



RAPPORT ANNUEL SUR LE TRAVAIL FORCÉ DANS LES  
CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT EN VERTU DE LA LOI S-211

VICTORIAVILLE & CO INC.

EXERCICE FINANCIER SE TERMINANT LE 27 JUILLET 2024



## Structure, Vision et Valeurs

Les origines de Victoriaville & Co. Inc., remontent à 1907 et est aujourd'hui une personne morale (constituée en vertu de la loi sur les sociétés par actions du Québec) ayant son siège social à Victoriaville dans la province de Québec. Depuis 1948, l'entreprise œuvre exclusivement dans le domaine funéraire. Elle opère 2 usines de fabrication et 5 centres de distribution au Canada, qui emploient plus de 450 employés. La production de cercueils de bois se fait au Québec et au Nouveau-Brunswick et l'entreprise distribue différents produits funéraires et commémoratifs connexes.

Concepteur et fabricant passionné de produits funéraires de bois de qualité exceptionnelle, Victoriaville & Co Inc. a pour mission de commercialiser une gamme complète de produits funéraires permettant aux familles endeuillées de rendre hommage à la vie d'un être cher.

Parmi les valeurs qui sous-tendent la philosophie de Victoriaville & Co., trois d'entre elles occupent une place privilégiée et reflètent le profil recherché chez les candidats intéressés à joindre nos rangs. Tous nos employés partagent nos valeurs de respect, d'intégrité et de responsabilité. Ils les vivent au quotidien, gage d'un bon climat social.

Ces valeurs nous permettent de bien nous positionner sur le marché et de nous démarquer de la concurrence. Elles sont appliquées au quotidien par tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, que ce soient nos collègues, nos collaborateurs ou notre clientèle fidèle.

Notre signature, « L'hommage d'une vie », reflète non seulement l'importance que nous accordons à chacun de nos gestes lors de la conception, de l'assemblage ou de la finition de nos produits, mais également nos valeurs de respect, d'intégrité et de responsabilité. Elle représente pour nous l'âme de notre entreprise.

Nous nous engageons à respecter les législations en vigueur avec la volonté d'établir une culture de prévention. Chaque employé a le devoir et l'engagement d'être intègre envers l'entreprise, nos clients et nos fournisseurs dans le courant de ses activités et est responsable de se conformer aux politiques, procédures et bonne conduite professionnelle en lien avec les opérations de l'entreprise.

## Activités commerciales et chaîne d'approvisionnement

Notre marché touche tout ce qui est relié au domaine funéraire, le cercueil, les contenants de crémation, les fournitures funéraires, les urnes et autres produits commémoratifs. Nos produits sont vendus et distribués principalement en Amérique du Nord, ce qui représente plus de 95% de notre chiffre d'affaires. Pour les ventes à l'étranger, elles se concentrent majoritairement en Australie et en Angleterre.

Nos besoins en matières premières et de produits finis, tant pour la fabrication de nos cercueils de bois que pour les produits funéraires et commémoratifs destinés à la distribution proviennent du Canada et de l'importation de pays étrangers. Les approvisionnements canadiens représentent 82% des besoins globaux, 18% proviennent d'importation étrangère. Les États-Unis représentent 84% de ces importations étrangères.

Nos catégories d'achat en Amérique du Nord sont le bois, les panneaux de particules, les quincailleries diverses, la peinture et certains produits funéraires. Pour ce qui est de l'étranger on s'approvisionne majoritairement en produits funéraires destinés à la distribution Nord-Américaine.

Nous avons dans l'année financière 2024, un total de 500 fournisseurs actifs reliés à notre chaîne d'approvisionnement. La majorité se trouve au Canada et aux États-Unis. Moins de 5% de nos fournisseurs proviennent d'un pays étranger.

## Les politiques et processus de revue diligente en lien avec le travail forcé ou le travail effectué par des enfants

Victoriaville & Co Inc. a un code d'éthique et des politiques internes qui régissent nos attentes envers tous nos employés dans le déroulement de nos activités manufacturières et commerciales. À l'embauche, chaque employé reçoit les informations et la formation nécessaire afin de bien connaître ce code de conduite et nos politiques de gestion.



