

Rapport sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

1. Introduction

Le présent rapport est fait pour le compte de *Nicol Auto inc.* (« société ») et décrit les mesures prises par la société au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2023 pour évaluer, prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à quelques étapes de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement conformément aux exigences de l'article 11 de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (« Loi »). Le présent rapport constitue le premier rapport établi par la société aux termes de la Loi et a été remis et approuvé par ses actionnaires.

2. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

La société est une société privée par actions établie à La Sarre, Québec et est constitué sous la *Loi sur les sociétés par actions* du Québec.

La société se spécialise dans la vente au détail de véhicules automobiles et de pièces, dans la réparation de carrosserie automobile, dans l'esthétique automobile ainsi que dans l'entretien complet et la réparation des véhicules. Nos adresses d'affaires se situent tous dans la ville du siège social. En affaire depuis plus de 55 ans, nos clients proviennent de partout à travers le pays et nous comptons sur une équipe de plus de 60 employés dans divers départements.

En tant que concessionnaire de véhicules neufs et d'occasion et de leurs pièces, notre chaîne d'approvisionnement repose principalement sur la chaîne d'approvisionnement des fabricants d'automobiles. Plus particulièrement, en tant que détaillant *Chevrolet, Buick, GMC, Corvette et Hummer* autorisé, la majeure partie des dépenses d'approvisionnement de la société est engagée auprès de *General Motors* (<https://www.gm.ca/fr/home.html>).

Nous achetons également des biens et des services auprès d'autres fournisseurs tiers. Voici la liste des produits achetés par catégories. À la lumière des rapports publiés sur les sites Web de ces fournisseurs, tous respectent la *Loi*. Une liste exhaustive pourra être fourni sur demande, celle-ci étant trop volumineuse pour être intégré au rapport présent. Nous achetons tout autres fournitures à 95 % d'entreprises canadiennes.

- Pièces et accessoires automobiles;
- Réparations et installations de pièces automobile;

- Services publics;
- Location de voitures;
- Publicités;
- Fournisseurs d'essences;
- Papeterie et mobiliers de bureau;
- Services de transports;
- Équipements industriels;
- Support Web/informatique;
- Services professionnels;
- Services financiers.

3. Politiques et procédures de diligence raisonnable

Au cours de la période de référence, la *société* a maintenu en place un éventail de procédures et de politiques qui guident nos actions et établissent les limites et les contrôles dans le cadre desquels elle exerce ses activités.

La *société* étant situé au Québec, cette dernière est régie par plusieurs lois provinciales et fédérales qui imposent l'obligation d'avoir des politiques et des procédures à plusieurs niveaux de l'entreprise. En tout temps, notre direction s'informe des changements et des nouveautés et s'engage à mettre immédiatement en œuvre les changements nécessaires au sein de son entreprise.

La *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (« CNESST ») (<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>) est la plus importante d'entre elle. Nous appliquons en tout temps les exigences de celle-ci puisque nous prenons à cœur la santé des humains qui font partis de notre équipe. Par l'entremise de formations auprès des employés ainsi que de l'évaluation des risques continuellement, nous sommes en mesure d'intervenir rapidement en cas de non-respect des règles.

Nous respectons également les lois suivantes :

- Code du travail (<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-27>);
- Code civil du Québec (<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991>);

- Charte québécoise des droits et libertés de la personne (<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>);
- Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/p-39.1>);
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/a-2.1>).

4. Évaluation des risques liés au travail forcé et au travail des enfants

La *société* étant régie par les lois dictées plus haut qui réglemente l'âge à laquelle une personne peut être embauché et travailler, elle est dans l'obligation de demander une preuve de la date de naissance de ses employés pour ainsi éviter d'engager des personnes non autorisées au travail. À chaque embauche, un formulaire est complété avec l'employé et les politiques et procédures sont expliquées. La mise à jour annuelle des dossiers d'employés permet également de maintenir l'importance de respecter cette loi.

La *société* n'a pas participé de façon indépendante à son propre processus d'évaluation des risques liés au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Étant donné que la majeure partie de la chaîne d'approvisionnement de la société est basée sur la chaîne d'approvisionnement de *General Motors*, elle se fonde sur l'évaluation de l'entreprise par *General Motors* quant à l'étendue de ce risque. Leur rapport peut être consulté au lien suivant : <https://www.gm.ca/fr/home/supply-chain-responsibility.html>.

5. Mesures de remédiation

La *société* n'a pas identifié de cas de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement, et donc aucune mesure n'a été prise.

6. Remédiation en cas de perte de revenu

La *société* n'a relevé aucun cas où les mesures qu'elle a mises en œuvre pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants de sa chaîne d'approvisionnement ont entraîné une perte de revenu, et donc aucune mesure de remédiation n'a été prise pour corriger ce problème.

7. Article 11(3)f) – Formation

La *société* offre une formation facultative sur les droits liés à leur travail, particulièrement la loi sur la *CNESST*. Les changements de cette loi ainsi que des rappels importants sont présentés. Cette formation est dispensée aux employés lors de leur rencontre annuelle. En tout temps, lorsque des employés ne respectent pas les lois applicables, une rencontre est effectuée et une formation complète est effectuée auprès de ceux-ci. À la suite d'une formation, des mesures d'évaluations sont effectuées afin de valider que les risques ont été éliminés ou diminués.

Il n'y a rien à signaler concernant les mesures prises au cours de la période de référence pour remédier aux cas de travail forcé ou de travail des enfants.

8. Article 11(3)g – Évaluation de l'efficacité

La *société* n'a pris aucune mesure pour évaluer son efficacité à traiter les risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

9. Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration de *Nicol Auto inc.* conformément à l'alinéa 11(4)a) de la Loi.

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 complet : Eric Audet

Titre : Directeur général

Date : 31 mai 2024

Signature :



J'ai le pouvoir de lier *Nicol Auto inc.*