



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

***AU 31 JANVIER 2025***

## 1. Introduction

Le présent rapport est produit par Groupe BMTC inc. (la « Société ») pour l'exercice financier se terminant le 31 janvier 2025 (la « **Période de référence** »). Il présente les mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants à toutes les étapes de la production de biens, au Canada ou ailleurs, ou de l'importation de biens au Canada par la Société.

Il s'agit du deuxième rapport préparé par la Société conformément à la nouvelle *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** ») du Canada.

## 2. Mesures pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

Nous considérons le respect des droits de la personne comme une responsabilité d'entreprise fondamentale et une valeur qui gouverne l'ensemble de nos activités. Nous exigeons la même chose de nos partenaires d'affaires.

D'une manière générale, nous avons pris les mesures suivantes au cours de la Période de référence pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans notre entreprise et nos chaînes d'approvisionnement :

- Nous continuons à effectuer des revues diligentes de nos fournisseurs potentiels avant de conclure un contrat.
- Nous avons établi **un code de conduite des fournisseurs du Groupe BMTC Inc.** Tous les fournisseurs de la Société doivent se conformer à ce code de conduite qui définit des normes pour la qualité, la sécurité, les normes de travail, les pratiques commerciales environnementales et éthiques. Les fournisseurs de la Société s'engagent à exercer leurs activités avec intégrité et se conformer à toutes les lois et réglementations applicables.
- Chaque fournisseur est tenu de signer le Code de conduite des fournisseurs au début de sa relation avec la Société, ou lors du renouvellement des contrats existants, qui intègre le Code de conduite des fournisseurs, par référence. Tous les fournisseurs sont tenus de

consulter le Code de conduite des fournisseurs et d'accepter de respecter ses conditions comme condition pour faire affaire avec la Société. Les fournisseurs sont responsables de garantir la conformité de leurs employés et fournisseurs avec ce Code de conduite des fournisseurs pendant toute la durée de la relation avec la Société. Les fournisseurs sont tenus de signaler à la Société toute non-conformité existante ou potentielle au présent Code de conduite des fournisseurs.

### **3. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement**

#### ***Structure***

La Société est une société par actions constituée conformément à l'article 140 de la Loi sur les Sociétés par actions (Québec). Ses actions ordinaires sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto. Par l'intermédiaire de ses filiales Le Corbusier- Concorde S.E.C., Commandité Le Corbusier-Concorde Inc., 9519-2340 Québec inc. et de sa division Tanguay, la Société gère et exploite un réseau de vente au détail de meubles et d'appareils électroménagers et électroniques au Québec, tout en assurant également la gestion de sa division immobilière.

## **Activités**

La Société gère et exploite un réseau de vente au détail de meubles et d'appareils électroménagers et électroniques au Québec. Notre réseau de vente et de distribution se compose de 20 Tanguay et de 4 Tanguay l'Entrepôt. Le réseau comprend également 3 centres de distribution et d'administration situés à Montréal et Québec.

Au 31 janvier 2025, nous comptons 960 employés permanents, répartis de la façon suivante :

Administration	138
Vente	434
Service après-vente	41
Entrepôt & livraison	347
	<hr/>
	960
	<hr/>

## **Chaînes d'approvisionnement**

La Société ne fabrique pas ses propres produits, mais s'approvisionne auprès de la majorité des principaux fabricants et distributeurs, avec lesquels elle entretient des relations commerciales de longue date. Les produits vendus par la Société sont soit fabriqués au Canada, soit importés de divers marchés internationaux. La Société n'a aucun lien de dépendance particulier avec l'un ou l'autre de ses fournisseurs. Elle entend maintenir sa politique d'achat actuelle, qui repose sur une diversification de ses sources d'approvisionnement auprès d'un large éventail de fournisseurs, afin de réduire les risques liés à la chaîne d'approvisionnement et d'assurer la continuité de ses activités.

La Société définit des normes spécifiques pour : la qualité; sécurité; les normes du travail; pratiques commerciales environnementales et éthiques. Les fournisseurs exerceront leurs activités avec intégrité et se conformeront à toutes les lois et réglementations applicables ainsi qu'au code de conduite des fournisseurs de la Société. La Société ne s'engagera pas sciemment avec un fournisseur qui ne se conforme pas aux exigences des lois et réglementations applicables et aux exigences clés du Code de conduite des fournisseurs.

## 4. Politiques et gouvernance

### ***Politiques, gouvernance et processus***

Grâce à des politiques formelles, des codes de conduite pour les employés et les fournisseurs, des normes de conformité complètes et un cadre de gouvernance solide, la Société s'efforce de faire respecter les droits des clients et des employés. L'entreprise s'engage à protéger les droits de l'homme, fondés sur une ferme conviction de faire ce qui est juste, et s'engage à créer une expérience sûre et inclusive pour tous les employés ainsi que pour les clients qui choisissent nos produits.

Les politiques et pratiques de la Société s'inspirent des normes internationales et des points suivants :

- a) Pacte mondial des Nations Unies (UNGC)
- b) Déclaration sur les droits de la personne
- c) Code d'éthique des employés du Groupe BMTC Inc.
- d) Code de conduite des fournisseurs du Groupe BMTC Inc.

