

**Code de conduite des  
fournisseurs  
NAV CANADA**



## Table des matières

<b>Notre engagement</b>	<b>3</b>
<b>Code de conduite et d'éthique</b>	<b>4</b>
<b>Santé et sécurité</b>	<b>6</b>
<b>Environnement</b>	<b>8</b>
<b>Droits de la personne et travailleurs</b>	<b>10</b>
<b>Surveillance et conformité</b>	<b>15</b>

# Code de conduite des fournisseurs de NAV CANADA

## Notre engagement

NAV CANADA s'est engagée à agir de manière responsable dans toutes ses relations d'affaires pour s'assurer de respecter la législation nationale et internationale applicable, notamment les lois anticorruption et antitrust et celles qui régissent la juste concurrence et les droits de la personne. NAV CANADA se privera volontairement de possibilités d'affaires plutôt que d'agir de manière contraire à l'éthique ou en contravention avec une loi applicable. Il est essentiel pour assurer notre succès à long terme de préserver un milieu de travail conforme à l'éthique. C'est pourquoi nous nous efforçons de respecter les normes éthiques les plus élevées et nous nous attendons à ce que toutes les personnes, entités et autres organisations qui fournissent des biens ou des services à NAV CANADA (nos « fournisseurs » et chacun d'eux un « fournisseur ») fassent de même.

NAV CANADA est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et s'engage à respecter les dix principes relatifs aux droits de la personne, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. NAV CANADA est également engagée dans des efforts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et travaille à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU afin de promouvoir l'action environnementale, une société inclusive et une gouvernance solide en vue de bâtir un avenir durable et résilient sur le plan économique.

Toute entité, personne ou organisation souhaitant devenir fournisseur est tenue de respecter les principes ESG décrits dans le présent document et de veiller à ce qu'ils soient transmis à ses propres sous-traitants. Les fournisseurs sont vivement encouragés à adhérer au Pacte mondial des Nations unies afin de manifester explicitement leur soutien aux dix principes et aux objectifs de développement durable des Nations unies.

## Code de conduite et d'éthique

*Les fournisseurs doivent s'engager à respecter des pratiques commerciales loyales et les normes éthiques les plus élevées. Ils doivent notamment se soumettre aux normes et pratiques suivantes :*

**Intégrité des affaires :** Les normes les plus élevées en matière d'intégrité doivent être maintenues dans toutes les relations d'affaires. Les fournisseurs doivent avoir une politique de tolérance zéro afin d'interdire toute forme de corruption, d'extorsion et de détournement. Toutes les transactions d'affaires doivent être effectuées dans la transparence et être consignées convenablement dans les documents comptables du fournisseur. Des procédures de surveillance et d'application doivent être mises en œuvre en vue d'assurer le respect des lois anticorruption.

**Aucun avantage indu :** Aucun pot-de-vin ou autre moyen d'obtenir un avantage indu ou injustifié ne doit être promis, offert, autorisé, accordé ou accepté. Cette interdiction s'applique à tout objet de valeur promis, offert, autorisé, accordé ou accepté, soit directement ou indirectement par l'entremise d'un tiers, afin de réaliser des opérations commerciales, de conserver des clients, de confier des opérations à autrui ou autrement de tirer un avantage injustifié. Le fournisseur s'engage à respecter toutes les lois anti-corruption applicables. Il consent à ne rien faire qui pourrait amener NAV CANADA ou l'un de ses clients à contrevenir à l'une de ces lois et accepte de maintenir des programmes pour prévenir et détecter toute violation de ces dernières. Le fournisseur signalera à NAV CANADA toute allégation de corruption contre NAV CANADA ou le fournisseur formulée devant les tribunaux, en arbitrage ou dans le cadre de procédures administratives et offrira une aide raisonnable à NAV CANADA dans le cadre de toute enquête exigée par une autorité gouvernementale concernant toute violation de ces lois.

**Divulgence de renseignements :** Des renseignements concernant la main-d'œuvre, la santé et sécurité, les pratiques environnementales, les activités d'affaires, la structure, la situation financière et le rendement du fournisseur doivent être divulgués, conformément aux règlements applicables et aux pratiques en vigueur dans l'industrie. Il est strictement interdit de falsifier des documents ou de faire de fausses déclarations concernant les conditions ou les

pratiques qui prévalent dans la chaîne logistique.

**Propriété intellectuelle** : Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés; le transfert des technologies et du savoir-faire doit se faire dans le respect de ces droits et les renseignements des clients doivent être protégés.

**Activités publicitaires, concurrence et pratiques commerciales loyales** : Des normes doivent être maintenues en vue d'assurer des activités publicitaires, une concurrence et des pratiques commerciales loyales. Des mécanismes appropriés doivent être mis en place pour protéger les renseignements des clients.

**Protection de l'identité et représailles interdites** : Des programmes doivent être maintenus afin de garantir la confidentialité, l'anonymat et la protection des fournisseurs et du personnel dénonciateur\*, à moins que de tels programmes ne soient interdits par la loi. Les fournisseurs doivent avoir communiqué à leurs employés la façon pour eux de procéder s'ils souhaitent exprimer leurs préoccupations, sans craindre les représailles.

**Protection des renseignements personnels** : Le fournisseur reconnaît que NAV CANADA est assujettie à la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* ( la « LPRPDE ») du Canada. Le fournisseur s'engage à protéger et à assurer la confidentialité et la sécurité des renseignements de NAV CANADA, notamment les renseignements personnels de ses fournisseurs, clients, utilisateurs et de son personnel, et a mis en place des politiques et des procédures appropriées pour s'assurer de respecter cette exigence. Le fournisseur signalera sans délai à NAV CANADA toute perte de renseignements de NAV CANADA ou toute divulgation ou modification non autorisée de ces derniers, ce qui inclut, notamment, les renseignements personnels ou confidentiels de NAV CANADA ou de ses fournisseurs, clients, utilisateurs et de son personnel.

Le fournisseur doit assurer ses services conformément à la législation anti-pourriel applicable. Lorsque des messages électroniques sont envoyés ou reçus au Canada, ou que des programmes sont installés sur des systèmes informatiques au Canada, le fournisseur doit se conformer à toutes les exigences de la *Loi canadienne anti-pourriel* (la « LCAP »). Le fournisseur doit signaler sans délai à NAV CANADA tout incident ou problème de conformité lié

à la LCAP ou tout avis reçu d'une autorité gouvernementale ou d'un organisme de réglementation concernant le défaut de se conformer à la législation anti-pourriel applicable.

## **Santé et sécurité**

*Les fournisseurs doivent offrir des conditions de travail sécuritaires et un milieu de travail sain aux membres de leur personnel. Ils doivent, à tout le moins, s'assurer que les normes suivantes en matière de santé et de sécurité sont appliquées et respectées :*

**Sécurité au travail :** L'exposition des membres du personnel à des dangers potentiels pour la sécurité (p. ex. énergie électrique et autres sources d'énergie, incendie, véhicules et risques de chute) doit être contrôlée au moyen de mesures techniques et administratives et de mesures de contrôle de la conception appropriées, d'un entretien préventif, de procédures de travail sécuritaires (notamment lors d'un lockout ou de l'étiquetage) et d'une formation continue sur la sécurité. Lorsque ces mesures ne permettent pas de contrôler adéquatement les dangers présents, un équipement de protection individuelle (ÉPI) approprié et bien entretenu est fourni aux membres du personnel, ainsi que des documents d'information au sujet des risques que présentent ces dangers. Les membres du personnel doivent être invités à exprimer toute préoccupation liée à leur sécurité.

**Préparation aux situations d'urgence :** Les événements et situations d'urgence potentiels doivent être ciblés et évalués, et leurs répercussions doivent être réduites au minimum, en mettant en œuvre des plans d'urgence et des procédures d'intervention comprenant : le signalement des urgences, des procédures de notification et d'évacuation des membres du personnel, de la formation et des exercices pour les membres du personnel, l'équipement de détection et d'extinction des incendies approprié, des moyens d'évacuation adéquats et des plans de rétablissement. De tels plans et procédures doivent avoir principalement pour but de réduire au minimum les dangers pour la vie, l'environnement et les biens.

**Blessure ou maladie professionnelle :** Des procédures et des systèmes doivent avoir été instaurés pour prévenir, gérer et signaler toute blessure ou

maladie professionnelle et assurer un suivi à cet égard et doivent permettre notamment : d'encourager le signalement par les membres du personnel; de classer et de consigner les cas de blessure ou de maladie; d'offrir le traitement médical requis; d'enquêter sur les cas signalés et de mettre en œuvre des mesures correctives pour éliminer ce qui en est la cause; de favoriser le retour au travail des membres du personnel.

**Hygiène du travail :** L'exposition des membres du personnel à des agents chimiques, physiques ou biologiques doit être ciblée, évaluée et contrôlée. Des mesures techniques ou administratives doivent être utilisées pour contrôler la surexposition. