



Rapport sur les mesures prises par
UAP Inc. pour prévenir et réduire
le risque de travail forcé et de
travail des enfants dans sa chaîne
d'approvisionnement au cours de
l'exercice financier 2024

INTRODUCTION

Ce rapport a été produit par UAP Inc. (ou « UAP », « la Compagnie », ou « notre » ou « nous ») conformément à la section 11 (1) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (« la Loi »). Il regroupe les mesures prises au cours de l'exercice financier ayant pris fin le 31 décembre 2024 pour prévenir et réduire les risques relatifs au recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre des étapes de la production de marchandises, au Canada ou ailleurs, ou de leur importation au Canada par la Compagnie.

Le présent rapport est le deuxième établi par la Compagnie dans le cadre de cette loi. UAP n'est pas assujettie à des exigences de déclaration en vertu de lois sur la chaîne d'approvisionnement dans toutes autres administrations.

1. Présentation de UAP INC.

Origine et Structure

UAP Inc., une filiale de Genuine Parts Compagny (« GPC »), est une entreprise canadienne incorporée sous la loi sur les sociétés par actions (Québec) en 1926, qui distribue et met en marché des pièces automobiles et des accessoires de remplacement pour les voitures et les véhicules lourds. Chez UAP, nous offrons plusieurs marques répondant à différents besoins précis des consommateurs, des centres d'entretien mécanique et des gestionnaires de flottes de véhicules. Nous sommes fiers de faire partie du plus grand réseau au monde de distribution de pièces pour véhicules.

Notre siège social est situé à Montréal, au Québec, et notre effectif compte 5 060 employés (2024). Nous n'employons pas de personnel à l'étranger.

Maison Mère

Notre maison mère, GPC, est située à Atlanta, en Géorgie, aux États-Unis. Dans le cadre de ce rapport, les études et les analyses liées au risque de travail forcé et de travail des enfants ont été menées par GPC.

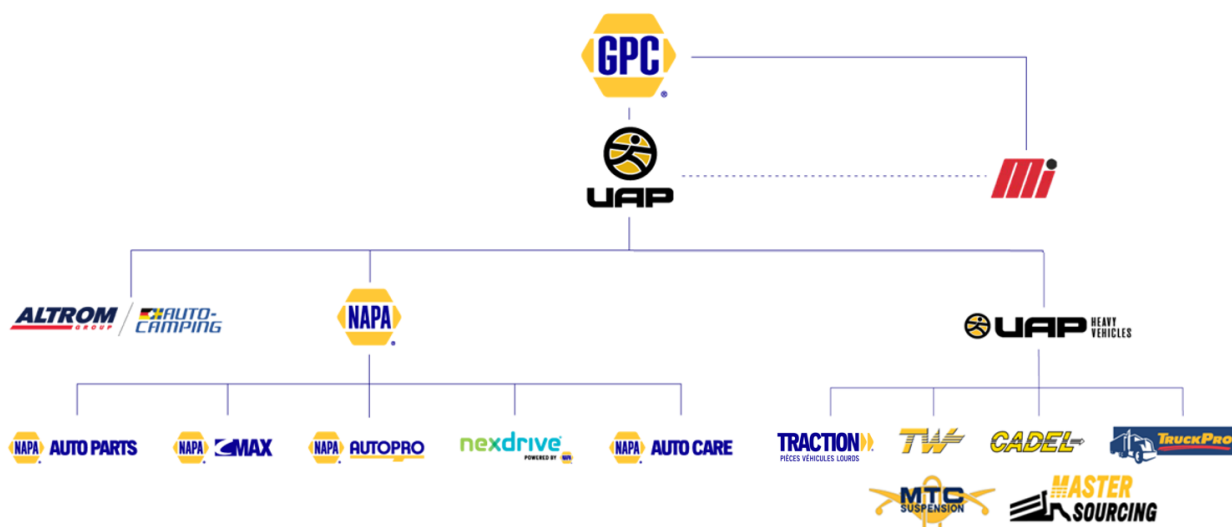
Nos Divisions

Notre marché se divise en deux segments, soit les pièces pour automobiles et les pièces pour véhicules lourds.

Marché	Division	Marques
Marché des pièces pour automobiles	Cette division comprend des magasins corporatifs et associés de pièces automobiles et d'accessoires, des magasins de peinture et de produits de carrosserie, mais aussi des centres de service de réparation et d'entretien mécanique affiliés. Elle comprend également des centres de distribution NAPA et Altrom/Auto Camping.	 PIÈCES D'AUTO  AUTO CARE  AUTOPRO  MAX  

Marché des pièces pour véhicules lourds	Cette division comprend des magasins corporatifs et associés Traction, des ateliers de réparation affiliés TruckPro et des centres de distribution TW et Cadel qui fournissent des pièces, des accessoires, des outils et de l'équipement pour véhicules lourds et qui assurent l'approvisionnement en pièces et en accessoires spécialisés pour les moteurs diesels et les industries suivantes : transport routier, autobus, compagnies minières, forestières et ferroviaires. Située à Chambly, au Québec, notre usine MTC fabrique des ressorts à lames et des tiges filetées. Les produits qu'elle crée sont destinés au marché de remplacement et sont vendus par les centres de distribution TW ainsi qu'à des clients directs. Notre filiale, Master Sourcing, est située dans la région de Montréal et elle est spécialisée dans la distribution de produits hydrauliques et pneumatiques pour les camions et camions à benne.	
--	--	---

Organigramme des divisions de UAP



2. Activités

UAP importe, fabrique et distribue des pièces automobiles et des accessoires de remplacement pour les voitures et les véhicules lourds.

Nous possédons un vaste réseau de distribution dans l'ensemble du Canada grâce à nos centres de distribution NAPA, TW, Cadel et Altrom/Auto Camping. Ces centres de distribution approvisionnent nos magasins corporatifs et associés Traction et NAPA et les centres de service affiliés TruckPro partout au Canada.

Notre usine MTC fabrique des tiges et des ressorts avec une matière première dont une petite partie est importée. La matière première y est transformée et assemblée en vue de créer un produit fini qui sera vendu aux clients.

Notre filiale, Master Sourcing, distribue ses produits directement à sa clientèle (petits manufacturiers de caisses de camion, centres de service et réparation, clients finaux) ainsi qu'à nos magasins corporatifs et associés Traction.

3. Notre Chaîne d'approvisionnement

Notre chaîne d'approvisionnement comprend des fournisseurs de matières premières, des fournisseurs de pièces pour automobiles et véhicules lourds, ainsi que notre usine et des fournisseurs de services.

En 2024, les matières premières et les produits que nous avons importés pour nos divisions provenaient majoritairement de l'Amérique du Nord, de l'Asie, de l'Europe et de l'Amérique du Sud.

Nous travaillons avec des transporteurs et transitaires localisés en Amérique du Nord ainsi qu'avec les filiales nord-américaines de transporteurs internationaux.

4. Évaluation du risque dans la chaîne d'approvisionnement

Notre maison mère, GPC, procède à l'évaluation et à l'analyse du risque en ce qui concerne notre chaîne d'approvisionnement. Pour déterminer quelles parties de la chaîne sont jugées comme présentant un risque élevé de recours au travail forcé et/ou au travail des enfants, nos équipes de la chaîne d'approvisionnement réalisent des activités de cartographie en utilisant des ressources fréquemment mises à jour, provenant d'organismes reconnus internationalement ou gouvernementaux. Après évaluation et analyse, une décision collective est prise concernant le niveau de risque de chaque région.

Dans le cas de UAP, le risque de travail forcé et de travail des enfants est principalement lié au fait que nous achetons des produits et des matières premières à des fournisseurs internationaux pouvant se trouver dans des zones jugées à risque élevé.

Nous sommes aussi conscients du risque associé aux transporteurs internationaux utilisés dans le cadre de nos activités. Même si nous pouvons faire appel à des coordonnateurs de transport international, les compagnies de transport maritime utilisées disposent d'un code de conduite traitant des mesures qu'elles mettent en place pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants.

5. Politiques et processus de diligence raisonnable

GPC et UAP ont adopté des politiques organisationnelles et de gouvernance au moyen desquelles elles communiquent leurs valeurs et leurs attentes. Les politiques de GPC s'appliquent à l'entreprise elle-même ainsi qu'à toutes ses filiales, y compris UAP. Les politiques de GPC et de UAP placent la barre haute pour l'organisation, nos fournisseurs et nos partenaires de vente, et établissent d'une manière claire que nous ne tolérons aucune forme de travail forcé ni de travail des enfants. GPC et UAP sommes engagées à constamment faire évoluer et améliorer notre approche.

Nous déployons tous les efforts nécessaires en exerçant une diligence raisonnable et en effectuant des audits pour suivre la performance de nos fournisseurs et pour éviter que nos activités aient une incidence négative sur les droits de la personne. Nos politiques en la matière sont énoncées ci-dessous et ont continué à constituer un pilier pour nos activités en 2024 :

a. Code de conduite de GPC

Les principes du Code de conduite de GPC s'appliquent au corps dirigeant et à tous les employés de GPC, dans tous les pays, aussi bien aux consultants, aux agents, aux fournisseurs, aux vendeurs, aux distributeurs et aux partenaires d'affaires (les « Tierces parties »). Nous attendons de tous qu'ils incarnent l'esprit et se conforment aux obligations relatives au Code de conduite. Le but de ce Code de conduite est de guider et d'encourager tous les employés à prendre des décisions éthiques. Il fournit de l'information, comme des outils qui aident à prendre des décisions, une revue de sujets importants, des exemples d'intégrité au travail et des recommandations sur les mesures à prendre lorsque l'on est témoin d'une situation néfaste ou d'un manquement, ou si l'on en fait soi-même les frais.

Ce code de conduite aborde l'importance de promouvoir la sécurité, la santé et le bien-être de tous dans les communautés dans lesquelles GPC et ses filiales exercent leurs activités. Il souligne l'importance de surveiller les relations de l'entreprise avec ses partenaires commerciaux et de ne jamais faire sciemment affaire avec un individu ou une entreprise qui participe à des violations des droits de l'homme. Certains exemples d'abus des droits humains sont adressés dans le Code de Conduite, à savoir, le travail forcé, le travail illégal des enfants, le trafic d'êtres humains ou l'esclavage, entre autres. Il contient également une section sur la ligne d'assistance anonyme de GPC pour le signalement de violations du Code de conduite.

b. Politique et normes de responsabilité sociale

GPC cherche à comprendre comment ses activités et celles de ses partenaires d'affaires pourraient avoir une incidence négative ou positive sur ses parties prenantes (clients, employés, fournisseurs, personnes intervenant dans la chaîne d'approvisionnement, communautés locales, et la société dans son entièreté).

Le document Politique et normes de responsabilité sociale met en lumière les normes élevées et les attentes de GPC. On y trouve une déclaration claire des attentes et des exigences de GPC concernant l'évaluation de ses fournisseurs, ses attentes concernant les fournisseurs ainsi que les conséquences en cas de non-conformité. La Politique et normes de responsabilité sociale requiert des fournisseurs qu'ils se conforment à certaines normes sociales reliées entre autres au travail forcé/travail pénitentiaire, au travail des enfants et à la Loi. Tout fournisseur qui manque ou refuse d'être conforme à la Politique et normes de responsabilité sociale peut être sujet à l'annulation immédiate des commandes en cours, au refus ou retour de tout envoi, et à la fin de la relation commerciale avec GPC et/ou ses filiales.

c. Politique des droits de la personne

GPC est engagée à respecter les droits de la personne et leurs principes fondamentaux, comme définis par la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Politique des droits de la personne de GPC définit l'engagement de GPC à supprimer les abus de ces droits à tous les niveaux de son organisation.

GPC ne tolère et ne tolérera ni le travail des enfants, ni le travail forcé, ni le trafic d'êtres humains. Elle n'acquiert pas de pièces auprès d'entreprises impliquées dans de telles activités, ne se prévaut pas de leurs services, ni ne maintient de relation avec ces entreprises. Sa Politique des droits de la personne est en phase avec la Déclaration universelle des droits de l'homme et elle attend de ses fournisseurs, de ses partenaires et de ses filiales qu'ils respectent ces droits. Sa sélection de fournisseurs partageant ces mêmes valeurs est donc primordiale.

À travers la Politique des droits de la personne, GPC prend des mesures claires pour s'assurer de la conformité de ses fournisseurs, de ses vendeurs et de ses fournisseurs de service à toutes les lois applicables et aux normes de GPC liées aux droits de la personne et à l'égalité. S'il arrive que la loi nationale et les normes de droits internationaux de la personne diffèrent, GPC se conforme à la norme la plus élevée.

d. Code de conduite du fournisseur

GPC accorde une grande importance à l'excellence, à l'éthique et à une conduite responsable dans ses activités et elle demande de ses fournisseurs qu'ils adhèrent au Code de conduite du fournisseur. En y adhérant, le fournisseur s'engage à se conformer aux dispositions énoncées, dont deux traitent de l'opposition ferme au travail forcé et au travail des enfants. Le Code de conduite du fournisseur prévoit que ses sous-traitants y adhèrent également.

e. Engagement avec les fournisseurs de service

Il est important de nous assurer des bonnes pratiques, tant de nos fournisseurs de pièces ou de matières premières que de nos fournisseurs de services. Ainsi, au cours de notre exercice financier 2024, nous avons commencé à discuter avec nos transporteurs au sujet des mesures, des politiques ou des codes de conduite relatifs à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, en vigueur au sein de leur entreprise.

f. Recherche et sélection de fournisseurs

Nous attendons de chaque partie avec laquelle nous travaillons qu'elle adhère à des principes d'affaires et à des valeurs similaires aux nôtres et qu'elles se conforment à toutes les lois et règles applicables. Avant de nous engager avec des fournisseurs, nous prenons des dispositions pour évaluer de manière appropriée la relation commerciale et diminuer les risques associés en exerçant une diligence raisonnable basée sur le risque, et en effectuant des vérifications. En plus de la cartographie des risques, nos équipes expérimentées utilisent des ressources gouvernementales pour obtenir de l'information pertinente sur des fournisseurs potentiels.

Après avoir recueilli ces renseignements et avant de décider d'établir une relation commerciale, GPC soumet à un processus d'audit complet les fournisseurs potentiels directs internationaux se trouvant en zone à risque élevé de travail forcé et de travail des enfants.

Le processus d'audit comprend un audit de la qualité complet et un audit social pour évaluer la conformité des fournisseurs à la Politique et normes de responsabilité sociale de GPC. Ce processus peut comprendre des visites sur site conduites par le personnel de GPC.

- Audit de la qualité

L'audit de la qualité vérifie la conformité des fournisseurs à nos normes strictes de qualité.

- Audit social

L'audit social est réalisé par des agences d'audit externes reconnues et il est basé sur la norme de certification sociale SA8000®, soit la norme de certification internationale pour les usines et les entreprises partout dans le monde. Elle permet aux organisations de prouver leur engagement envers le développement, le maintien et l'adoption de pratiques de traitement équitable des travailleurs. Cette norme indépendante est considérée comme la plus universellement acceptée en milieu de travail.

En plus d'établir des normes de travail dans le monde entier, la norme SA8000® comprend également les conventions de l'Organisation internationale du Travail, la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant et la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Un rapport complet de l'audit est fourni par la compagnie auditrice au fournisseur et à GPC. Il comprend, au besoin, un plan d'action correctif recommandé. Un audit de suivi est réalisé pour confirmer que les mesures correctives ont été prises par le fournisseur, en déterminant une remédiation pour quelconque travailleur touché par les pratiques du fournisseur, le cas échéant.

g. Évaluation de l'efficacité de la prévention et de la réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement

Le processus d'audit de GPC est en vigueur et mis à jour régulièrement pour veiller à ce que nos fournisseurs se conforment à nos normes élevées en matière de droits sociaux et de la personne, comme définis dans le cadre de nos politiques précédemment énoncées. Nous nous employons constamment à repérer, à évaluer, à prévenir, et à réduire toute incidence de nos activités qui affecterait les droits de la personne associés avec notre organisation, et à y remédier.

Pour évaluer notre efficacité à prévenir le travail forcé ou le travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement, nous faisons affaire avec des organisations de certification externes de renommée mondiale pour réaliser des audits de suivi des pratiques de nos fournisseurs. L'équipe de GPC peut aussi réaliser des visites sur les sites de ses fournisseurs.

Ces vérifications se font régulièrement et les fournisseurs sont informés des résultats. Nous attendons d'un fournisseur qui doit prendre des mesures correctives qu'il le fasse dans les meilleurs délais. Nous nous réservons le droit de mettre fin à notre relation commerciale avec un fournisseur qui n'est pas en conformité avec nos politiques ou qui refuse de prendre des mesures correctives pour s'y conformer.

Au cours de notre exercice financier 2024, nous avons intensifié le dialogue avec GPC afin de mieux comprendre et d'améliorer le processus d'audit des fournisseurs au niveau de GPC et de UAP.

En 2024, GPC a publié un rapport sur ses engagements en matière de pérennité de l'entreprise, notamment les actions menées dans le cadre de l'initiative ESG (environnement, société et gouvernance). Il est accessible sur son site Web à l'adresse <https://www.genpt.com/sustainability>.

h. Politiques et processus de diligence raisonnable des entités sous contrôle

Au cours de notre exercice financier 2024, nous avons décidé de revoir le processus d'audit de notre filiale Master Sourcing. Nous avons élaboré un plan avec l'équipe de GPC pour réaliser des audits sociaux et d'assurance qualité couvrant les fournisseurs situés géographiquement dans des zones à haut à très haut risque de travail forcé et de travail des enfants.

i. Prévention et sensibilisation au sein de notre réseau

Comme énoncé précédemment, notre réseau comprend des magasins associés. Au cours de notre exercice financier 2024, nous avons vérifié si nous possédons des groupes de magasins associés pouvant être assujettis à la Loi et si ces derniers avaient, par conséquent produit des rapports.

Nous avons poursuivi la sensibilisation de nos équipes à ce sujet et avons mis en place une évaluation interne de fournisseurs à laquelle nous intégrons la lutte contre le travail forcé et des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

6. Mesures de remédiation et formation des employés

a. Mesures prises pour remédier au travail forcé et au travail des enfants

Durant notre exercice financier 2024, aucune mesure n'a dû être prise pour remédier à l'utilisation du travail forcé ou du travail des enfants ni pour remédier à des actions qui seraient à l'origine de la perte de revenus pour les familles les plus vulnérables.

b. Formation des employés

Lors de l'embauche, tous les employés de UAP, quel que soit leur niveau hiérarchique, doivent obligatoirement suivre une série de formations qui incluent le Code de conduite de GPC.



Les employés reçoivent une attestation prouvant qu'ils ont lu en entier le Code de conduite et qu'ils ont aussi compris les responsabilités qui leur incombent. Une mise à jour est effectuée tous les deux ans et les employés doivent suivre la formation à nouveau.

C'est ainsi qu'à l'automne 2024, a commencé la période de renouvellement de notre politique anticorruption et du Code de conduite GPC. Cette dernière et toutes ses filiales dans le monde ont pu être de nouveau formées, notamment sur les principes de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants. Ce Code de conduite unique qui favorise l'uniformité permet également de satisfaire les normes les plus élevées en ce qui a trait aux règles de conduite et à l'éthique.

GPC et UAP démontrent ainsi à leur personnel, dès leur embauche et tout au long de leur carrière, l'importance qu'elles accordent à la promotion et à la transmission des valeurs humaines.

Certains de nos employés ont aussi participé aux webinaires sur la Loi, tenus par Sécurité publique Canada et des compagnies d'audit.

c. Consultation d'avocats

En 2024, nous avons de nouveau tenu des rencontres avec un cabinet d'avocats et les équipes de GPC afin de nous assurer de notre conformité légale au regard de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*.

BILAN

UAP et GPC nous soucions de l'incidence de nos pratiques et de notre responsabilité sociale. Nous nous opposons fermement au travail forcé et au travail des enfants ainsi qu'à toute action allant à l'encontre des droits de la personne. La diligence raisonnable que nous exerçons, les politiques et les normes que nous avons établies témoignent de notre engagement.

Dans ce sens, nous améliorons continuellement nos formations et nos politiques, et évaluons l'efficacité de nos actions, de manière appropriée, pour poursuivre nos efforts de prévention et de réduction du risque du travail forcé et du travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement.

APPROBATION ET ATTESTATION

Ce rapport a été approuvé par le corps dirigeant d'UAP Inc., en application de l'alinéa 11(4)(a) de la Loi.

Conformément aux exigences de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la Loi), et en particulier à son article 11, je, en ma qualité de Président et Directeur de UAP Inc., atteste avoir examiné les informations contenues dans le rapport au nom du corps directeur de UAP Inc. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont vraies, exactes et complètes dans tous leurs aspects importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée dans le présent rapport.

Je fais la déclaration ci-dessus en ma qualité de membre du corps dirigeant de UAP Inc., pour et au nom du corps dirigeant.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alain Masse', is written over a horizontal line.

Nom complet : Alain Masse

Titre : Président et Directeur

Date : 12 mai 2025

J'ai le pouvoir d'engager UAP Inc.