

COMBATTRE LE TRAVAIL FORCÉ DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT CANADIENNES



Table des matières

Introduction

Qui nous sommes

Inclus dans ce rapport

Évaluation des risques liés au travail forcé

Analyse de nos pratiques de travail

Vérifications annuelles internes

Mise en place d'une politique d'approvisionnement responsable

Conclusion



Chers partenaires,

Nous sommes heureux de vous présenter le rapport de Guillevin sur le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement canadiennes pour l'exercice 2023. Ce document témoigne de l'engagement de notre organisation envers des pratiques d'approvisionnement éthiques et de notre engagement indéfectible à garantir la dignité et le respect de chaque individu impliqué dans nos chaînes d'approvisionnement.

Au cours de l'année écoulée, Guillevin a réalisé une analyse du traitement du travail forcé au sein de nos chaînes d'approvisionnement canadiennes. Grâce à la mise en œuvre de nouvelles politiques, à une surveillance diligente et à un engagement proactif avec nos fournisseurs, nous affirmons avec certitude que notre écosystème de chaîne d'approvisionnement respecte les normes les plus élevées en matière de droits du travail et de conduite éthique.

Dans notre démarche continue, Guillevin réaffirme son engagement à maintenir et à renforcer les normes élevées que nous avons établies en matière de travail éthique au sein de nos chaînes d'approvisionnement.



Qui nous sommes

Guillevin International Cie (Guillevin) est une entreprise bien établie reconnue pour son expertise dans la distribution de produits électriques, industriels et de sécurité à travers le Canada. Fondée en 1906, Guillevin a une riche histoire et une solide réputation de fiabilité, de qualité et de service à la clientèle.

L'entreprise opère en tant que distributeur et fabricant, fournissant une large gamme de produits pour répondre aux divers besoins de ses clients. Guillevin dessert diverses industries, notamment la construction, la fabrication, les services publics et la maintenance, offrant des solutions pour les installations électriques, l'automatisation, les équipements de sécurité et les fournitures industrielles.

En plus de sa vaste gamme de produits, Guillevin est connue pour son personnel compétent qui fournit des conseils et une assistance d'experts aux clients, les aidant à trouver les produits et les solutions adaptés à leurs besoins spécifiques.

Engagée en faveur du développement durable et de la responsabilité d'entreprise, Guillevin accorde la priorité aux pratiques commerciales éthiques et à la gestion de l'environnement dans ses activités. L'entreprise cherche continuellement à innover et à améliorer ses processus afin de minimiser son empreinte environnementale tout en offrant de la valeur à ses clients.

Dans l'ensemble, Guillevin est un partenaire de confiance sur le marché canadien, offrant des produits de qualité, un service exceptionnel et un dévouement à bâtir un avenir meilleur pour ses clients et ses communautés.



Inclus dans ce rapport

Toutes les divisions de la grande famille Guillevin sont incluses dans ce rapport, soit:

Électrique - National



Énergies renouvelables



Fils, câbles et télécommunication - National



Équipement de sécurité - National



Électrique - Régional



Fabrication



Évaluation des risques liés au travail forcé

L'analyse des facteurs internes et externes est une étape essentielle pour identifier et atténuer les risques de travail forcé au sein d'une organisation. Voici comment nous l'avons effectuée.

Évaluation interne

Création d'un comité

La création d'un comité interne dédié au traitement du travail forcé et celui des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de notre compagnie a marqué la première étape de notre processus complet d'évaluation des risques.

Ce groupe de travail, composé de parties prenantes clés de différentes équipes telles que les ressources humaines, la conformité, les relations avec les fournisseurs et la responsabilité sociale des entreprises, a été formé dans le but de favoriser la collaboration et d'assurer une approche holistique pour aborder les problèmes de droits du travail.

Chargé de la révision et du développement des politiques, de l'engagement et de la surveillance des fournisseurs, de la formation des employés, des mécanismes de dénonciation et de plaintes, des contrôles internes et des audits, de l'analyse des données et de l'amélioration continue, ce comité incarne notre engagement envers la gestion proactive des risques et la conduite commerciale éthique.



Analyse de nos pratiques de travail

Le premier mandat de notre comité a été d'évaluer les politiques internes, les procédures et les pratiques de l'organisation liées aux droits du travail, à la traite des êtres humains et au travail des enfants. Cela comprenait l'examen des pratiques de recrutement, des contrats des employés, des conditions de travail et des mécanismes de plaintes et de dénonciations.



Méthodes de recrutement

Nos méthodes de recrutement sont d'une **qualité irréprochable**, respectant des **normes éthiques et se conformant à toutes les lois applicables** (y compris l'âge minimum et en veillant à ce que le travail ne nuise pas à l'éducation). Nous accordons la priorité à la **transparence, l'équité et la non-discrimination** dans nos processus de sélection, en veillant à ce que les candidats soient évalués uniquement sur la base de **leurs qualifications et de leurs aptitudes pour le poste**.



Contrats des employés

100 % de notre effectif dispose d'un **contrat de travail**. Ces contrats constituent un pilier de notre engagement envers des pratiques d'emploi justes et transparentes. Ils définissent **les droits et les responsabilités** tant de l'employeur que de l'employé, garantissant ainsi la clarté et la compréhension mutuelle. Nous respectons les **normes les plus élevées de conformité aux lois du travail et aux réglementations** dans l'élaboration et l'exécution de ces accords, favorisant ainsi une culture de **confiance et de responsabilité** au sein de notre effectif.



