



RAPPORT SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

TABLE DES MATIÈRES

1. Mesures prises pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants	3
2. Structure, activités et chaînes d’approvisionnement	4
2.1 Notre structure et nos activités	4
2.2 Nos chaînes d’approvisionnement	5
2.3 Code de conduite des fournisseurs	5
3. Politiques et processus de diligence raisonnable en matière de travail forcé et de travail des enfants.....	6
3.1 Intégration de nos politiques	6
3.2 Intégration des fournisseurs.....	7
4. Activités de l’entreprise et des chaînes d’approvisionnement qui pourraient présenter un risque de travail forcé ou de travail des enfants, ainsi que les actions prises pour atténuer ces risques	8
4.1 Mesures prises pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants	8
4.2 Mesures prises pour remédier à la perte de revenus pour les familles les plus vulnérables	8
4.3 Formation donnée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants	8
5. Comment nous avons procédé pour évaluer l’efficacité de nos efforts pour s’assurer que le travail forcé et le travail des enfants dans nos chaînes d’approvisionnement ne sont pas utilisés	9
5.1 Gestion continue des fournisseurs	9
6. Pour nous joindre.....	9
7. Attestation.....	10

1. MESURES PRISES POUR PRÉVENIR ET ATTÉNUER LE RISQUE RELATIF AU RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS

Protection incendie Viking inc. a pour mission d'assurer la sauvegarde des vies et des biens. Œuvrant dans le domaine de la protection incendie, nous sommes dotés de valeurs qui reflètent bien notre philosophie de gestion. Toutes nos équipes sont dédiées à livrer des produits et services qui rencontrent les exigences de ses clients. Les valeurs de notre entreprise sont le respect de l'individu, l'engagement client, le travail d'équipe et l'innovation et amélioration continue. Notre groupe vise la communication interpersonnelle ouverte, transparente et respectueuse, engageant la responsabilité de tous. Nous nous engageons également à prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer le respect de l'intégrité de la personne. Le souci de la personne doit être la première préoccupation de tout intervenant faisant partie de notre entreprise.

Dans le cadre de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement, Protection incendie Viking s'est engagée à prévenir et à réduire les risques associés au travail forcé et au travail des enfants. Ce rapport détaille nos politiques et nos processus mis en place à cet effet. Ces mesures, qui s'inscrivent dans notre engagement envers les droits de la personne, sont appliquées à tous les niveaux de l'entreprise.

Nous maintenons une politique de tolérance zéro à l'égard de toute violation des droits de la personne. Notre manuel des politiques interne contient entre-autre une « *Politique sur le respect de l'intégrité de la personne* », dans laquelle l'entreprise s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect de cette politique, dont la violence au travail qui se définit comme étant « *Tout acte, parole ou geste susceptible de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne ou de la faire agir contre sa volonté au moyen de la force, de menaces ou d'intimidation.* ».

Notre manuel comprend également un *Code de conduite en termes de relations de travail*, qui spécifie que Protection incendie Viking est déterminée à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire. Afin de maintenir cela, nous exigeons que tous les employés se comportent de façon éthique et professionnelle en tout temps. Il y est stipulé que le lieu de travail doit être exempt de toute forme de traitement cruel ou inhumain. Ainsi, il est strictement interdit qu'il y ait tout trafic d'êtres humains dans l'ensemble de ses opérations et celles de ses sous-traitants, fournisseurs et agents de sa chaîne d'approvisionnement. Les employés ne doivent en aucun cas être sujets à toute forme de travail forcé, imposé, illégal ou sous contrainte. Tout travail doit être volontaire et les employés doivent avoir la liberté de terminer leur emploi en tout temps sans pénalité sous réserve d'un préavis raisonnable.

