



Le 27 mai 2024

## **Objet : Rapport annuel sur le travail des enfants et le travail forcé pour l'exercice clos le 31 mai 2023**

---

### **Introduction**

Dans le cadre de l'initiative nationale du Canada visant à éliminer le travail forcé et l'exploitation des enfants, 9790446 Canada Inc. et ses filiales (désignées ci-après « J.P. Lessard Canada ») contribuent activement aux efforts mondiaux, démontrant ainsi leur engagement envers des pratiques éthiques et responsables. Ce premier rapport annuel illustre comment J.P. Lessard Canada aligne ses opérations avec les standards internationaux des droits de la personne, tout en prenant en compte les pratiques de ses fournisseurs.

J.P. Lessard Canada s'engage fermement à observer des normes éthiques de travail, en traitant chaque personne avec respect et dignité. Toutes nos activités commerciales sont menées de manière légale et éthique, tout en gérant durablement notre chaîne d'approvisionnement. Nos employés, essentiels à l'intégrité de nos opérations, se conforment rigoureusement à l'ensemble des lois et réglementation en vigueur.

Nous considérons qu'il est de notre responsabilité de promouvoir une conduite éthique. Ainsi, si des pratiques de travail non éthiques, y compris le travail forcé ou l'exploitation des enfants, sont identifiées au sein de notre entreprise, nous interviendrons immédiatement pour traiter et résoudre ces problèmes.

### **Structure, activités, et chaînes d'approvisionnement de J.P. Lessard Canada**

J.P. Lessard Canada, spécialisé dans la fabrication, le service, la conception et le dessin de systèmes de ventilation, climatisation, chauffage, réfrigération et dépoussiérage, est un acteur majeur dans son domaine au Québec. Fondée en 1946 par Jean-Paul Lessard, l'entreprise a débuté par l'installation de systèmes de chauffage résidentiel et s'est rapidement diversifiée vers les marchés industriel et commercial. L'entreprise a connu une expansion significative en collaborant avec de grandes firmes d'ingénierie pour mener à bien des projets de grande envergure.

L'organisation de J.P. Lessard Canada est structurée autour de plusieurs départements clés. La fabrication, réalisée dans une usine de 40,000 pieds carrés équipée de machinerie de pointe, englobe la production de divers types de conduits et la prestation de services de conception sur mesure. Le département de service assure l'installation, la réparation et la maintenance des systèmes, incluant une réponse d'urgence pour les cas critiques. Le département de conception et dessin se spécialise dans les plans de fabrication et d'installation, soutenant la coordination électromécanique ainsi que les mesures sur les chantiers.

Engagée envers le respect des lois et des droits de la personne, J.P. Lessard Canada accorde une importance particulière à l'équité en emploi. Avec des fournisseurs directs principalement en Amérique du Nord et des fournisseurs de second niveau à travers le monde, l'entreprise garantit un approvisionnement robuste et adaptable. Elle reste vigilante face aux enjeux de droits de la personne, particulièrement avec les fournisseurs de régions à risque, et s'engage à maintenir des pratiques éthiques à travers la transparence et la coopération pour minimiser ces risques.

Reconnue pour son expertise dans divers secteurs tels que le pharmaceutique, l'agroalimentaire et le secteur hospitalier, J.P. Lessard a notamment contribué à l'installation des systèmes de ventilation du Stade Olympique et au développement des centrales à La Baie-James. Toujours dirigée par la famille Lessard, l'entreprise continue de se développer et de s'étendre, tout en maintenant un engagement ferme envers la qualité et le service client, consolidant ainsi sa position de leader dans l'industrie de la ventilation au Québec.

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

Chez J.P. Lessard Canada, bien que nos valeurs soient profondément ancrées dans notre culture d'entreprise, nous reconnaissons l'absence de politiques écrites explicites contre le travail des enfants. Nous nous engageons à combler cette lacune d'ici 2025 en intégrant ces politiques essentielles dans notre manuel de politiques d'entreprise afin de renforcer notre conduite responsable. Cette initiative nous permettra d'incorporer ces principes dans toutes nos décisions commerciales et d'assurer une conformité rigoureuse avec les normes éthiques les plus élevées.

Nous respectons strictement les lois du travail, y compris l'emploi volontaire, le versement de salaires équitables et l'interdiction du travail des enfants. Nous nous efforçons de maintenir un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement, où toute forme de discrimination fondée sur la race, le genre ou l'orientation sexuelle est inacceptable, et le harcèlement est strictement interdit. Nous nous opposons fermement à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains dans nos opérations et nos chaînes d'approvisionnement.

