



Groupe Vision

Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement pour l'exercice financier 2024



1. À propos du présent rapport

Ce rapport est produit par Groupe VGC s.e.c. (le « **Groupe** » ou « **notre** » 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 porte sur l'exercice financier se terminant le 30 avril 2024.

Les renseignements fournis dans le présent rapport s'appliquent au Groupe.

Ce rapport inaugural publié en vertu de la nouvelle loi souligne nos efforts et initiatives visant à prévenir et mitiger les risques de travail forcé ou de travail des enfants (connus sous le nom d'esclavage moderne) dans nos opérations et chaînes d'approvisionnement au cours de notre dernier exercice financier.

2. Prévention et réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants

Au Groupe, nous reconnaissons l'importance de la défense des droits de la personne et de l'application de normes d'éthique dans tous les aspects de nos activités, et nous comprenons que nous sommes imputables des effets sociaux et financiers de nos actions et décisions commerciales. En tant qu'entreprise, nous nous employons à redonner aux communautés locales et mondiales grâce à diverses initiatives sociales et environnementales, ainsi qu'à des activités bénévoles et caritatives.

Nous croyons que le bien-être humain dépend notamment d'une stratégie de croissance économique responsable et du maintien d'un environnement sain, et nous nous sommes engagés à gérer nos opérations de manière à promouvoir ces valeurs. C'est pourquoi nous avons à cœur de pouvoir garantir que nos pratiques sont conformes aux lois et règlements du Canada visant à éradiquer l'esclavage moderne sous toutes ses formes.

Tout au long de notre dernier exercice financier, nous avons maintenu des pratiques commerciales responsables, y compris dans nos interactions avec nos employés, en mettant en place des politiques et procédures internes conformes à des normes rigoureuses. En effet, le Groupe a fait en sorte d'assurer à son personnel l'accès à un mécanisme de plainte en tout temps, ainsi qu'une protection contre les représailles. Nous appliquons avec diligence les procédures et procédés de collecte de données établis tout en maintenant des contrôles internes pour garantir que tous les employés sont recrutés sur une base volontaire par le biais d'un processus d'embauche dont les détails sont exposés dans le présent rapport.

Notre engagement à maintenir des normes de conduite responsables est demeuré inébranlable, en particulier à la lumière de l'entrée en vigueur de la Loi, et nous envisageons de lancer, à l'avenir, d'autres initiatives pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement en vue d'adopter des mesures en adéquation avec notre profil de risque moindre.



3. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

3.1 Structure et activités

Le Groupe constitue un partenariat limité dont le siège social est situé à Montréal. Le réseau du Groupe est constitué de cliniques et de chirurgiens ophtalmiques traitants dévoués à offrir des soins de la vue de la plus haute qualité qui soit grâce à une collaboration axée sur les activités cliniques, l'éducation, la recherche et l'innovation. Le Groupe est fier de chapeauter et de gérer l'un des principaux réseaux de fournisseurs de correction de la vue, de cliniques d'ophtalmologie surspécialisée et de contractants en chirurgie de la cataracte pour le secteur public en Amérique du Nord. Notre entreprise est spécialisée en correction de la vue au laser, en échange de lentille réfractive, ainsi qu'en chirurgie de la cataracte réfractive payante au privé et en chirurgie de la cataracte offerte au public. Grâce à des partenariats conclus entre des services de santé publique locaux, régionaux et provinciaux, le Groupe est l'un des principaux fournisseurs de chirurgies de la cataracte financées par le système de santé publique au Canada. La mission du Groupe est d'améliorer et de préserver la vue, une personne à la fois.

3.2 Chaîne d'approvisionnement

La nature et l'étendue du modèle d'affaires, des activités et des champs de compétence du Groupe, principalement la prestation de service au Canada, limitent généralement l'exposition aux risques d'esclavage moderne au sein de nos propres activités et de notre chaîne d'approvisionnement. Il arrive toutefois que le Groupe entreprenne occasionnellement des activités d'importation d'équipement médical. Nos fournisseurs non canadiens sont situés aux États-Unis et disposent de chaînes d'approvisionnement dans leur pays. Nous reconnaissons toutefois que notre accès à ces chaînes d'approvisionnement, dont les sources de matières premières, est limité.

Afin de mitiger les risques qui pourraient découler de ce manque d'accessibilité, nous favorisons les relations à long terme avec des fournisseurs de confiance.

4. Politiques, gouvernance et processus de vérification au préalable

Grâce à notre code d'éthique, notre manuel des employés et nos valeurs d'entreprise, le Groupe s'engage à maintenir des standards élevés en matière de protection des droits de nos employés ainsi que de ceux de toute personne à qui nous fournissons des services.

