

RAPPORT EN VERTU DE LA LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAINES D'APPROVISIONNEMENT

Préambule

Ce rapport est fait en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada, L.C. 2023 ch. 9) (ci-après la « **Loi** ») et concerne l'entreprise Avjet Holding inc. (ci-après l'« **entreprise** » et/ou « **Avjet** »). Notre entreprise se spécialise dans la distribution en vrac, la mise à bord et la mise en barils de carburants d'aviation. Nous distribuons nos produits auprès de compagnies aériennes et d'exploitants d'aéronefs, ainsi qu'aux compagnies minières et forestières.

Avjet est propriétaire notamment de la filiale, Trans-Sol Aviation Service inc. (« **TSAS** »), spécialisée dans la fourniture de services au sol aéroportuaires pour les exploitants d'aéronefs, les compagnies aériennes et les autorités aéroportuaires.

Par la présente, Avjet et sa filiale TSAS font rapport au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile des mesures prises au cours du dernier exercice financier se terminant le 31 octobre 2023, afin de prévenir et atténuer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à une quelconque étape de la production de nos marchandises, au Canada ou ailleurs, ou lors de l'importation et de la distribution au Canada.

Notre entreprise considère le respect des droits de la personne comme une responsabilité corporative fondamentale et une valeur qui régit toutes nos activités. Nous accordons la plus haute importance à agir avec intégrité, de manière responsable et dans le respect des lois lors de la conduite de nos activités commerciales et vis-à-vis nos employés, nos clients et nos fournisseurs ainsi que dans toutes nos interactions avec les collectivités. Nous nous attendons à la même chose de nos partenaires commerciaux.

Notre vision

Chez Avjet, nous sommes convaincus que nous pouvons faire une différence positive en impliquant et en inspirant nos gens. L'engagement de tous est essentiel dans l'évolution du parcours de notre entreprise. C'est pourquoi nous travaillons étroitement avec nos employés, nos partenaires et clients afin de changer le futur de l'aviation. Tous les jours, nous misons sur le développement de notre entreprise à long terme en améliorant constamment nos pratiques, notamment par le biais de nos efforts en matière de développement durable et écologique et par nos formations continues en santé, sécurité et sûreté au travail. Nous sommes d'ailleurs un membre fondateur du C-SAF, le Conseil canadien des carburants d'aviation durables.

Notre vision est également que les services fournis par l'entreprise et nos filiales se distinguent des autres fournisseurs de services, non seulement en répondant aux attentes de nos clients, mais aussi en les dépassant, grâce à une qualité de service élevée et constante, soutenue par des pratiques de travail sûres, dans l'ensemble de notre réseau et nos chaînes d'approvisionnement.

Mesures prises pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé et/ou au travail des enfants

En termes généraux, nous avons entrepris les mesures suivantes durant le dernier exercice financier afin de prévenir et réduire le risque de travail forcé et/ou de travail des enfants dans nos activités et chaînes d'approvisionnement :

- Réaliser une première évaluation interne des risques de travail forcé et/ou de travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement afin d'améliorer notre processus de diligence raisonnable à l'égard de nos fournisseurs;
- Débuter la révision de nos politiques actuelles pour s'assurer qu'elles nous aident à renforcer les mesures de réduction de risques menant à tout type de non-respect des droits de la personne;
- Planifier la réaffirmation verbale et écrite sur nos plateformes de communication interne et externe notre politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'esclavage, travail forcé, travail des enfants, harcèlement psychologique ou violence au sein de notre entreprise;
- Effectuer des recherches sur une formation à mettre en place pour informer et sensibiliser nos employés quant au travail forcé et/ou travail des enfants.

Ces mesures seront détaillées davantage dans le présent rapport.

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Fondée en 2009, Avjet est une personne morale constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* qui œuvre au sein de l'industrie de l'aviation. Son siège social est situé à Drummondville, avec des places d'affaires à travers le Québec, notamment à Montréal, Québec et Sept-Îles. Nous sommes basés dans plus de 45 points de service dans les provinces du Québec, l'Ontario, les Maritimes et Terre-Neuve-et-Labrador. Le groupe Avjet compte plus de 1 000 employés passionnés qui partagent nos valeurs d'engagement et de travail d'équipe.

