

Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants 2023

1. INTRODUCTION

Ce rapport concerne l'exercice financier se terminant le 31 janvier 2024. Il est publié par Groupe Intermat Inc., en conformité avec la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi ») en vigueur au Canada.

Les références dans ce rapport à « Intermat », « Société », « nous », « notre » et à des termes similaires désignent Groupe Intermat Inc..

Ce rapport décrit notre approche en matière de prévention et d'atténuation des risques liés au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et chaînes d'approvisionnement, en plus d'offrir un aperçu de certaines initiatives que nous entrevoyons dans ce domaine, étant entendu que celles-ci sont évolutives.

2. PRÉVENTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

Chez Intermat, nous croyons en l'importance d'adopter des pratiques robustes pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants dans notre entreprise et au sein de nos chaînes d'approvisionnement, notamment par la promotion de conditions de travail équitables, éthiques et morales auprès de l'ensemble de nos partenaires d'affaires.

Au cours de notre dernier exercice financier, aucune nouvelle mesure n'a été mise en place pour prévenir et atténuer les risques relatifs au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement. Cependant, dans le cadre de nos activités directes, nous avons continué d'adhérer à des pratiques saines en matière de conditions de travail et d'embauche, notamment en ce qui a trait à la collecte de données concernant le recrutement des travailleurs, laquelle implique une vérification de l'âge et des antécédents judiciaires de nos employés.

Suivant la fin d'année financière 2024 et dans la foulée de l'entrée en vigueur de la Loi, nous avons entrepris de contacter nos fournisseurs outre-mer afin de leur demander de signer un engagement en matière de respect des droits de la personne et de lutte contre le travail forcé et du travail des enfants. Nous avons l'intention d'étendre cette initiative à tous nos fournisseurs tant au Canada qu'aux États-Unis.

Nous sommes déterminés à continuer de renforcer nos actions pour garder nos propres activités exemptes de travail forcé et de travail par enfants, tout en requérant le même niveau de fermeté de la part de nos fournisseurs.

3. NOS ACTIVITÉS COMMERCIALES ET NOS CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Intermat est un important distributeur de portes, d'escaliers, de boiseries, et de quincaillerie au Québec. Grâce à nos 375 employés, nos trois usines de fabrication, nos trois bureaux de projet situés au Québec et en Ontario, et nos points de service de Terrebonne, Saint-Rémi et Gatineau au Québec, nous sommes en mesure de desservir un vaste territoire.

En affaires depuis plus de 40 ans, nous nous sommes taillé une place de choix dans les différents types de construction au Québec et en Ontario en offrant une solution globale pour les entrepreneurs en construction, les promoteurs immobiliers, les architectes, les designers, les rénovateurs professionnels ainsi que les consommateurs.

3.1. Notre chaîne d'approvisionnement

Nous nous approvisionnons en marchandises auprès de fournisseurs situés majoritairement en Amérique du Nord. Au cours de notre dernier exercice financier, la quasi-totalité de nos produits ont été achetés au Canada (96%) et aux États-Unis (1%), alors que le reste de nos importations provenaient de la France et de la Chine.

Nous reconnaissons cependant que nos fournisseurs directs ont eux-mêmes leur propre chaîne d'approvisionnement, parfois complexe, et susceptible de s'étendre dans des pays étrangers qui pourraient présenter une plus grande prévalence d'abus des droits des travailleurs, notamment dans certains pays d'Asie, d'Europe et d'Amérique du Sud. C'est pourquoi nous sélectionnons des fournisseurs ayant un solide historique et une bonne réputation, et que nous avons récemment entamé des démarches auprès de nos fournisseurs outre-mer afin qu'ils confirment leur adhésion à nos valeurs en matière de droits de la personne et de droits des travailleurs.

Nous sommes d'avis que la gestion des risques sociaux présents dans nos chaînes d'approvisionnement est une responsabilité partagée entre nous et nos fournisseurs. En effet, le respect des droits de la personne est une responsabilité collective qui implique toutes les entreprises, quel que soit leur lieu d'activité.

4. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

Intermat n'a aucune tolérance pour le travail forcé et le travail des enfants. Bien que nous ne disposions pas à ce jour de politiques ou de processus de diligence raisonnable directement liés au travail forcé et au travail des enfants, nous avons tout récemment entamé un processus de conformité auprès de nos fournisseurs outre-mer, plus précisément en Chine et en France. Au terme de cette démarche, tous ces fournisseurs ont accepté de signer une lettre dans laquelle ils affirment respecter les lois applicables, octroyer des conditions de travail adéquates ainsi que des salaires équitables à leurs employés et encourager leurs propres fournisseurs à être conformes avec les lois applicables, incluant l'interdiction stricte d'avoir recours au travail forcé, au travail des enfants ou à toute autre forme d'esclavage moderne. Au cours de la prochaine année, nous prévoyons demander à nos fournisseurs canadiens et américains de signer ce même engagement.

En ce qui a trait à nos activités directes, nous demeurons engagés à maintenir des pratiques exemplaires en ce qui concerne les conditions de travail et le processus de recrutement, notamment en accordant une attention particulière à la collecte de données liées au recrutement des employés. À ce titre, nous effectuons une vérification systématique de l'âge et des antécédents judiciaires de nos employés, tout en leur offrant un Manuel de l'employé, qui inclus

nos politiques et nos règlements, auxquels nos membres doivent se conformer. Ce manuel englobe tous nos règlements et politiques d'entreprise, notamment en matière de santé et sécurité et de comportement au travail. Les conséquences pour tout comportement qui s'écarte des règles et des politiques de l'entreprise peuvent inclure des mesures administratives ou disciplinaires sévères et adaptées.

Notre personnel bénéficie d'une multitude de formations relativement à la santé et la sécurité au travail, mais nous n'avons pas dispensé à ce jour de formation spécifique en ce qui concerne les questions relatives aux droits de la personne.

Au cours de la prochaine année, nous comptons amender notre Manuel de l'employé afin que celui-ci reflète notre engagement de lutter contre le travail forcé et le travail des enfants. Nous avons également comme objectif de réaliser un exercice de priorisation visant à concentrer nos efforts de diligence raisonnable sur les risques les plus importants que nous pourrions identifier dans nos chaînes d'approvisionnement en matière de travail forcé et du travail des enfants.

5. ÉVALUATION DES RISQUES

Étant donné que notre main-d'œuvre se compose principalement de travailleurs syndiqués et de personnel de bureau, nous sommes d'avis que le risque d'abus en matière de droits de la personne dans le cadre de nos activités directes est très faible.

Quant à notre chaîne d'approvisionnement, nous avons débuté un processus de détermination des risques, lequel demeure préliminaire à ce jour. Lors de notre évaluation, nous avons identifié certains enjeux potentiels en lien avec nos fournisseurs outre-mer, ce qui nous a mené à entreprendre des démarches afin de confirmer qu'ils se conforment aux lois applicables, notamment en matière de droits de la personne. Au terme de notre processus, chacun de ces fournisseurs a confirmé être conforme. Nous continuons notre processus d'évaluation afin de mieux cerner les problématiques en la matière.

6. GESTION DES RISQUES IDENTIFIÉS ET MESURES CORRECTIVES POUR REMÉDIER À TOUT RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ

Jusqu'à présent, aucune mesure corrective n'a été prise par Intermat quant au recours au travail forcé, au travail des enfants ou à la perte de revenus de familles vulnérables, étant donné qu'aucun cas précis de telles violations n'a été porté à notre attention.

7. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE NOTRE APPROCHE

Nous sommes déterminés à continuer de nous améliorer et à corriger toute lacune dans nos opérations, en lien avec la protection des droits de la personne. Notre engagement constant est d'assurer que les pratiques de travail forcé et de travail des enfants ne trouvent pas leur place dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement.

Les objectifs d'Intermat pour l'avenir comprennent l'élaboration de pratiques efficaces pour prévenir le travail forcé et le travail des enfants à toutes les étapes de nos activités commerciales, notamment en modifiant notre Manuel des employés et en poursuivant notre processus d'évaluation des risques ainsi que notre exercice de priorisation visant à concentrer nos efforts sur les risques les plus importants afin d'établir les mesures appropriées de diligence raisonnable, le cas échéant.

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Groupe Intermat Inc. le 31 mai 2024 conformément au paragraphe 11(4)(a) pour l'exercice financier se terminant le 31 janvier 2024.

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.

J'ai le pouvoir de lier Groupe Intermat Inc.



Nom complet: Matthieu Duhaime

Titre: Chef de la direction

Date: 5 juin 2024