4.1 Code d'éthique (le « Code »)

Le Code fait partie intégrante de la vision du Groupe, car il tire sa source des principes généraux et des règles en matière de comportements professionnels qui doivent être observés par tous les employés du Groupe.



Les lignes directrices du Code s'appliquent aussi aux autres personnes qui pourraient interagir avec le Groupe dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Le Code décrit également les comportements attendus de ses employés lorsqu'ils effectuent des activités commerciales.

Le Groupe prend position sur les questions de responsabilités sociales et environnementales lorsqu'il prend des décisions d'affaires. Le Groupe croit que le bien-être humain repose sur la croissance économique et le maintien d'un environnement sain. Par conséquent, toute décision doit être prise en conformité avec ces principes. Le Groupe soumet de même ses employés à des normes rigoureuses en matière de professionnalisme et accorde une importance particulière à l'honnêteté, l'intégrité et la fiabilité indéfectibles de ses employés. Lorsqu'il prend une décision d'affaires, tout employé doit prendre une série de facteurs en considération, et s'assurer de la légalité, l'équité, l'éthique et la moralité de sa décision.

Le Groupe valorise le respect mutuel entre employés. Le Groupe croit que les relations professionnelles se fondent sur la volonté et l'engagement à donner aux autres le pouvoir d'agir, plutôt que de les exploiter. Le Groupe s'engage à offrir un milieu exempt de violence et de harcèlement.

De plus, le Code présente une politique de signalement qui interdit toute mesure de représailles à l'encontre des employés qui signalent un manquement ou manquement présumé au Code d'éthique du Groupe, une dérogation à celui-ci ou toute autre infraction grave en lien avec nos employés, nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs s'étant produite au sein du Groupe ou à l'externe. Les incidents signalés et les plaintes sont examinés efficacement et promptement, et, s'il y a lieu, des mesures correctives seront mises en œuvre.

Nous avons l'intention d'amender notre Code pour refléter nos attentes envers nos employés en matière de droits de la personne, ainsi que notre approche de tolérance zéro quant aux violations des droits de la personne à tous les niveaux de nos activités et de notre chaîne de valeur. Ces principes gouvernent nos opérations internes et externes par le biais des décisions de notre équipe de l'approvisionnement.

4.2 Manuel de l'employé.e du Groupe

Le Groupe se conforme scrupuleusement aux lois et règlements en matière d'équité salariale pour tous ses employés.

4.3 Valeurs du Groupe

Le Groupe s'appuie sur des valeurs fondamentales qui mettent l'accent sur sa mission et sa vision. Nos valeurs fondamentales de respect, de collaboration, de détermination et d'inclusivité nous permettent d'offrir aux patients les meilleurs services et soins, tout en demeurant un leader mondial dans les domaines de la chirurgie réfractive et intraoculaire ainsi que de l'ophtalmologie générale et spécialisée.



4.4 Processus de recrutement

Le Groupe a mis en place de rigoureux processus de recrutement afin d'assurer que tous les employés sont embauchés sur une base volontaire, et nous les employons en conformité avec les lois applicables.

Le parcours de recrutement commence habituellement lorsqu'un gestionnaire responsable de l'embauche soumet une demande d'embauche d'un nouvel employé. Cette demande doit comprendre les exigences et attentes particulières au poste, y compris les qualifications essentielles et les compétences requises.

Une fois que l'équipe de recrutement a reçu la demande, elle ouvre un dialogue collaboratif avec le gestionnaire afin de mieux comprendre les exigences du poste. Ensemble, ils clarifient les responsabilités et les qualifications requises ainsi que les détails de logistique entourant ce poste.

Nous ouvrons ensuite un poste au moyen de notre système de suivi des candidatures. L'objectif de cette étape est d'attirer un bassin hétérogène de candidats qualifiés qui possèdent les compétences et l'expérience requises pour occuper ce poste.

Au fur et à mesure qu'elle reçoit les candidatures, notre équipe de recrutement les examine avec attention en vérifiant entre autres leur identité et leur âge avant de procéder à la sélection des candidatures qui correspondent le mieux au profil recherché.

Quelques candidats sont ensuite invités à passer une entrevue téléphonique préliminaire. Le premier entretien permet au Groupe d'évaluer les qualifications, les expériences et la motivation des candidats tout en s'assurant de leur adhésion aux valeurs et à la culture de notre entreprise.