La direction de Victoriaville & Co. Inc. a mis en place, dès la fin de l'année financière 2024, une nouvelle politique interne spécifique au travail forcé et au travail fait par les enfants afin de renforcer l'importance des efforts internes à effectuer pour éliminer ce risque dans notre chaîne d'approvisionnement. Cette politique donne les grandes lignes de nos attentes envers nos employés, nos fournisseurs et nos sous-contractants.

La direction a également mis en place un code de conduite pour nos fournisseurs qui ont l'obligation d'adhérer aux principes et exigences qui y sont reliés. Ce code énonce nos attentes et exigences en matière de gouvernance, du niveau social et de l'environnement. Nous nous attendons à ce que nos fournisseurs exigent la même conduite de la part de leurs partenaires, leurs fournisseurs, leur sous-traitants et leurs employés. Ce code stipule qu'aucune forme de travail forcé et de travail fait par des enfants ne sera toléré dans notre chaîne d'approvisionnement. Le risque de travail forcé et de travail par des enfants de leur propre chaîne d'approvisionnement devra être évalué, et que les mesures nécessaires seront prises pour éliminer ces pratiques s'ils en détectent.

Le service d'approvisionnement a effectué en 2024 une cartographie de nos sources d'approvisionnement par pays et maintiendra ces informations à jour annuellement. Ce document nous permettra plus facilement de cibler nos risques reliés au travail forcé à travers nos partenaires faisant partis de notre chaîne d'approvisionnement.

## Détermination des éléments de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de travail forcé ou de travail des enfants

Nous sommes persuadés que le risque d'utilisation du travail par des enfants ou le travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement est négligeable. Notre direction s'assure de l'application des politiques et procédures liées aux ressources humaines. Notre politique de recrutement appliquée par notre département des Ressources Humaines s'assure de respecter les normes du travail du Québec et du Canada.



Pour nos travailleurs étrangers, nous travaillons en collaboration avec Immigration Canada afin de nous conformer aux normes reliées à nos opérations canadiennes.

Notre entreprise reconnaît également le droit d'association des employés avec 68% de notre personnel qui est couvert par une convention collective. Nous avons également en place un comité paritaire qui s'assure de veiller au respect des conditions de travail négociées avec les syndicats en place, ce qui élimine tout potentiel de risque de travail forcé ou de travail fait par des enfants.

Nous interdisons sous toutes ses formes le travail forcé ou le travail fait par des enfants à travers toutes les sphères de nos opérations manufacturières et administratives. Notre département des ressources humaines, avec le support de la direction, s'assure de faire respecter et de suivre ces règles à l'interne.

Notre risque relié au travail forcé ou par des enfants se situe principalement au niveau de nos fournisseurs directs ou de premier niveau reliés à notre chaîne d'approvisionnement et est inexistant dans nos opérations.

Nous évaluons le risque au niveau des fournisseurs directs comme minimum car il provient majoritairement des États-Unis et du Canada. Ceux-ci représentent 97% de notre approvisionnement global. Les lois et normes dans ces 2 pays sont très strictes et des mécanismes de vérification ou de détection sont beaucoup plus présents que dans certains pays étrangers.

Les estimations suivantes sont basées sur la liste des pays à risque de travail forcé répertorié et mise en ligne par le département du travail américain en 2022. Pour la portion des fournisseurs directs à risque, on estime à 2% de nos achats globaux basé sur le pays de provenance de nos achats. Pour certains types de produits, ce risque augmente avec les fournisseurs indirects ou de 2<sup>e</sup> niveau qui sont reliés à des pays à risque de travail forcé ou fait par des enfants. L'identification de ces risques est plus complexe et difficile étant donné le peu de contrôle et de visibilité et exige de développer des mesures additionnelles de vérification. Pour nos fournisseurs indirects ou de 2<sup>e</sup> niveau, on estime également à 5% de nos approvisionnements totaux la valeur de ces volumes.

Notre équipe d'approvisionnement travaille en étroite collaboration avec les représentants de ces fournisseurs indirects afin de s'assurer de la conformité à nos normes et standards internes ainsi que le suivi des règles reliées au travail forcé. Nos responsables aux achats font de façon informelle des recherches sur la réputation, la légitimité et la gouvernance de

nos fournisseurs par différents moyens à leur disposition. La plupart de nos partenaires d'affaires sont établis depuis plusieurs années dans l'industrie et sont connus dans notre marché.