Avjet, dont les activités se déroulent au Canada, principalement au Québec, offre une gamme complète de produits et services pétroliers pour l'aviation. Notre capacité d'approvisionnement ainsi que notre flexibilité font de notre entreprise un distributeur privilégié pour les différents marchés du Québec et du Canada. Nos activités se résument notamment à des services FBO, services de hangars et points de services dans les aéroports. Également, nous vendons et distribuons du carburant d'aviation et autres produits pétroliers en barils et en vrac, en plus d'effectuer des services de mise à bord de carburant. C'est sur la distribution de produits pétroliers que nous avons concentré notre attention dans notre évaluation interne de l'entreprise et pour la rédaction de ce rapport afin de prévenir et atténuer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à une quelconque étape de la distribution de notre marchandise.

En ce qui a trait à la filiale TSAS, dont les activités se déroulent au Québec, nos services au sol aéroportuaires comprennent notamment les services de rampe, d'expérience client, le nettoyage des cabines ainsi que des services de dégivrage des aéronefs. TSAS offre également un service de vente et de distribution de produits de dégivrage. C'est sur ce dernier service que nous avons concentré notre attention dans notre évaluation interne de l'entreprise et pour la rédaction de ce rapport afin de prévenir et atténuer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à une quelconque étape de la distribution de notre marchandise.

Avjet est également propriétaire de la filiale Services ADR inc., une société d'exploitation aéroportuaire, et de Gestion Avjet inc., une société de gestion de portefeuilles. Ces deux filiales sont situées dans la province de Québec.

Au niveau de la chaîne d'approvisionnement de notre marchandise pétrolière, elle est divisée en deux catégories: la vente de carburant en vrac et en barils. En vrac, le carburant est collecté, directement ou indirectement par des sous-traitants, dans différents points de ravitaillement situés au Québec désignés par nos fournisseurs. Le chargement s'effectue dans des camions d'avitaillement spécialisés et le carburant est ensuite transporté par voie terrestre à nos clients via des sous-traitants. En ce qui concerne les barils, nous

les achetons de fournisseurs et effectuons la mise en fût de ces barils de carburant dans nos propres installations situées au Québec. Les barils sont ensuite transportés par voies terrestres et maritimes à nos divers clients via des sous-traitants.

Au niveau de la chaîne d'approvisionnement de notre marchandise de dégivrage, le produit de dégivrage est livré directement ou indirectement par nos fournisseurs en vrac dans nos installations d'entreposage situées au Québec. Ce produit est ensuite vendu et transporté en cuve par des sous-traitants par voie terrestre à nos divers clients.

Politiques et processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants

Avjet a mis en place un certain nombre de politiques internes pour nous aider à mener nos activités de manière éthique et transparente. Ces politiques adressent entre autres le harcèlement et la violence au travail, la santé et la sécurité au travail et les éléments de sûreté aéroportuaire. Ces politiques sont appliquées dans le cadre des activités d'Avjet et de ses filiales.

La politique contre le harcèlement et la violence au travail permet la dénonciation et le signalement confidentiel de situations; ainsi les employés savent qu'ils peuvent faire part de leurs inquiétudes sur la façon dont ils sont traités ou leurs collègues sont traités ou encore sur les pratiques au sein de notre entreprise, sans crainte de représailles.

En ce qui concerne l'embauche de nos employés, notre Service des ressources humaines fait preuve d'une grande diligence dans notre recrutement. Notre processus de recrutement se fait principalement à l'interne, des vérifications de documents d'identité et d'antécédents judiciaires sont effectuées pour valider que les employés sont autorisés à travailler en conformité avec la législation provinciale et fédérale applicable. De plus, nous embauchons à l'occasion des étudiants mineurs de 16 ans et plus, surtout pendant la période estivale, pour effectuer des travaux dans nos installations et bureaux situés au Québec. Ces derniers sont formés en bonne et due forme pour exécuter leurs tâches. Nous nous assurons également que leur horaire de travail n'empiète pas sur leurs études et que leurs conditions de travail sont en tout temps conformes aux lois applicables.

Au niveau de nos partenaires et fournisseurs, nous tentons d'obtenir de ces derniers des assurances qu'ils mènent leurs activités dans le respect des normes en vigueur et, selon le cas, ces assurances sont consolidées dans nos ententes. De plus, nous considérons la possibilité de mettre en place une politique concernant nos chaînes d'approvisionnement qui inclurait plus spécifiquement et explicitement des clauses relatives à l'interdiction d'avoir recours au travail forcé et au travail des enfants.

