

# LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

## RAPPORT ANNUEL ANNÉE FISCALE 2023

9388-7628 QUÉBEC INC.  
CENTRE AGRICOLE JLD INC.  
TRANSDIFF INC.  
FARDIERS QUÉBEC INC.

### 1. À propos de ce rapport

Ce rapport est préparé par 9388-7628 Québec inc. conjointement avec ses filiales opérantes détenues en propriété exclusive Centre Agricole JLD Inc., Transdiff Inc. et Fardiens Québec Inc. (collectivement le « Groupe JLD-Laguë », la « Société » ou « Nous ») conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi ») et couvre l'exercice financier se terminant le 31 décembre.

### 2. À propos de nous et de notre chaîne d'approvisionnement

Le Groupe JLD-Laguë est un réseau canadien de concessionnaires d'équipements et de camions, comptant près de 800 employés, établi à travers le Québec et l'est de l'Ontario. Nos travailleurs étrangers représentent environ deux pour cent (2 %) de notre effectif.

Nous exerçons nos activités dans les secteurs suivants :

- Agriculture
- Commerce de gros
- Commerce de détail (brique et mortier et commerce électronique)

Plus précisément, nous nous occupons principalement de la vente, de la revente, de l'entretien et de la maintenance de l'équipement agricole, de gazon et de construction compacte John Deere, ainsi que de camions de transport Peterbilt, de même que d'autres marques de fabricants d'équipement d'origine (FEO). Cent pour cent de nos ventes sont réalisées auprès de clients situés au Canada.

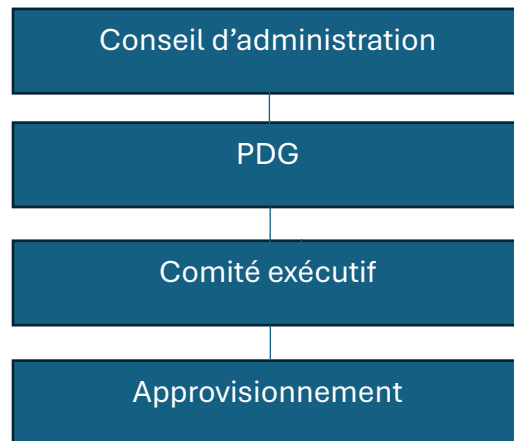
Nous opérons 25 concessionnaires au Québec et en Ontario (18 John Deere, 6 Peterbilt et un revendeur de remorques de camion nommé Fardiens Québec).

Nos chaînes d'approvisionnement reposent sur des partenariats transparents, de confiance et de longue date qui sont essentiels à notre activité. Nos filiales, Centre Agricole JLD Inc. et Transdiff Inc., traitent presque exclusivement avec deux (2) principaux fournisseurs, John Deere Canada et Peterbilt du Canada (une division de Paccar du Canada Ltée) respectivement. En tant que filiales de sociétés cotées en bourse, les normes élevées de responsabilité et de divulgation de nos deux principaux fournisseurs servent à réduire nos propres risques commerciaux.

Le fait d'avoir des partenaires d'approvisionnement primaires qui ont des contrôles internes solides, qui accordent la priorité aux procédures régulières et à la bonne gouvernance et qui sont transparents dans la divulgation de leurs politiques de gouvernance d'entreprise, facilite notre processus de diligence raisonnable à l'égard des fournisseurs.

Notre processus de diligence raisonnable et la surveillance de nos fournisseurs reflètent le sens aigu de la responsabilité de l'entreprise et les normes élevées que nous nous imposons pour établir des pratiques industrielles responsables. Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme dans tout ce que nous faisons et nous avons une approche de tolérance zéro à l'égard du travail forcé et du travail des enfants. Nous cherchons à minimiser tout impact négatif de nos activités et de nos opérations et nous nous engageons à améliorer continuellement les pratiques responsables à chaque étape de notre chaîne d'approvisionnement.

Notre gouvernance d'entreprise est structurée comme suit :



L'équipe chargée des achats collabore avec le comité exécutif qui, à son tour, supervise notre stratégie et notre plan d'action. Le président-directeur général rend régulièrement compte au conseil d'administration et rencontre le comité exécutif, ce qui garantit une supervision adéquate des activités d'approvisionnement.

### **3. Politiques et processus de diligence raisonnable**

Nous continuons à renforcer nos processus pour réduire les risques liés au travail forcé et au travail des enfants et, bien que nous n'ayons pas encore mis en place de politiques écrites formelles et de processus de diligence raisonnable documentés dans nos chaînes d'approvisionnement, nous avons intégré la conduite responsable des affaires dans nos politiques et nos systèmes de gestion.

Nous avons à ce jour entrepris des démarches pour mieux comprendre et obtenir une plus grande visibilité sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement par le biais de nos vérifications internes et de discussions avec nos principaux fournisseurs sur la manière dont leurs activités sont menées dans le pays et à l'étranger en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants.