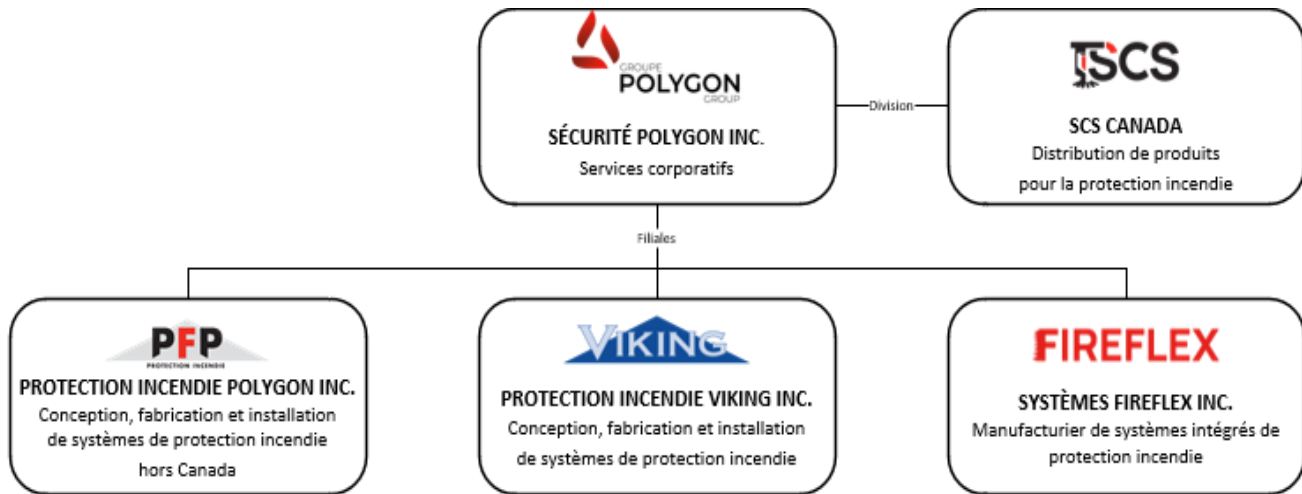
Aux fins des présentes, Protection incendie Viking a pris des mesures de contrôle telles que, mais sans s'y limiter : formation obligatoire à l'embauche, mise en place d'affiches de prévention, systèmes de sécurité des bâtiments, formation aux superviseurs, etc.

2. STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

2.1 Notre structure et nos activités

Le présent rapport concerne uniquement la filiale Protection incendie Viking inc., qui relève de notre siège social **Groupe Polygon**. Voici un bref aperçu de ce regroupement d'entreprises comprenant plusieurs division et filiales qui se spécialisent dans le domaine de la protection incendie depuis plus de 90 années. Le Groupe a des bureaux à travers le Canada.

Voici comment est structuré Groupe Polygon :



Nous offrons une gamme complète de produits et services en protection incendie à notre clientèle, pour la protection de bâtiments industriels, commerciaux ou résidentiels, neufs ou existants. Nos clients œuvrent principalement dans les industries suivantes : transport et électrification, complexes résidentiels, raffineries, institutions publiques, bibliothèques et archives, entreprises pharmaceutiques, mines et ressources naturelles, secteur militaire et de sécurité, industriel et usines chimiques, hôtels, casinos et stations touristiques, secteur de la santé, salles de serveurs et centres de données, hangars d'avions, ainsi de suite.

Chacune de nos entreprises propose différents types d'activités, comme suit :

- > **Sécurité Polygon inc.** : Maison mère du Groupe Polygon, Sécurité Polygon offre les services corporatifs à toutes les compagnies du Groupe, dont les services de ressources humaines, comptabilité, technologies de l'information, achats et approvisionnements nationaux, marketing et amélioration continue.
- > **SCS Canada** : Cette division de Sécurité Polygon se spécialise dans la distribution de produits de protection incendie au Québec. Elle s'efforce de répondre efficacement et rapidement aux besoins de la clientèle aux quatre coins du Québec et regroupe plusieurs fournisseurs de renom, offrant une vaste gamme de gicleurs, de valves et de multiples composants spécifiques au domaine de la protection incendie.
- > **Protection incendie Viking inc.** : Cette filiale offre les services liés aux domaines de la détection et de la protection incendie. Entre autres, ses activités regroupent l'estimation, la gestion de projet, l'ingénierie et design, l'installation, l'inspection, l'entretien, ainsi que le service d'urgence 24/7. Pour

s'assurer d'offrir le meilleur service possible, Protection incendie Viking offre son expertise à l'échelle nationale, dans 16 des principales villes du Canada.

