

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

Rapport annuel 2024

NAVADA

NAVADA

Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement - Rapport annuel 2024

1. Introduction

Ce rapport a été préparé par Navada Ltée (ci-après « Navada ») en conformité avec les exigences de la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (ci-après la « Loi ») pour l'exercice financier terminé le 30 novembre 2024.

Navada reconnaît l'importance de gérer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement et s'engage à améliorer continuellement ses processus de diligence raisonnable, d'évaluation des risques, de remédiation et de formation.

2. Structure organisationnelle, activités et chaîne d'approvisionnement

Navada est une société par actions constituée en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* du Québec qui opère au Canada et qui a été fondée en 1968. L'entreprise compte environ 700 employés et son siège social est situé à Longueuil, dans la province du Québec.

Navada est un leader dans le domaine du CVAC (chauffage, ventilation et air climatisé) et œuvre dans toutes les sphères d'activité reliées à la mécanique du bâtiment : climatisation, ventilation, réfrigération, chauffage, combustion, plomberie, tuyauterie, électricité, conception et ingénierie intégrée (« Activités »). Les Activités d'affaires de Navada se répartissent en deux grandes catégories :

- La conception et l'installation de systèmes liés à la mécanique du bâtiment;
- L'entretien préventif, la maintenance et l'optimisation des systèmes liés à la mécanique du bâtiment.

Navada dessert majoritairement la province du Québec, et compte également une faible présence en Ontario. Afin de répondre aux besoins de ses clients, Navada possède plusieurs établissements :

- Bureau de Longueuil (siège social) – 675 rue Hérelle, Longueuil (QC) J4G 2M8
- Bureau de Joliette – 205 rue St-Pierre Nord, Joliette (QC) J6E 0X6
- Bureau de Laval – 4115 Autoroute des Laurentides, Laval (QC)

Navada se voit habituellement confier par ses clients la responsabilité de la coordination complète des travaux de mécanique, incluant l'approvisionnement des systèmes et pièces de remplacement, en lien avec ses Activités. Afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque projet, Navada s'appuie sur des relations d'affaires de confiance avec ses fournisseurs et entretient des liens commerciaux de longue date avec plusieurs d'entre eux.

Navada travaille avec de nombreux fournisseurs qui sont des distributeurs ou des manufacturiers d'équipements et pièces de maintenance en lien avec ses Activités. La grande majorité de ses fournisseurs sont des entreprises canadiennes établies qui font affaires directement avec les manufacturiers de ses équipements. L'entreprise achète occasionnellement (environ 2% de son volume de dépenses) des équipements auprès de fournisseurs aux États-Unis, pour le compte des utilisateurs finaux des installations. Ces fournisseurs assurent l'importation et la livraison du matériel en DDP (Delivery-Duty Paid) pour Navada. Navada s'approvisionne également en matériaux bruts, ou de quincaillerie auprès d'enseignes canadiennes reconnues.

La visibilité de Navada sur les composants et la matière première utilisés pour fabriquer les produits qu'elle achète est limitée au-delà de ses fournisseurs directs avec qui elle fait affaire.

NAVADA

Il arrive que Navada sous-traite certains travaux spécialisés et dans une moindre mesure, d'installation, d'entretien ou de réparation à des entreprises locales. Ces entreprises sont soumises au cadre réglementaire applicable en ce qui concerne, entre autres, le droit du travail et la santé et la sécurité au travail.

3. Les étapes pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

Au cours de son exercice financier se terminant le 30 novembre 2024, Navada a pris les mesures suivantes pour prévenir et réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement :

- **Application d'une politique concernant la protection des droits de la personne** en matière d'emploi à propos, entre autres, du harcèlement et de la discrimination dans les lieux de travail ainsi que de la santé et la sécurité.
- **Surveillance régulière de ses chantiers**, en plus de celle effectuée par les autorités publiques, y compris ceux où l'entreprise fait appel à des sous-traitants afin de vérifier, entre autres, les conditions de travail et le respect des normes de santé et de sécurité.
- **Poursuivre l'évaluation de nouveaux fournisseurs ou de fournisseurs actuels**, afin de vérifier, entre autres, s'ils font l'objet de litiges en cours.
- **Sensibilisation des gestionnaires et de l'équipe des ressources humaines** : Un outil de sensibilisation a été mis en place et est utilisé pour les gestionnaires ainsi qu'à l'équipe des ressources humaines afin de les informer de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Celui-ci présente les objectifs de la législation, les principes qu'elle consacre, notamment en matière de droits de la personne ainsi que les obligations et les engagements qui en découlent pour l'entreprise. On y précise également le rôle attendu des gestionnaires et des professionnels des ressources humaines dans la mise en œuvre de ces dispositions.
- **Modifications et mise à jour des termes et conditions des bons de commande** : visant, entre autres à ajouter des engagements des fournisseurs relatifs au respect de cette nouvelle loi et au respect des lois, normes et conditions d'emploi. Cet ajout vise à garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs ainsi qu'à promouvoir des pratiques d'affaires intègres et éthiques.

4. Politiques et procédures de diligence raisonnable

Navada est une entreprise confiante d'offrir à ses employés un environnement et des conditions de travail concurrentiels. Il est important pour les gestionnaires d'être accessibles et à l'écoute des demandes formulées. L'entreprise a le souci d'adopter une gestion dynamique et collaborative de ses affaires.

