



Rapport

Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement



Le rapport présent est rédigé conformément à la loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en vigueur depuis le 1er janvier 2024. Ce rapport couvre l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2024.

Le présent rapport est déposé conjointement par Avera Technologies Inc. en son nom et en celui de ses filiales à part entière, ci-après désignées collectivement par les termes « société » ou « Avera ».



Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

Averna Technologies Inc. est une société privée et la société mère canadienne d'un groupe de filiales situées en Amérique du Nord, en Europe et au Japon.

Elle est un fournisseur mondial de solutions automatisées de test et d'assurance qualité pour diverses industries. Ses solutions et services comprennent des systèmes de test automatisés, le développement de logiciels, l'instrumentation, l'intégration et l'assemblage. Selon la nature des projets et les besoins des clients, toutes les entités d'Averna peuvent participer à la conception, à l'assemblage et/ou à l'installation des solutions, ainsi qu'à la fourniture de services de conseil et/ou de soutien après-vente.

Les activités d'approvisionnement d'Averna sont centralisées au siège social situé au Québec, Canada, où elles sont dirigées par l'équipe de Logistiques et approvisionnement (L&P), qui gère les équipes locales. L'équipe L&P est responsable de l'approvisionnement en pièces et matériaux pour le groupe Averna, ce qui inclut l'identification de fournisseurs, l'évaluation de leur adéquation et la conclusion de contrats d'approvisionnement avec eux. Les processus, les décisions et les opérations liés à la logistique, à l'approvisionnement ou à la gestion de la chaîne d'approvisionnement sont tous encadrés par le siège social au Canada.



Politiques et diligence raisonnable

Averna a mis en œuvre les politiques suivantes pour prévenir et combattre le travail forcé et le travail des enfants dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement : un code de conduite pour les fournisseurs, un code d'éthique et de conduite professionnelle pour tous les employés et consultants, une déclaration sur les droits de l'homme, un mécanisme de dénonciation pour toutes les parties prenantes internes et externes, et un processus d'intégration robuste pour les fournisseurs et les prestataires de services. Les politiques d'Averna font toutes l'objet de révisions régulières.

En plus de communiquer les attentes en matière de pratiques de travail éthiques, le code de conduite des fournisseurs prévoit plusieurs mesures de conformité à mettre en œuvre par les fournisseurs d'Averna, y compris une documentation appropriée et accessible, des programmes de formation pour les employés, ainsi que la mise en œuvre d'un mécanisme de dénonciation qui protège les parties prenantes contre les représailles.

En outre, Averna a modifié ses conditions d'achat pour les fournisseurs afin d'inclure un nouveau processus d'intégration des fournisseurs, qui exige la signature du code de conduite des fournisseurs et la reconnaissance de l'engagement de l'entreprise à l'égard des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Les processus de diligence raisonnable et les évaluations des risques qui ont été réalisés ont pris en compte les facteurs suivants : la situation géographique, le secteur industriel, le niveau du fournisseur et le fait que le fournisseur soit un fabricant ou un distributeur. Ces processus ont été conçus conformément à des normes et à des cadres approuvés au niveau international.



Évaluation et gestion des risques

Suite à la cartographie complète de la chaîne d'approvisionnement d'Averna, ainsi qu'à la réalisation de la diligence raisonnable et des évaluations de risques, Averna a évalué qu'un seul de ses fournisseurs n'avait pas fourni suffisamment d'informations sur lui-même et sur sa chaîne d'approvisionnement. Averna craignait que ce fournisseur ne présente un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants. C'est pourquoi l'entreprise a cessé de faire appel à ce fournisseur jusqu'à ce qu'elle obtienne de plus amples informations et qu'elle soit suffisamment assurée de la conformité de son partenaire.

Quant aux fournisseurs pour lesquels les risques n'ont pu être éliminés en raison d'un manque d'informations disponibles ou d'une ambiguïté dans les déclarations du fournisseur, ils ont été rapidement contactés et réintégrés dans le processus d'intégration révisé de l'entreprise, dans le cadre duquel un code de conduite des fournisseurs a été signé, entre autres mesures.