- > **Systemes FireFlex inc.** : Cette filiale fondée en 1991 est un leader mondial en conception de systèmes intégrés de protection incendie. Ce manufacturier qui allie recherche, développement, qualité et durabilité conçoit et fabrique des systèmes intégrés novateurs qui redéfinissent la norme en matière de systèmes de protection contre l'incendie afin d'assurer la protection des actifs de sa clientèle et minimiser le risque d'incendie. Ses activités sont notamment axées sur la vente, l'ingénierie, la recherche et le développement et la formation relative à ses produits innovateurs.
- > **Protection incendie Polygon inc.** : Cette filiale est le pendant international de Protection incendie Viking et exporte son savoir-faire dans 34 pays à travers le monde. Son secteur d'activité principal est notamment relié aux domaines de la détection et de la protection incendie à l'échelle mondiale.

Bien qu'en règle générale, Protection incendie Viking ne fait pas la vente ni la production de marchandise, nous distribuons et importons des biens du Canada et d'autres pays pour les besoins de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement. Nous exerçons nos activités au Canada, où des lois rigoureuses en matière de droits de la personne ont été adoptées.

2.2 Nos chaînes d'approvisionnement

La chaîne d'approvisionnement de Protection incendie Viking inc. est composée de fournisseurs situés principalement en Amérique du Nord, y compris des sous-traitants, des fournisseurs et des consultants, qui fournissent des matériaux, des biens et des services à la compagnie. Nos fournisseurs ont une incidence cruciale sur notre capacité à respecter nos engagements.

À cette fin, nous cherchons à travailler avec des fournisseurs qui :

- s'efforcent d'être des chefs de file dans leur secteur;
- entendent respecter nos valeurs fondamentales que sont la sécurité, l'intégrité, le respect, l'inclusion et la haute performance;
- respectent les principales politiques et procédures (y compris celles décrites dans le présent rapport);
- partagent notre engagement en faveur des normes de conduite les plus rigoureuses.

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, les dépenses liées aux biens de Protection Incendie Viking ont représenté environ 41% du total des dépenses liées à sa chaîne d'approvisionnement, dont la majeure partie ont été engagées pour des biens provenant d'entreprises qui souscrivent également à la *Loi sur le travail forcé et le travail des enfants*.

2.3 Code de conduite des fournisseurs

Protection incendie Viking a établi un Code de conduite des fournisseurs qui énonce ses exigences relatives aux normes d'éthique et à la conduite professionnelle de ses fournisseurs. En vertu des dispositions du Code relatives au travail et aux droits de la personne, tous les fournisseurs sont tenus d'exercer leurs activités d'une manière socialement responsable et non discriminatoire, en pleine conformité avec toutes les lois applicables, et doivent respecter les droits humains des travailleurs.

Les fournisseurs sont tenus de mettre en place un programme de gestion du risque lié aux tiers pour l'intégration et la surveillance de leurs propres fournisseurs, afin de limiter les risques liés aux tiers, notamment en ce qui a trait aux droits de la personne et aux normes de travail équitables. Les fournisseurs doivent faire preuve de diligence raisonnable à l'égard de leurs propres fournisseurs et doivent les soumettre à des contrôles, notamment des obligations contractuelles, lorsqu'ils présentent un risque de non-conformité. Il est interdit aux fournisseurs de recourir, dans le cadre du travail qu'ils effectuent pour la compagnie, aux services de tiers dont on sait qu'ils violent les normes énoncées dans le Code.

Parmi les protections offertes aux travailleurs, le Code prévoit des exigences précises concernant le travail forcé et le travail des enfants :

- Les fournisseurs ne doivent pas menacer les travailleurs ni les soumettre à des traitements pénibles ou inhumains, notamment le harcèlement sexuel, la violence sexuelle, les châtimements corporels, la coercition mentale ou physique, la violence verbale ou des restrictions déraisonnables à l'entrée ou à la sortie des installations fournies par l'entreprise.
- Il est interdit aux fournisseurs de se livrer à la traite des personnes ou d'utiliser toute forme d'esclavage, de travail forcé, de servitude, de travail non volontaire pour dette ou de travail carcéral. Tout travail doit être volontaire, et les travailleurs doivent être libres de quitter leur travail ou de mettre fin à leur emploi moyennant un préavis raisonnable.
- Les travailleurs ne doivent pas être tenus, comme condition d'emploi, d'effectuer le dépôt ou de remettre des pièces d'identité gouvernementales, telles un passeport ou un permis de travail, nécessaires à leur libre circulation, sauf pour des fins d'identification.
- Les fournisseurs doivent s'assurer que les organismes tiers qui fournissent des travailleurs respectent le Code ou les lois des pays de provenance et d'accueil, selon les prescriptions les plus strictes.
- Les fournisseurs doivent s'assurer que les contrats des travailleurs directs et des travailleurs contractuels énoncent clairement les conditions de travail dans une langue comprise par le travailleur.
- L'âge minimum acceptable pour les employés est de 14 ans. Dans la mesure nécessaire et seulement si la législation nationale le permet, les enfants de moins de 14 ans ne sont autorisés à effectuer des travaux légers que si ceux-ci ne font pas obstacle au suivi de la scolarité obligatoire.
- Les employés âgés de moins de 18 ans ne doivent pas travailler de nuit ou accomplir un travail dangereux ou susceptible d'avoir un impact négatif sur leur développement physique ou mental.

3. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

3.1 Intégration de nos politiques

Protection incendie Viking comprend que la pression du travail, le contexte de travail actuel ou l'environnement de travail puissent faire en sorte que les employés se sentent obligés d'exécuter leurs tâches professionnelles en dehors des heures normales de travail. Notre politique interne de droit à la déconnexion a été adoptée pour soutenir le bien-être des employés, minimiser les sources excessives de stress et veiller à ce que les employés se sentent à l'aise de se déconnecter du travail en dehors des heures normales de travail. Notre politique définit la déconnexion du travail et les heures normales de travail comme suit :

- > Déconnexion du travail : ne pas s'engager dans des communications liées au travail, y compris les courriels, appels téléphoniques, appels vidéo, ou ne pas envoyer ni consulter d'autres messages, afin de ne pas avoir à exécuter du travail.
- > Heures normales de travail : Période convenue avec un employé, conformément à son contrat d'embauche, au cours de laquelle il se doit d'exécuter son travail. Les heures normales de travail comprennent également la période où un employé est en disponibilité (sur appel), le cas échéant.

L'entreprise privilégie la déconnexion en dehors des heures normales de travail sans crainte de représailles. Les employés sont encouragés à établir des balises claires entre le travail et leur vie personnelle, peu importe leur environnement de travail selon qu'ils travaillent sur des sites client/chantier, horaire flexible, télétravail ou hybride.

Énoncés relatifs au droit à la déconnexion de notre manuel des politiques :

« En dehors des heures normales de travail et lorsqu'ils sont déconnectés du travail, les employés:

- ne sont pas tenus de répondre aux communications liées au travail en dehors de leurs heures normales de travail, pendant leurs pauses ou pendant leurs congés payés ou non payés;
- ne seront visés par aucunes représailles pour avoir omis de répondre à une communication ou avoir cessé de travailler;
- doivent respecter le temps de leurs collègues et ne doivent pas s'attendre à ce qu'ils répondent, communiquent ou exécutent du travail. »

« Les superviseurs collaboreront avec les employés pour trouver une solution afin de s'assurer :

- que la charge de travail actuelle n'entraîne pas pour l'employé d'heures de travail excessives de manière régulière et ne contribue pas à un stress additionnel ou à un épuisement professionnel;
- que les tâches de travail normales peuvent être réalisées durant les heures normales de travail. »

3.2 Intégration des fournisseurs

La gestion de la chaîne d'approvisionnement (GCA) est une fonction centralisée de Protection incendie Viking qui englobe la responsabilité de tous les aspects du processus à l'échelle de la compagnie. Cela comprend la planification et la gouvernance, l'approvisionnement stratégique et tactique, la gestion des matériaux, la logistique, les comptes fournisseurs et la gestion des contrats.

Dans le cas des fournisseurs, le programme de gestion des risques liés aux tiers comporte une évaluation du risque fondée sur un certain nombre de facteurs, dont les suivants :

- Pays où le fournisseur est situé;
- Type de bien ou de service fourni;
- Exécution d'un contrôle diligent à l'égard d'une base de données qui couvre les sanctions, les infractions à la réglementation, les médias défavorables, au moment d'établir la relation d'affaires, etc.;
- Examen de la conformité des fournisseurs et/ou des informations fournies.

Les fournisseurs considérés comme présentant un risque moyen ou élevé devront valider les pays où se trouvent leur siège social et celui de leur société mère ultime, les pays où les marchandises sont fabriquées et les pays d'où proviennent les marchandises et les composants clés. Il est également demandé aux fournisseurs s'ils disposent d'un programme de conformité et d'un programme de gestion des risques liés

aux tiers et, le cas échéant, si ces programmes portent sur les droits de la personne. Les fournisseurs doivent également fournir des pièces justificatives.

4. ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE ET DES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT QUI POURRAIENT PRÉSENTER UN RISQUE DE TRAVAIL FORCÉ OU DE TRAVAIL DES ENFANTS, AINSI QUE LES ACTIONS PRISES POUR ATTÉNUER CES RISQUES

Tel que mentionné plus tôt dans ce rapport, après avoir exercé une analyse auprès de nos fournisseurs et en vertu des dispositions du Code de conduite de la compagnie relatives au travail et aux droits de la personne, tous les fournisseurs sont tenus d'exercer leurs activités d'une manière socialement responsable et non discriminatoire. Ils sont également tenus de mettre en place un programme de gestion du risque lié aux tiers pour l'intégration et la surveillance de leurs propres fournisseurs afin de limiter les risques liés aux tiers, notamment en ce qui a trait aux droits de la personne et aux normes de travail équitables.

4.1 Mesures prises pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants

Au cours de l'exercice se terminant le 31 décembre 2024, Protection incendie Viking n'a identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses opérations ou dans ses chaînes d'approvisionnement. De ce fait, aucune action corrective n'a été nécessaire.

4.2 Mesures prises pour remédier à la perte de revenus pour les familles les plus vulnérables

Protection incendie Viking n'a identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses opérations ou dans ses chaînes d'approvisionnement, ni de perte de revenus pour les familles les plus vulnérables. Nous n'avons donc pas eu à prendre de mesures correctives à cet effet.

4.3 Formation donnée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants

Nous avons inclus dans notre programme d'accueil une formation spécifique sur la prévention du harcèlement qui doit être suivie par tous les employés. Cette formation permet de s'assurer que les employés et gestionnaires en comprennent le contenu, puissent reconnaître le potentiel de violence, intimidation, harcèlement, abus de pouvoir ou discrimination, et puissent intervenir et rapporter tout incident relatif à l'un de ces éléments. La formation est obligatoire à l'embauche.

Nous effectuons aussi une évaluation des risques et mesures de contrôle en milieu de travail qui peuvent avoir un impact sur l'organisation et ses employés, et nous avons mis en place des mesures pour contrôler les risques identifiés à la sécurité des employés.

5. COMMENT NOUS AVONS PROCÉDÉ POUR ÉVALUER L'EFFICACITÉ DE NOS EFFORTS POUR S'ASSURER QUE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS NOS CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT NE SONT PAS UTILISÉS

5.1 Gestion continue des fournisseurs

Une fois qu'un fournisseur a été sélectionné et intégré dans nos activités, Protection Incendie Viking continue de gérer et de limiter les risques tout au long de sa relation avec lui. Dans le cadre du programme de gestion des risques liés aux tiers, les fournisseurs se voient attribuer un niveau de risque (faible, moyen ou élevé), et des évaluations périodiques du risque sont réalisées en fonction du niveau de risque du fournisseur. Nous comptons réaliser des évaluations tous les cinq ans pour les fournisseurs à faible risque, tous les trois ans pour les fournisseurs à risque moyen et tous les ans pour les fournisseurs à risque élevé.

Si un problème potentiel est signalé, le département d'approvisionnement procède à un examen des informations et de confirmation du niveau de risque du fournisseur. S'il y a lieu, nous mettons à jour la cote de risque du fournisseur et pouvons recommander des mesures d'atténuation ou des mesures correctives, comme une formation supplémentaire ou des clauses contractuelles particulières. Les mesures d'atténuation sont suivies et portées à l'échelon supérieur au besoin, et un processus décisionnel est amorcé afin de déterminer s'il convient de continuer à entretenir une relation avec le fournisseur.

6. POUR NOUS JOINDRE

Pour toute question concernant notre Rapport sur la Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement, vous pouvez nous contacter par les moyens suivants :

Par courriel : RHPayroll@polygon.ca

Par téléphone : 450-430-7516

Télécopieur : 450-430-2029

L'adresse de nos bureaux :

1935, boul. Lionel-Bertrand

Boisbriand, QC, J7H 1N8

Notre site web : [Accueil - Protection Incendie Viking Inc. \(vikingfire.ca\)](http://Accueil - Protection Incendie Viking Inc. (vikingfire.ca))

7. 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 Protection incendie Viking inc. 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.



Line Ménard, CPA
Présidente

2025-09-04

Date