Navada poursuit son engagement à mettre en place une gouvernance d'entreprise solide et a établi des rôles relatifs à la supervision du bien-être au travail de ses employés, afin d'assurer un environnement de travail sécuritaire et qui répond aux normes applicables.

Par ailleurs, Navada dispose de programmes de santé et de sécurité pour garantir la conformité avec les lois applicables en matière de santé et sécurité au travail, de droits de la personne et des normes d'emploi pour ses Activités. Cela comprend sa politique sur le harcèlement et la discrimination au travail, qui engage Navada à répondre à toutes les formes de harcèlement, de discrimination, d'intimidation ou de violence, et à prendre les mesures correctives nécessaires. Cela s'applique à tous les employés, fournisseurs et clients qui interviennent sur les sites opérationnels de Navada.

En tant que donneur d'ouvrage, Navada a la responsabilité des corps de métiers qu'elle embauche et de leur conformité aux normes applicables, incluant les conditions de travail et la santé et la sécurité au travail. Pour ce faire, des vérifications sont effectuées régulièrement, dont une surveillance sur ses chantiers.

NAVADA

En ce qui concerne sa chaîne d'approvisionnement, Navada n'a pas établi de processus spécifique pour la prévention et l'atténuation du travail forcé et du travail des enfants. Cependant, la collaboration, le respect et la rigueur sont trois des valeurs fondamentales de Navada et dans la mesure où un enjeu était soulevé dans la chaîne d'approvisionnement concernant le travail forcé ou le travail des enfants, le point de contact dans l'entreprise pourrait escalader rapidement l'information aux personnes concernées, des directives ont été communiquées aux gestionnaires et à l'équipe des ressources humaines en ce sens. Ce mécanisme de signalement établi dans l'entreprise assure une prise en charge rapide de ce type de situation pour ainsi prendre les mesures requises afin d'éviter des pratiques d'approvisionnement susceptibles d'impliquer du travail forcé ou du travail d'enfants. Par ailleurs, Navada entretient des relations étroites avec ses fournisseurs, un signalement concernant un enjeu sur sa chaîne d'approvisionnement pourra être facilité grâce aux points de contact sur son site Internet.

Bien qu'elle reconnaisse l'importance de la lutte au travail forcé et au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement, l'entreprise fait affaire avec plusieurs fournisseurs de grande taille et reconnaît qu'elle a peu d'influence sur l'approche et les mesures mises en place par ces derniers à l'égard du travail forcé et du travail des enfants. Navada procède à l'occasion à des visites de fournisseurs, ce qui lui permet de consolider ses relations d'affaires avec ceux-ci de même qu'obtenir une vue d'ensemble sur leurs pratiques commerciales.

5. Le risque du travail forcé et du travail des enfants

En ce qui concerne les employés de Navada, ils sont liés à l'entreprise par contrat de travail ou par assujettissement à la convention collective de l'industrie de la construction du Québec. Les juridictions du Québec offrent un cadre réglementaire très strict par rapport aux droits des travailleurs et à leur santé et sécurité au travail. Ainsi, les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans les activités courantes de Navada sont très faibles. Ces risques sont également très faibles pour les sous-traitants auxquels Navada peut faire appel pour la réalisation de divers travaux. Navada fait affaire avec des compagnies québécoises qui sont soumises au même cadre réglementaire relatif aux droits des travailleurs. Les Activités réalisées par les sous-traitants sont supervisées par Navada.

Dans le cadre de ses relations d'affaires avec ses fournisseurs, qui sont principalement établis en Amérique du Nord, et pour la majorité de marques reconnues à l'international, Navada n'a pas identifié de risques de travail forcé ou de travail des enfants directement auprès de ces derniers. Cependant, Navada reconnaît que la production des composants et la fabrication de l'équipement acheté par Navada pourraient comprendre des risques au niveau des conditions de travail.

6. Mesures de remédiation et remédiation des pertes de revenus

À ce jour, Navada n'a reçu aucune plainte relative au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses opérations ou de sa chaîne d'approvisionnement, et n'a donc pris aucune mesure de remédiation ou de compensation pour la perte de revenus des familles résultant du travail forcé ou du travail des enfants.

7. Formation des employés

Navada offre une formation d'intégration à ses nouveaux employés qui est personnalisée selon le rôle de l'employé au sein de l'entreprise. Elle offre également des formations et de l'information à ses employés sur les valeurs de l'entreprise, l'éthique et sur la santé et la sécurité au travail. Au courant de l'exercice financier se terminant au 30 novembre 2024, Navada a émis un communiqué auprès des employés concernés afin de les conscientiser au travail forcé et au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

NAVADA

8. Évaluation et efficacité

Navada n'a pas encore mis en place de processus formel afin d'évaluer l'efficacité de son approche pour prévenir et mitiger les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

9. Approbation et attestation

Conformément aux exigences de la Loi, et plus particulièrement selon son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entreprise ou les entreprises énumérées 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 rapport sont véridiques, exactes et complètes dans tous ses aspects significatifs aux fins de la Loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

Signé à Longueuil, Québec, ce 15 mai 2025.



Mathieu Georges, Président