près la mise en œuvre de ces plans.

#### **E - Mesures prises pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables engendrées par toute mesure visant à éliminer les recours au travail forcé ou au travail des enfants**

---

À ce jour, aucune mesure n'a dû être prise concernant des pertes de revenus pour les familles les plus vulnérables. Que ce soit au sein de notre organisation ou dans notre chaîne d'approvisionnement, aucun événement au travail forcé ou au travail des enfants n'a nécessité de recours.

#### **F - Formation donnée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants**

---

Aucune initiative formelle de formation concernant le travail forcé et le travail des enfants n'a été mise en place au sein de notre entreprise. Toutefois, nous croyons que les membres de notre personnel jouent un rôle important dans la mise en œuvre de notre démarche de gestion des risques sociaux. Nous sommes une entreprise humaine qui vise à développer le potentiel des

individus en situation de handicap, notre mission est d'offrir le meilleur milieu de travail pour chacun d'entre eux. Nous avons une équipe de ressources humaines, incluant des agents d'intégration, qui assure le bien-être de tous dans notre milieu de travail.

**G - Évaluation de l'efficacité des efforts pour éviter le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans les chaînes commerciales et ses chaînes d'approvisionnement.**

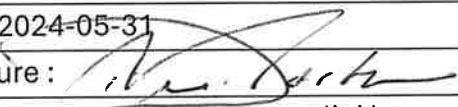
---

Nous sommes déterminés à continuer à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous reconnaissons que c'est un processus continu qui nécessite un engagement constant et une collaboration avec nos fournisseurs, nos employés et d'autres parties prenantes. Nous restons engagés à respecter les droits des travailleurs et à faire progresser la cause de la responsabilité sociale dans le cadre de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. À ce jour, toutefois, l'évaluation de l'efficacité de notre démarche n'a pas encore été entamée.

## Attestation des administrateurs

---

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 l'entité ou 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.

Nom : André Des Rochers
Titre : Président du Conseil d'administration
Date : 2024-05-31
Signature : 
J'ai le pouvoir de lier « Groupe TAQ »

Nom : Gabriel Tremblay
Titre : Président-directeur général
Date : 2024-05-31
Signature : 
J'ai le pouvoir de lier « Groupe TAQ »