Jusqu'à présent aucune information nous est parvenue dans nos visites, congrès et association que des fournisseurs actuellement présents dans notre chaîne d'approvisionnement aurait utilisé du travail forcé ou par des enfants.

## Mesures prise pour évaluer et gérer le risque identifié dans nos opérations et chaînes d'Approvisionnement

Notre service d'approvisionnement s'assure de faire certaine vérification diligente lors de l'ajout de nouveaux fournisseurs dans notre chaîne d'approvisionnement par la recherche d'informations externes concernant la validité, la qualité et la réputation de ces fournisseurs potentiels. En 2024, un effort supplémentaire a été fait afin de trouver de nouvelle source d'approvisionnement Nord-Américain comme en fait fois l'augmentation de cette proportion dans nos achats globaux.

Pour ce qui est de nos fournisseurs établis, une révision annuelle est faite avec les intervenants afin de revoir nos exigences en matière de qualité, de service et du suivi des normes internes exigées. En 2024, de nouvelles mesures plus précises en matière de travaux forcés ont été rajoutées. L'entreprise a mis en place un questionnaire fournisseur obligatoire qui permet à notre équipe d'approvisionnement de :

- Identifier et déterminer la présence potentiel de travail forcé et de travail par des enfants dans la chaîne d'approvisionnement
- Identifier les efforts d'atténuation pour lutter contre le risque de travail forcé et de travail fait par des enfants
- Favoriser la collaboration entre nous et nos fournisseurs pour faire face à ces risques

Ce questionnaire a été implanté au courant de l'année financière 2024 pour tous nos fournisseurs reliés à notre chaîne d'approvisionnement et mis en application par notre département des achats.

De plus, une clause contractuelle a été rajoutée à nos contrats d'approvisionnement en 2024 qui stipule l'obligation de se conformer à notre code de conduite fournisseur et qu'il y aura des actions qui pourront être potentiellement entreprises contre tout manquement à ces engagements. Nous voulons nous assurer que nos partenaires d'affaires adhèrent et supportent la lutte au travail forcé ainsi que le travail fait par des enfants.

## Mesure de remédiation concernant le travail forcé et le travail fait par des enfants

Aucun cas de travail forcé ou de travail fait par des enfants n'a été détecté ou identifié durant l'exercice financier 2024 dans nos opérations et dans notre chaîne d'approvisionnement. Il n'y a donc pas eu de remédiation ou autres mesures à prendre.

Si un tel cas devait se produire, nous mettrions en place des mesures de remédiation appropriées et conformes aux standards internationaux

## Formation

Durant l'année financière, plusieurs formations sont offertes par l'entreprise à ses employés et touchent différents aspects de nos opérations et de nos processus en place. Dès l'embauche, chaque employé reçoit les informations reliées à notre code d'éthique ainsi que nos politiques en vigueur. Un travail de mise à jour du code d'éthique des employés a débuté dans l'année financière 2023 et complété en 2024 en collaboration avec notre équipe des ressources humaines. Ce code inclut spécifiquement un point sur notre vision et nos attentes en vertu du travail forcé et du travail fait par des enfants. Tous nos employés doivent adhérer à ce code. Nos employés reliés aux approvisionnements doivent s'assurer de suivre ce code et de l'appliquer avec nos partenaires d'affaires qui sont eux aussi liés avec notre nouveau code d'éthique fournisseurs.

## Évaluation de l'efficacité des mesures mise en place pour s'assurer de l'absence de travail forcé ou par des enfants dans la chaîne d'approvisionnement

Durant l'année financière 2024, Victoriaville & Co. Inc. a analysé l'état de la situation dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement concernant le travail forcé et le travail fait par les enfants en relation avec nos politiques et procédures actuelles. Les mesures mises en place depuis 2023 permettent d'établir une base d'évaluation future concernant son efficacité.

### Approbation et attestation

« 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. »



---

Alain Dumont

Président

Date : 30-05-2025

*J'ai le pouvoir de lier Victoriaville & Co. Inc.*