



# RAPPORT SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

Le présent document constitue le rapport d'ITI Inc. (ci-après « ITI ») au sens de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (ci-après la « Loi ») du Canada pour l'année financière qui s'est terminée le 31 décembre 2024. Nous énoncerons ci-dessous les mesures mises en place afin de prévenir et d'évaluer le potentiel de travail forcé ou du travail des enfants dans le cadre de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement.

## NOTRE STRUCTURE, NOS ACTIVITÉS ET NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Depuis 1991, ITI accompagne les entreprises qui désirent améliorer leur compétitivité en proposant des solutions informatiques performantes et un service d'experts-conseils humain. ITI est une société québécoise ayant son siège social dans la ville de Québec. Nos activités principales touchent cinq piliers technologiques :

- Réseautique et sécurité : réseautique filaire ou sans-fil, cybersécurité, etc.
- Environnement de travail moderne : outils de productivité et de collaboration, gestion des accès et des identités, etc.
- Infrastructure et centre de données : serveurs, stockage, virtualisation de postes, gestion de données, etc.
- Transformation infonuagique : migration et modernisation cloud, etc.
- Intelligence d'affaires et analytiques : stratégies axées sur les données

La chaîne d'approvisionnement d'ITI vise principalement l'acquisition de biens et services auprès de fournisseurs internationaux, nationaux et locaux. Notre chaîne d'approvisionnement est majoritairement composée de fournisseurs de matériel informatique, technologique et de logiciels.

## RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL D'ENFANTS DANS NOS ACTIVITÉS ET NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Nous sommes conscients que les entreprises qui œuvrent dans la revente de matériel informatique sont exposés à un risque accru en matière d'esclavage moderne, notamment en raison des chaînes d'approvisionnement associés à la fabrication de composants technologiques. Conscient de cette réalité, ITI a mis en place les politiques, processus et mesures requises afin d'identifier, prévenir et atténuer les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Ces mesures s'inscrivent dans notre engagement à exercer nos activités de manière éthique et responsable.

## NOS POLITIQUES ET PROCESSUS

### Code de conduite et valeurs corporatives

Selon nous, une bonne gouvernance est essentielle à la saine pérennité d'une entreprise. Chez ITI, l'éthique est une des valeurs principales qui guident nos actions et nos décisions. Nous optons pour la transparence, l'intégrité et l'honnêteté, car nous savons que ceux-ci sont primordiaux afin de construire et maintenir de solides relations. L'humain prime sur tout le reste.

Notre Code de conduite permet d'établir des attentes comportementales qui correspondent aux valeurs d'ITI. Notre Code de conduite s'applique à tous les employés d'ITI, à la direction ainsi qu'au conseil d'administration. Nous demandons aux membres de notre équipe d'agir avec intégrité, respect, transparence, autant avec leurs collègues, nos clients que nos partenaires. Nous encourageons également nos employés à dénoncer toute situation qui ne respecte pas les principes énoncés dans notre Code de conduite. Tout manquement signifié sera examiné et des mesures appropriées seront prises, le cas échéant.

ITI a mis en place un programme de formation non seulement au niveau technique, mais aussi afin de maintenir une culture conforme aux valeurs de l'entreprise. Les nouveaux employés doivent également, dans le cadre de leur intégration, prendre connaissance et accepter notre Code de conduite et toutes les autres politiques.

### Recrutement, diversité, égalité et inclusion

ITI prône la diversité, l'égalité et l'inclusion en matière d'emploi. En étant assujettie au Programme d'accès à l'égalité dans le cadre du programme d'obligation contractuelle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ITI veille à éliminer les obstacles dans son processus de recrutement afin d'assurer une représentation de tous les groupes. C'est pourquoi nous encourageons activement les candidatures de la communauté LGBTQ, les femmes, les minorités ethniques et visibles, les autochtones et les personnes handicapées. Chaque année, nous sommes tenus de soumettre un rapport détaillé des données sur les groupes visés par ce programme. Ce rapport fait ensuite l'objet de recommandations qui doivent être intégrées à notre plan d'action pour l'année suivante, renforçant continuellement les mesures prises pour favoriser la diversité, l'égalité et l'inclusion. Nous travaillons à devenir un employeur inclusif pour tous et toutes, et à voir l'unicité comme source d'innovation.