L'approche de la Société en matière de droits de l'homme aborde le risque d'esclavage moderne et est soutenue par son Code d'éthique des employés de la Société notre Code de conduite des fournisseurs et notre position sur les droits de l'homme. Ces documents constitutifs définissent la responsabilité et les attentes de la Société en matière de respect et de protection des droits de l'homme de ses clients et de ses employés.

La Société s'engage à respecter et à faire respecter les droits de l'homme, conformément aux UNGC.

### **Code d'éthique des employés du Groupe BMTC Inc.**

Le Code d'éthique des employés de la Société reflète nos valeurs de bien fait, d'appropriation, de respect et d'excellence, et renforce notre engagement envers l'intégrité, le professionnalisme et la responsabilité. Le respect et la protection des droits de l'homme sont au cœur de notre code de conduite. Les employés sont encouragés à appliquer la perspective des droits de l'homme lorsqu'ils mènent leurs activités commerciales et prennent des décisions éthiquement judicieuses. Le Code d'éthique des employés de la Société est géré par le service des ressources humaines ainsi que par le comité des ressources humaines et de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration de la Société et est révisé chaque année et mis à jour si nécessaire.

## **Code de conduite des fournisseurs et obligations contractuelles**

Les relations avec les fournisseurs de la Société sont guidées par le Code de conduite des fournisseurs. Elle s'applique aux producteurs et fabricants nationaux et étrangers qui fournissent des biens et services, aux agents, courtiers et autres tiers (collectivement, les « Fournisseurs ») qui font affaire avec la Société.

Les fournisseurs doivent s'assurer que les normes décrites dans le Code de conduite des fournisseurs de la Société sont communiquées, comprises et mises en œuvre au sein de leur organisation. La Société se réserve le droit d'évaluer et de surveiller la conformité des fournisseurs à ces normes. À cette fin, la Société demande aux fournisseurs d'afficher ce Code de conduite des fournisseurs dans un endroit accessible à leurs travailleurs (dans la langue locale appropriée) et d'accorder à la Société et/ou à son agent désigné un accès illimité aux installations, aux dossiers et aux travailleurs pour à des fins d'inspection. Les travailleurs doivent être protégés contre toute forme de représailles fondée sur les divulgations faites à l'entreprise pour évaluer la conformité au code de conduite des fournisseurs, conformément aux politiques de l'entreprise protégeant les lanceurs d'alerte. Les fournisseurs doivent tenir à jour des registres suffisamment détaillés pour permettre à la Société de déterminer leur conformité au présent Code de conduite des fournisseurs et mettre ces registres à la disposition des représentants de la Société sur demande.

Si la Société détermine qu'un fournisseur a violé le Code de conduite des fournisseurs, le fournisseur sera tenu de proposer et de mettre en œuvre un plan d'actions correctives pour mettre son entreprise aux normes de la Société dans un délai raisonnable. La Société se réserve également le droit d'annuler les bons de commande, de mettre fin à la relation avec un fournisseur qui ne veut pas ou ne peut pas se conformer au Code de conduite des fournisseurs ou de remédier à une situation de non-conformité dans un délai raisonnable, ou de mettre fin à la relation immédiatement en cas de violation grave ou de négligence grave.

Le code de conduite des fournisseurs de la Société est géré par le comité de gouvernance interne ainsi que par le comité des ressources humaines et de gouvernance d'entreprise au sein du conseil d'administration de la Société et est révisé chaque année et mis à jour si nécessaire.

Notre Code de conduite des fournisseurs contient des dispositions précises sur la santé et la sécurité, le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination, les heures travaillées et les salaires payés :

### **« Sécurité et santé.**

Les conditions dans toutes les installations de travail et résidentielles doivent être sûres, propres et conformes aux normes de l'industrie, à toutes les lois et

réglementations applicables et aux dispositions de ce code de conduite des fournisseurs.

**Le travail des enfants.**

Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les normes et exigences relatives au travail des enfants établies ou recommandées de temps à autre par l'Organisation internationale du travail.

**Travail forcé.**

Le recours au travail forcé ou obligatoire est inacceptable. L'emploi doit être volontaire et exempt de toute pénalité financière ou coercition.

**Harcèlement ou abus.**

Les pratiques disciplinaires doivent être équitables et les travailleurs doivent être traités avec respect et dignité. Les politiques de l'usine et de l'entreprise doivent garantir qu'aucun travailleur n'est soumis à un harcèlement ou à un abus physique, sexuel, psychologique ou verbal.

**Discrimination.**

Les employés devraient être embauchés sur la base du mérite. Les différences culturelles, les caractéristiques personnelles et les croyances doivent être respectées. Discrimination en matière d'emploi, y compris le recrutement, l'embauche, la formation, les conditions de travail, les affectations de poste, la rémunération, les avantages sociaux, les promotions, la discipline, le licenciement ou la retraite sur la base du sexe, de la race, de l'origine ethnique, de l'origine sociale, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, l'origine nationale est interdite et les victimes ont des recours par des moyens juridiques accessibles.