Détermination du risque de travail forcé ou de travail des enfants

Nous en sommes actuellement à élaborer notre méthode pour évaluer et gérer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre de notre approche globale d'identification des risques dans l'ensemble de nos activités et celles de nos partenaires. Dans ce cadre, nous souhaitons identifier des catégories de fournisseurs susceptibles de présenter un risque plus élevé du point de vue de l'esclavage moderne. Notre méthodologie d'identification et d'évaluation pourrait combiner notamment des indicateurs de risque tels que la zone géographique (pays du siège social, des sites d'exploitation et de distribution), les populations vulnérables, la catégorie du fournisseur, le type de produit ou service offert par le fournisseur ou les sous-traitants engagés ainsi que la fréquence de nos activités avec ces partenaires.

La cote de risque qui résultera de notre évaluation déterminera le niveau de diligence raisonnable supplémentaire à mettre en œuvre pour le partenaire en question, notamment en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que l'ampleur de la surveillance continue nécessaire pour notre entreprise vis-à-vis partenaire ou lors de la négociation d'un contrat avec celui-ci.

Nos fournisseurs identifiés devront être en mesure de démontrer et de fournir des preuves, le cas échéant, des normes qu'ils respectent et du fait qu'ils fassent preuve d'un niveau de diligence raisonnable basé sur leur cote de risque. C'est pourquoi nous comptons exiger la signature d'une attestation confirmant que leurs méthodes et leurs activités s'effectuent dans le respect de nos valeurs et des lois applicables.

Au sein des membres de notre personnel

Nous considérons le risque de travail forcé ou de travail des enfants comme négligeable au sein de notre personnel. Notre recrutement se fait à l'interne et notre Service des ressources humaines supervise l'application de nos politiques incluant celle d'équité en matière d'embauche. Nos processus de recrutement assurent la conformité aux normes en vigueur au Canada.

Au sein de notre chaîne d'approvisionnement

Nous sommes conscients que le risque de travail forcé peut être présent à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement. Pour l'instant, notre évaluation préliminaire se concentre sur notre entreprise afin de déterminer le risque de travail forcé ou de travail des enfants et elle se limite à la sphère du personnel de Avjet, ses filiales et ses fournisseurs de premier niveau.

Actuellement, l'évaluation interne de nos fournisseurs de premier niveau est toujours en cours. Néanmoins, étant donné le type d'industrie, la nature complexe et à forte intensité des opérations pétrolières, ainsi que la prédominance de travailleurs qualifiés dans le milieu, le travail forcé et le travail des enfants sont des phénomènes rarement constatés dans les activités d'extraction, de raffinage et de transport de pétrole. Basée sur une étude récente des conditions de travail dans le milieu pétrolier effectuée par l'Organisation Internationale du Travail, nous évaluons que le risque de travail forcé ou de travail des enfants sera minime au niveau de nos fournisseurs directs, en particulier puisque nos activités de ravitaillement se font au Canada.

Mesures prises pour évaluer et gérer le risque identifié dans nos opérations et nos chaînes d'approvisionnement

Notre mission d'entreprise de développement durable fixe des objectifs et des engagements dans les domaines environnementaux, sociaux et de gouvernance qui sont fondamentaux pour notre entreprise. Il s'agit d'objectifs qui visent à permettre que nos chaînes d'approvisionnement soient durables, éthiques et respectent les droits humains. En ce sens, nous souhaitons nous engager et travailler avec des partenaires qui adhèrent à ces mêmes valeurs. En publiant une déclaration sur nos plateformes de communication, ce que nous avons l'intention de faire, nous faisons de cet engagement une priorité pour l'avenir de l'entreprise.

Notre plan d'obtenir l'attestation de nos fournisseurs quant à leurs bonnes pratiques contribuerait également à promouvoir le respect des droits humains dans toutes les étapes de leur chaîne d'approvisionnement. En termes de communication et de sensibilisation, nous partagerons sur nos plateformes de communication interne à l'attention de tous nos employés une ou des capsules vidéo informatives sur le sujet de l'esclave moderne, telle que celle produite par l'un de nos partenaires du secteur aérien, l'Association internationale du transport aérien (IATA), dans le cadre de sa campagne #eyesopen visant à lutter contre la traite des êtres humains.