Notre manuel des salariés souligne l'importance d'un environnement de travail sain et sécuritaire et du respect des exigences en matière de santé et de sécurité et de la législation en vigueur et prévoit un mécanisme de règlement des griefs pour traiter tout problème potentiel. Nos politiques en matière de ressources humaines et nos processus d'embauche internes sont conçus pour être en stricte conformité avec les lois applicables en matière d'emploi et de travail dans les juridictions dans lesquelles nous opérons. Nous n'embauchons pas de travailleurs étrangers temporaires, ce qui pourrait entraîner des risques plus élevés.

### **4. Secteurs de l'entreprise et de la chaîne d'approvisionnement présentant un risque de travail forcé ou de travail des enfants/étapes d'évaluation et la gestion des risques**

Bien que nous surveillions et soyons vigilants quant au risque potentiel de travail forcé et de travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement, nous estimons que le risque est atténué étant donné que nous achetons des machines auprès des plus larges et meilleurs FEO, qui appliquent des normes élevées en matière de responsabilité d'entreprise et des obligations de divulgation rigoureuses en ce qui concerne leurs chaînes d'approvisionnement respectives.

Comme nous n'en sommes qu'aux premiers stades de la réalisation d'une analyse détaillée des emplacements et des activités de la chaîne d'approvisionnement de nos fournisseurs, en particulier en ce qui concerne les matières premières et la fabrication, nous nous interrogeons sur les risques que ces activités peuvent comporter en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants, sans pouvoir encore les confirmer. La divulgation d'information et le dépôt des rapports de nos partenaires fournisseurs en vertu de la Loi seront très utiles à cet égard.

De même, nous ne pouvons pas encore déterminer le risque, lié aux processus de recrutement des travailleurs étrangers, le cas échéant.

Nous avons l'intention de continuer à mener des évaluations internes des risques de travail forcé et de travail des enfants, à la fois dans les activités de notre organisation et dans celles des partenaires de la chaîne d'approvisionnement. Nous continuons à recueillir des informations sur le recrutement des travailleurs, comme les pays ciblés pour le recrutement de travailleurs étrangers et les moyens adoptés pour valider la conformité par rapport aux exigences légales applicables en matière d'âge, et pour maintenir les contrôles internes, afin de nous assurer que tous les travailleurs sont recrutés de manière éthique, légale et volontaire pour prévenir et réduire les risques en matière de droits de l'homme.

De plus, nous continuons à encourager et à soutenir les employés à divulguer tout acte répréhensible présumé et à sensibiliser notre main-d'œuvre aux risques du travail forcé et du travail des enfants.

## **5. Mesures de remédiation**

Au cours du dernier exercice financier, nous n'avons pas identifié ni été informés de situations de travail forcé ni de travail des enfants. En conséquence, aucune mesure n'a été prise au cours de la période de référence pour remédier au travail forcé ou travail des enfants ni pour remédier à la perte de revenus des familles les plus vulnérables résultant de toute mesure visant à éliminer le travail forcé ou le travail des enfants.

## **6. Formation**

Alors que nous continuons à approfondir notre compréhension des risques liés aux droits de l'homme dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement, nous restons déterminés à améliorer nos pratiques pour aider à prévenir et à réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement. Nous reconnaissons que des programmes de formation formels ne sont pas actuellement en place pour nos employés en ce qui concerne spécifiquement le travail forcé ou le travail des enfants. Cependant, par le biais de divers canaux tels que les communications internes, les discussions et le partage des ressources, nous nous efforçons de sensibiliser nos employés à ces enjeux importants. Notre engagement repose sur l'apprentissage continu et le dialogue ouvert, tant à l'interne qu'avec nos partenaires fournisseurs, ce qui permet à notre équipe de naviguer et d'aborder ces questions avec respect et compréhension, jusqu'à ce qu'un programme de formation plus formel puisse être élaboré et mis en œuvre.

## **7. Évaluer l'efficacité de notre approche**

S'assurer que les pratiques de travail forcé et de travail des enfants n'ont pas lieu dans notre entreprise et nos chaînes d'approvisionnement est et sera toujours un processus en cours. Nous évaluons notre efficacité à prévenir et à réduire les risques

de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement en examinant et en vérifiant régulièrement les politiques et les procédures de l'organisation relatives au travail forcé et au travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement.

## **8. Approbation du rapport**

Conformément à l'alinéa 11 (4)(b)(ii) de la Loi, ce rapport pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre a été approuvé en date du 31 mai 2024 par le conseil d'administration de 9388-7268 Québec inc. en son nom et en tant qu'entité contrôlant ses filiales détenues à part entière, Centre Agricole JLD Inc., Transdiff Inc. et Fardiens Québec Inc.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations figurant dans le rapport des entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

J'ai l'autorité de lier 9388-7268 Québec inc.



---

Nom : Terry Enepekides

Titre : CEO

Date : 31 mai 2024