**Horaires de travail.**

Sauf dans des circonstances commerciales extraordinaires, les travailleurs ne seront pas tenus de travailler plus que la limite d'heures hebdomadaire légalement prescrite, et les fournisseurs doivent agir conformément aux normes et directives de l'Organisation internationale du travail. Les fournisseurs doivent se conformer aux lois locales applicables qui autorisent les travailleurs à bénéficier de vacances, de périodes de congés, de jours fériés et de rémunération des heures supplémentaires.

**Salaires et avantages sociaux.**

Les salaires sont essentiels pour répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs. Les fournisseurs doivent rémunérer leurs travailleurs en leur offrant

des salaires et des avantages sociaux conformes à toutes les lois et réglementations applicables. »

## **5. Évaluer et gérer les risques**

La Société est consciente que notre chaîne d'approvisionnement mondiale et les secteurs dans lesquels nous opérons présentent un risque de travail forcé et de travail des enfants.

L'approvisionnement en biens et services est encadré par un certain nombre de principes directeurs qui guident nos stratégies et nos pratiques, en cohérence avec notre plan global de croissance. Nous avons le devoir d'utiliser notre pouvoir d'influence pour combattre le travail forcé et le travail des enfants. Cela dit, tous les membres de la chaîne d'approvisionnement ont également un rôle à jouer à cet égard. En ce sens, nous comptons sur la coopération de l'ensemble de nos fournisseurs et nous nous attendons à ce qu'ils répondent aux plus hauts standards de qualité et d'éthique, tels qu'ils sont définis dans nos différentes politiques et codes de conduite et plus amplement discuté dans ce rapport. Le service d'approvisionnement mène une analyse des risques liés à ses sources d'approvisionnement. Cette démarche inclut l'examen des enjeux propres à certains secteurs d'activité ainsi que des vulnérabilités associées à certaines régions ou méthodes de production. Une attention particulière est portée au contexte géopolitique, économique et social des pays ou territoires d'origine des produits. Cette vigie permet de détecter les enjeux actuels ou émergents et de hiérarchiser nos efforts de surveillance et d'évaluation auprès de nos fournisseurs en fonction du niveau de risque identifié.

Le service d'approvisionnement agit également de concert avec le comité de gouvernance qui de son côté participe activement à la sélection des fournisseurs et à la négociation des contrats avec ceux-ci et. Le service juridique s'assure également que les contrats soient conformes aux lois en vigueur et aux normes de pratiques éthiques.

## **6. Politique sur le signalement et la protection contre les représailles et mesure corrective**

Conformément à notre politique sur le signalement et la protection contre les représailles et à notre Code de conduite des fournisseurs, si des employés ou des fournisseurs ont des inquiétudes concernant le travail forcé ou le travail des enfants, ils ont la responsabilité de faire part de leurs soupçons. À cet effet, la Société met à leur disposition le canal suivant afin de signaler les infractions potentielles, sur une base confidentielle ou non :

- Signalement à des collègues, y compris des superviseurs, des représentants des Ressources humaines, des représentants des services juridiques, des représentants de l'Audit interne ou au palier hiérarchique supérieur de la Société

### ***Mesure corrective***

Notre politique sur le signalement des infractions et la protection contre les représailles de notre Code d'éthique et notre Code de conduite des fournisseurs offrent à nos employés et à nos fournisseurs un mécanisme de signalement des infractions d'ordre éthique ou juridique. Conformément aux principes du Pacte mondial des Nations Unies et à nos politiques, si une situation de non-conformité est repérée, la Société veillera à élaborer et à mettre en place un plan correctif pour améliorer et corriger la situation.

Au cours du dernier exercice financier, nous n'avons pas identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants 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.

Si nous identifions des instances de travail forcé dans nos activités ou nos chaînes d'approvisionnement, nous considérerons des stratégies de remédiations appropriées en conformité avec les standards internationaux.

### **7. Formation**

Les employés de la Société reçoivent régulièrement une formation personnalisée sur des sujets concernant l'éthique et nos politiques. Tous les nouveaux employés reçoivent un dossier de formation obligatoire dont un volet porte sur notre Code d'éthique.

En 2025, la Société a l'intention de fournir à certains groupes d'employés une formation qui portera notamment sur le travail des enfants et le travail forcé.

### **8. Évaluation de l'efficacité**

La Société a introduit certaines mesures au cours du dernier exercice financier visant à réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement. Un comité de gouvernance a été mis en place afin de s'assurer que les mesures mises en place soient appliquées au quotidien et que les meilleures pratiques de l'industrie soient implantés.

### **9. Approbation et attestation**

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration du Groupe BMTC Inc. pour l'exercice terminé le 31 janvier 2025 conformément au sous-paragraphe 11(4)(b)(i) 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 présent rapport. 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.



---

Marie-Berthe Des Groseillers  
Présidente et cheffe de la direction  
Groupe BMTC Inc.

Le 25 avril 2025