En ce qui concerne nos politiques internes, elles sont régulièrement réévaluées et mises à jour pour s'assurer qu'elles restent adaptées à leur objectif et qu'elles évoluent et s'améliorent en fonction de la législation, des priorités et des valeurs de l'entreprise. Notre évaluation préliminaire des risques internes dans notre entreprise et dans nos relations avec nos fournisseurs nous permettra de déterminer si Avjet devrait développer davantage ces politiques.

Mesures de remédiation

Au cours du dernier exercice financier, nous avons effectué une évaluation interne des risques dans les activités d'Avjet, mais l'évaluation des activités de nos fournisseurs est toujours en cours. Nous ne sommes pas encore au point d'identifier des cas de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités ou nos chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, nous n'avons pas eu à entreprendre de mesures pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants.

Si nous identifions des instances de travail forcé dans nos activités ou nos chaînes d'approvisionnement, nous considérerons les stratégies de remédiation appropriées en conformité avec les lois et les standards locaux et internationaux.

Formation

Tous les employés d'Avjet et de TSAS suivent des formations à l'embauche et en continue notamment relativement aux politiques et procédures de l'entreprise, aux plans d'urgence, aux équipements utilisés et à la santé et la sécurité. Ces formations visent à satisfaire les standards de notre entreprise et les normes de l'industrie, mais également à fournir et à maintenir des conditions de travail sécuritaires et un environnement de travail sain.

De plus, nous en sommes à évaluer la possibilité de mettre en place une formation pour certains groupes d'employés sur la sensibilisation à la lutte contre l'esclavage moderne et la traite des êtres humains particulièrement dans les milieux aéroportuaires. Cette formation permettrait à notre personnel d'être mieux équipé pour repérer et signaler toute préoccupation de travail forcé et/ou d'enfants pouvant survenir dans le cadre de leur travail, ainsi que dans leur vie personnelle ou leur entourage. Nous évaluons présentement quelques options de formation, par exemple, le développement d'une formation interne et le suivi d'une formation externe.

Évaluation de l'efficacité

Avjet a introduit certaines mesures au cours du dernier exercice financier visant à réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement. Nous comptons mettre en place d'autres mesures au courant de la présente année. Nous n'avons pas encore pris de mesures pour évaluer l'efficacité de ces actions.

Nous pensons que la meilleure option pour notre entreprise sera de faire une vérification régulière des politiques et des procédures de l'organisation relatives au travail forcé et au travail des enfants.

Conclusion

Nous sommes conscients que le respect des droits de la personne est une responsabilité corporative fondamentale qui nous incombe au même titre que d'agir de manière diligente et responsable dans le cadre

de toutes nos activités. Nous souhaitons prendre les actions nécessaires pour mobiliser l'ensemble des fournisseurs de nos chaînes d'approvisionnement à avoir un impact social positif et durable.

En conclusion, nous nous engageons à continuer de surveiller la chaîne d'approvisionnement de notre entreprise afin d'identifier et de contrôler les risques actuels et futurs. Basée sur cette évaluation, nous serons mieux en mesure de mettre d'autres actions en place dans la prochaine année financière pour veiller à la lutte contre toute forme d'esclavage moderne.

Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Avjet Holding inc. pour l'exercice financier clos le 31 octobre 2023 conformément au sous-paragraphe 11(4)(b)(i) de la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité concernée. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Signé le 08/05/24

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Denis Jacob".

Par: Denis Jacob

Administrateur et Président de Avjet Holding inc. et
Trans-Sol Aviation Service inc.

J'ai le pouvoir de lier Avjet Holding inc. et Trans-Sol Aviation Service inc.






Avjet - Rapport travail forcé 31 octobre 2023 (final) pour signature

Final Audit Report

2024-05-08

Created:	2024-05-08
By:	Audrey Acena (aacena@avjet.ca)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAA_VPVqIX6-SEzqnshrtetZglbwFThtsT7

"Avjet - Rapport travail forcé 31 octobre 2023 (final) pour signature" History

-  Document created by Audrey Acena (aacena@avjet.ca)
2024-05-08 - 3:18:34 PM GMT
-  Document emailed to denis jacob (djacob@avjet.ca) for signature
2024-05-08 - 3:18:38 PM GMT
-  Email viewed by denis jacob (djacob@avjet.ca)
2024-05-08 - 6:13:16 PM GMT
-  Document e-signed by denis jacob (djacob@avjet.ca)
Signature Date: 2024-05-08 - 6:13:32 PM GMT - Time Source: server
-  Agreement completed.
2024-05-08 - 6:13:32 PM GMT