Bien que nos fournisseurs directs soient principalement situés au Canada et aux États-Unis, nous reconnaissons que nos fournisseurs de second niveau sont répartis à travers le monde, y compris dans des pays où les réglementations sont moins strictes ou dans des zones frontalières exposées aux violations des droits de la personne. Nous restons particulièrement vigilants face aux enjeux de droits de la personne, notamment avec ces fournisseurs de second niveau situés dans des régions à risque. Nous prévoyons d'intensifier nos mesures de prévention dès 2025.

Pour relever ces défis, nous développons un plan d'action visant à sensibiliser nos fournisseurs aux normes internationales de travail et aux droits de l'homme. Ce plan inclut l'élaboration d'une politique claire contre ces pratiques et l'amélioration de notre mécanisme de plainte pour intégrer des procédures efficaces de signalement des violations. Pour assurer la conformité de nos fournisseurs avec nos normes en matière de droits de la personne, nous instaurerons des lettres de conformité et des questionnaires ciblés, accompagnés d'une surveillance régulière. Ces mesures visent à créer un impact positif et durable, favorisant des pratiques commerciales responsables et le bien-être des travailleurs à l'échelle mondiale.

Nous nous engageons à maintenir un environnement de travail équitable et sécurisé, exempt de discrimination et de harcèlement, et nous sommes déterminés à prévenir l'esclavage moderne et la traite des personnes dans toute notre chaîne d'approvisionnement.

## **Risques et gestion de la chaîne d'approvisionnement**

Bien que nous n'ayons pas encore formalisé un processus spécifique pour détecter les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement, nous sommes conscients que ces risques varient selon les secteurs et les régions.

Pour aborder ces enjeux de manière efficace, nous avons adopté une approche proactive dans la gestion de notre chaîne d'approvisionnement. À partir de l'année fiscale 2024-2025, nous renforcerons la surveillance de nos fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent nos normes éthiques élevées. Par ailleurs, nous développons un plan d'action détaillé visant à améliorer notre compréhension et notre supervision de la chaîne d'approvisionnement, avec l'objectif de détecter et de minimiser activement les risques de violations des droits de la personne.

Notre plan inclura également l'implémentation d'un système de signalement anonyme, permettant à nos employés et autres parties prenantes de signaler toute préoccupation ou infraction. Cela facilitera des interventions rapides et efficaces. Ces initiatives renforcent notre engagement continu envers la responsabilité sociale et environnementale, assurant ainsi une chaîne d'approvisionnement respectueuse des droits de la personne.

## **Mesures de remédiation et de compensation des pertes de revenus**

Jusqu'à présent, nous n'avons pas réalisé d'évaluation détaillée des risques de travail forcé ou d'exploitation des enfants au sein de notre entreprise. En l'absence de cette analyse, nous n'avons pas pu élaborer de stratégies de remédiation spécifiques pour atténuer l'impact économique sur les familles affectées. Néanmoins, nous restons attentifs et prêts à intervenir immédiatement en cas de détection d'un cas.

En ce qui concerne les pertes de revenus des familles, aucune mesure spécifique n'a été mise en place, faute d'une analyse approfondie des risques. Nous surveillons continuellement nos pratiques pour garantir le respect de nos normes éthiques et sommes prêts à implémenter des mesures correctives au besoin.

## **Formation des employés**

À mesure que nous approfondissons notre compréhension des enjeux liés au travail forcé et à l'exploitation des enfants, nous mettons en place des programmes de sensibilisation destinés à nos employés et partenaires commerciaux. Nous prévoyons de diffuser les nouvelles politiques à l'ensemble de nos employés afin qu'ils soient pleinement informés des risques et des mesures préventives. Pour nos fournisseurs, nous envisageons de communiquer nos nouvelles politiques à travers l'envoi de lettres de conformité et de questionnaires ciblés. Nous déploierons ces initiatives lors de l'exercice 2024-2025, renforçant ainsi notre engagement envers des pratiques commerciales éthiques et responsables.

## **Évaluation de l'efficacité des mesures**

Nous nous engageons à effectuer des évaluations sporadiques de nos politiques et procédures internes concernant le travail forcé et l'exploitation des enfants afin de garantir leur alignement avec les normes nationales et sectorielles. De plus, nous prévoyons d'intensifier notre coopération avec nos partenaires commerciaux et fournisseurs pour encourager l'adoption de meilleures pratiques et améliorer l'échange d'informations sur l'efficacité des stratégies mises en place pour combattre ces problématiques.

### **Approbation du rapport**

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de J.P. Lessard Canada, confirmant qu'il est en accord avec nos valeurs et les exigences légales. Nous nous engageons à garantir la transparence et l'intégrité dans toutes nos activités.



---

Richard Lessard, Co-président