Les profils des candidats qui réussissent l'entrevue téléphonique initiale sont ensuite partagés avec le gestionnaire responsable de l'embauche pour examen complémentaire. Puis, le gestionnaire revoit attentivement les qualifications de tous les candidats et procède à une évaluation rigoureuse afin de déterminer quels candidats pourraient remplir les fonctions et bien s'intégrer à l'équipe.

Les candidats sélectionnés sont ensuite invités à venir rencontrer le gestionnaire responsable de l'embauche pour une deuxième entrevue plus exhaustive. Après avoir choisi le candidat qui passera à la prochaine étape du processus d'embauche, le gestionnaire demande l'approbation du salaire pour assurer l'équité salariale. Pendant ce temps, la vérification des antécédents est effectuée pour confirmer les qualifications du candidat et s'assurer qu'il correspond au profil du poste.

Lorsque la vérification des antécédents s'avère concluante et que le salaire est approuvé, le gestionnaire responsable de l'embauche fait une offre verbale au candidat. On lance ensuite le processus d'obtention des accès et la préparation des documents d'embauche. Une fois le contrat d'embauche signé et toutes les formalités de préemploi remplies, le poste est officiellement fermé dans le système de suivi des candidatures. On avise ensuite le gestionnaire responsable de l'embauche qu'il peut procéder à l'accueil du nouvel employé.



4.5. Processus de vérification au préalable

Le Groupe reconnaît que même si le risque de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement est limité, puisque nous n'importons que peu de produits, nous croyons qu'il n'existe aucune chaîne d'approvisionnement sans risque. C'est pourquoi nous reconnaissons l'importance d'adopter des pratiques commerciales conformes à l'éthique, et nous continuerons de choisir nos fournisseurs en fonction des valeurs et principes énoncés dans notre Code d'éthique.

5. Évaluation, gestion et correction des risques

Bien que nos fournisseurs directs soient situés au Canada et aux États-Unis où des normes du travail sont en place et strictement appliquées, nous reconnaissons qu'il peut arriver que la chaîne d'approvisionnement de ces fournisseurs s'étende à des pays étrangers où les risques de travail forcé et de travail des enfants sont plus élevés.

Depuis la fin de notre dernier exercice financier et dans le contexte de l'entrée en vigueur de la Loi, le Groupe a entamé un processus d'identification des risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses propres chaînes d'approvisionnement. Le Groupe établit notamment à cet effet une liste de ses fournisseurs, identifie leur emplacement et les produits qu'ils vendent, et compile tous les renseignements disponibles au sujet de leurs sources d'approvisionnement afin d'améliorer notre vue d'ensemble sur notre chaîne d'approvisionnement et ses ramifications.

Ce processus nous permet de mitiger tout risque résultant d'un accès limité à la chaîne d'approvisionnement en nous assurant que le Groupe s'approvisionne auprès de fournisseurs reconnus avec qui nous pourrions cultiver une relation à long terme.

Puisque nous n'avons détecté aucun cas de travail forcé ni de travail d'enfants dans notre chaîne d'approvisionnement ou nos activités, nous n'avons mis en œuvre aucune mesure de correction. De même, nous n'avons détecté aucune famille vulnérable ayant subi des pertes de revenu en raison de mesures prises pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants dans le cadre de nos activités ou dans notre chaîne d'approvisionnement.

6. Formation

Afin d'éduquer et de sensibiliser ses employés, le Groupe leur transmet régulièrement de l'information sur divers sujets en lien avec l'éthique. Tous les nouveaux employés reçoivent une copie du code d'éthique dans leur trousse d'accueil. De plus, tous les nouveaux employés sont invités à participer à une journée de la culture, au cours de laquelle de vastes connaissances portant entre autres sur les objectifs et les valeurs du Groupe leur seront transmises.

Le Groupe prévoit désormais mettre à la disposition de tous ses employés du matériel de formation qui inclura de l'information portant sur le travail forcé et le travail des enfants.



7. Évaluation de l'efficacité

À la suite du dernier exercice financier, le Groupe a commencé à travailler sur un plan d'adoption de plusieurs initiatives visant à minimiser le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous n'avons encore pris aucune initiative pour évaluer l'efficacité de nos efforts pour mitiger les risques associés, mais nous avons l'intention de le faire ultérieurement.

8. Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé conformément au sous-alinéa 11(4)(a) de la Loi par le Conseil de direction de Groupe VGC s.e.c.

J'ai l'autorité d'agir au nom de Groupe VGC s.e.c.

Par 

Nom complet: D^r Mark Cohen

Titre: Président-directeur général

Date: 30 mai 2024