Conditions de travail

95% de notre effectif occupe des postes à temps plein réguliers, avec **des salaires compétitifs, des avantages sociaux et des programmes d'épargne**. **Des programmes de santé et de sécurité** sont également en place dans nos différents sites. Des procédures détaillées de sécurité et des instructions, ainsi que des formations, sont disponibles pour tous. De plus, le partage des succès avec nos employés est au cœur de notre modèle commercial depuis de nombreuses années. Ainsi, tous les employés, quel que soit leur rôle ou leur niveau dans l'organisation, participent à notre **programme annuel de partage des profits**.



Plaintes et dénonciations

Nous encourageons activement les employés à exprimer leurs préoccupations et leurs plaintes, favorisant ainsi une culture de **communication ouverte et de confiance** au sein de notre organisation. Les employés peuvent toujours discuter des problèmes avec leur gestionnaire. Nous reconnaissons également l'importance de formaliser ce processus. Ainsi, nous mettrons en place un **mécanisme confidentiel de formulation de plaintes et de dénonciations** en 2024. Ce mécanisme fournira un canal structuré garantissant que toutes les préoccupations seront traitées **rapidement et équitablement**.



Vérifications internes annuelles

Nos audits internes servent de mécanisme proactif pour identifier, traiter et prévenir le travail forcé au sein des opérations de notre organisation. En effectuant des évaluations régulières et en mettant en place des contrôles, nous pouvons atténuer le risque de travail forcé et respecter notre engagement envers une conduite commerciale éthique en :



Identifiant les risques : Les vérifications internes aident à identifier et évaluer les risques potentiels de travail forcé au sein des opérations de l'organisation. En examinant les politiques, les procédures et les pratiques, les audits peuvent mettre en lumière les domaines où des vulnérabilités au travail forcé peuvent exister, tels que les processus de recrutement, les relations avec les sous-traitants ou les conditions de travail.



Garantissant la conformité : Les audits et notre comité de travail interne s'assurent que l'organisation respecte les lois, réglementations et politiques internes pertinentes relatives au travail forcé. Cela comprend s'assurer qu'une diligence raisonnable est effectuée sur les fournisseurs et que les travailleurs reçoivent des salaires équitables et ont des conditions de travail sûres.



Identifiant des opportunités d'amélioration : Les audits offrent une opportunité d'identifier les domaines à améliorer dans les politiques, procédures et pratiques de l'organisation liées à la lutte contre le travail forcé. En identifiant les faiblesses ou les lacunes, les audits permettent à l'organisation de mettre en œuvre des actions correctives et de renforcer ses mesures anti-travail forcé.



Mise en place d'une politique d'approvisionnement responsable

Incluant des critères pour lutter contre le travail forcé

En 2023, notre organisation a franchi une étape importante dans son engagement envers l'approvisionnement éthique en promulguant une politique d'approvisionnement responsable exhaustive. Cette politique définit huit critères clés auxquels les fournisseurs doivent adhérer pour être en accord avec nos valeurs et nos normes et faire affaire avec Guillevin. Notamment, cinq de ces critères couvrent le problème critique du travail forcé, reflétant notre dévouement à maintenir nos chaînes d'approvisionnement exemptes d'exploitation:

Respect des droits de l'homme

Les fournisseurs de Guillevin doivent garantir le respect des droits de l'homme et des conditions de travail équitables, sûres et conformes aux normes internationales du travail.

Adhésion à des pratiques commerciales éthiques

Pour travailler avec Guillevin, les fournisseurs doivent éviter la corruption, la fraude et tout autre comportement contraire à l'éthique. Ils doivent également respecter les principes de la concurrence loyale.

Gouvernance et communications transparentes

Nos fournisseurs doivent être ouverts à la communication et à la collaboration avec nous pour résoudre les problèmes, partager des informations et améliorer les pratiques. Ils doivent fournir des informations transparentes sur leurs activités et leurs pratiques afin que les parties prenantes puissent prendre des décisions éclairées fondées sur une relation de confiance.

Chaîne d'approvisionnement responsable

Tout comme Guillevin, les fournisseurs doivent avoir des systèmes de gestion de la chaîne d'approvisionnement efficaces et responsables en place pour garantir la traçabilité et la responsabilité à chaque étape.

Auto-évaluation des fournisseurs

Après avoir examiné cette politique d'approvisionnement, tous les fournisseurs doivent soumettre une auto-évaluation de leurs activités basée sur ces huit critères. Si l'évaluation est conforme aux exigences de Guillevin, la relation commerciale peut se poursuivre.



La mise en œuvre de cette politique est en cours et nous aspirons à obtenir une conformité totale de tous nos fournisseurs d'ici l'année 2025.



En conclusion, Guillevin demeure résolue dans son engagement à combattre le travail forcé au sein des chaînes d'approvisionnement canadiennes. Grâce à des mesures proactives, une détermination inébranlable et des efforts de collaboration avec les parties prenantes, nous affirmons fièrement avoir des pratiques d'approvisionnement éthiques et dans le respect de la dignité de chaque individu impliqué dans nos opérations. De plus, Guillevin réaffirme son engagement à améliorer continuellement et à innover ses pratiques, garantissant que le travail forcé n'a pas sa place au sein de nos chaînes d'approvisionnement. Ensemble, poursuivons notre effort vers un avenir où la conduite éthique et les droits de l'homme prévalent, favorisant une société plus juste et durable pour tous.





Pour toute question concernant nos engagements à lutter contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement canadiennes ou pour en savoir plus sur Guillevin

Bureau	6555 boul. Métropolitain Est, #301 St-Léonard, QC H1P 3H3
Téléphone	+1-514-329-2100
Courriel	corporate@guillevin.com
Site web	www.guillevin.com
LinkedIn	https://www.linkedin.com/ company/guillevin-cie/mycompany/