Notre processus de recrutement est équitable, transparent, rigoureux et conforme aux normes et aux lois du travail en vigueur. Tous nos postes sont évalués en fonction de critères objectifs et prédéfinis afin de garantir le respect de l'équité salariale au sein de notre organisation. ITI s'assure que ses employés et sous-traitants travaillent sur une base volontaire, sans coercition et menace. Les conditions d'emploi offertes sont au-delà des normes minimales du travail, incluant un salaire équitable, des horaires de travail raisonnables et flexibles et un environnement de travail sécuritaire. Nous ne tolérons aucune forme de travail forcé, d'exploitation ou de recrutement abusif, et nous nous assurons de mettre en place des mesures pour détecter et prévenir ces pratiques.

### Choix de nos partenaires

Nos sous-traitants sont sélectionnés à travers un processus structuré de qualification et de vérification diligente. Cette démarche vise à évaluer leur conformité aux normes de qualité et de sécurité, leur intégrité professionnelle ainsi que leur respect de nos valeurs d'entreprise. En intégrant ces exigences dès la sélection,

nous cherchons à prévenir tout risque lié à l’esclavage moderne et à garantir que nos sous-traitants contribuent de manière responsable et éthique à notre chaîne d’approvisionnement. Quant à nos distributeurs, manufacturiers et fournisseurs (les « fournisseurs »), ils sont sélectionnés de manière rigoureuse en fonction de critères précis liés à la nature des produits ou services qu’ils fournissent. Cette sélection tient notamment compte de la capacité de ces fournisseurs à répondre nos exigences en matière de qualité, de conformité éthique et de respect des droits humains. Cette rigueur vise à assurer l’intégrité de nos chaînes d’approvisionnement et de réduire les risques liés au travail forcé ou à l’esclavage moderne. ITI s’engage à collaborer uniquement avec des partenaires qui partagent ses valeurs et son engagement en matière de responsabilité sociale.

## Démarche ESG

Depuis 2024, ITI développe et implante une stratégie ESG (environnementale, sociale et de gouvernance). L’an dernier, en collaboration avec une firme externe spécialisée en stratégie et transformation ESG, nous avons évalué notre impact sur l’environnement, notamment la consommation d’énergie et la gestion des déchets. Nous avons également examiné les aspects sociaux, tels que les relations avec les employés et l’engagement communautaire, ainsi que les structures de gouvernance, y compris la composition du conseil d’administration et la transparence.

Le rapport émis par la firme a identifié les bonnes pratiques existantes dans notre entreprise et a formulé des recommandations pour les améliorations possibles. En collaboration avec notre comité ESG, nous avons fixé des objectifs ambitieux à atteindre cette année. Ces objectifs, en particulier ceux liés au volet social, auront des impacts positifs sur nos employés et notre fondation

## ÉVALUATION DE L’EFFICACITÉ

ITI procède à une évaluation continue des mesures mises en place pour lutter contre l’esclavage moderne afin d’en assurer l’efficacité et la pertinence. Cette démarche nous permet d’identifier les lacunes éventuelles et d’apporter les améliorations requises à nos pratiques. En maintenant cette vigilance active, nous sommes en mesure de rester à l’affût des risques émergents au sein de notre chaîne d’approvisionnement et de renforcer nos mécanismes de prévention et de contrôle en conséquence.

## APPROBATION

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d’administration d’ITI Inc. en conformité avec l’article 11 (4) a) de la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de l’article 11, je, soussigné, atteste que j’ai examiné les informations contenues dans le présent rapport pour l’entité mentionnée ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d’une diligence raisonnable, j’atteste que les informations contenues dans le présent rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards aux fins de la Loi, pour l’année de référence mentionnée ci-dessus.

  
**Jonathan Legault, Président**

27 mai 2025