Tout au long de ses différentes démarches liées au travail forcé ou au travail des enfants, Averna s'est efforcée de répondre aux conclusions de ces évaluations en mettant l'accent sur les droits de l'Homme et le développement durable, tout en veillant à ce que les considérations financières ne compromettent pas les principes moraux de l'entreprise.



Mesures de remédiation

Aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été détecté dans le cadre des procédures de diligence raisonnable et des évaluations des risques d'Averna. Par conséquent, aucune mesure n'a été requise pour remédier à la perte potentielle de revenus des familles les plus vulnérables suite aux efforts déployés pour éradiquer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans les opérations et les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise.

Si des risques devaient se matérialiser, Averna est prête à mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires.



Formation des employés

Averna a développé et déployé un outil juridique et de conformité interne qui comprend des directives claires pour la cartographie des fournisseurs, ainsi que des lignes directrices sur la diligence raisonnable et l'évaluation des risques. Cet outil est mis à la disposition de tous les employés et les analyses d'utilisation du site, telles que les taux d'engagement et le trafic des utilisateurs, font l'objet d'un suivi continu. L'outil juridique et de conformité est également intégré dans l'intégration des employés lorsque leur poste peut impliquer des activités liées à la chaîne d'approvisionnement ou au recrutement.

Averna intégrera pleinement ses formations juridiques et de conformité, en particulier celles relatives à la gestion de la chaîne d'approvisionnement et aux droits de l'homme, dans le cadre de l'intégration des filiales nouvellement acquises. Le groupe informe également ses employés de la possibilité d'obtenir des traductions de la plateforme juridique et de conformité et de son contenu dans la langue de leur choix pour une plus grande accessibilité.

Le personnel chargé de la logistique et de l'approvisionnement, ainsi que les responsables du recrutement, ont reçu des instructions claires sur la stratégie de conformité d'Averna visant à prévenir et à traiter les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités et celles de ses fournisseurs.

Dans le cadre de sa stratégie et de ses rapports ESG, Averna a nommé des représentants locaux et mondiaux. La conformité et la formation liées à la loi canadienne sur l'esclavage moderne ont été pleinement intégrées au mandat ESG afin de s'assurer que les employés puissent bénéficier des indications d'un collègue local dans la langue de leur choix et afin d'accroître la visibilité des mesures couvertes dans ce rapport.



Évaluation de l'efficacité des mesures

Averna a pris les mesures suivantes pour évaluer l'efficacité des mesures qu'elle a mises en œuvre pour éliminer ou atténuer les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement :

- ✓ Mise en place d'un examen ou d'un audit régulier des politiques et procédures de l'organisation relatives au travail forcé et au travail des enfants ;
- ✓ Suivi des indicateurs de performance pertinents, y compris les niveaux de sensibilisation des employés, le nombre de cas signalés et résolus par les mécanismes de réclamation, et le nombre de contrats comportant des clauses contre le travail forcé et le travail des enfants ; et
- ✓ Collaboration avec les fournisseurs pour mesurer l'efficacité de ses actions en relation avec ce rapport, notamment en suivant les indicateurs de performance pertinents.

Au cours du prochain exercice financier, Averna espère identifier et initier des partenariats avec des organisations tierces et des processus de certification relatifs à l'ESG, au développement durable et aux droits de l'homme dans le cadre des activités et de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. Ces partenariats et certifications comprendront des évaluations indépendantes de la gestion par Averna de ses opérations liées à la chaîne d'approvisionnement, y compris la sélection et l'intégration de ses fournisseurs, les mesures correctives, le cadre de gouvernance, ainsi que la formation de ses employés responsables.



Attestation

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 ou les entités énumérées ci-dessus. 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.

J'ai le pouvoir de lier Averno Technologies Inc. et ses filiales.



Lori Seidman

Cheffe des affaires juridiques

Le 29 mai 2024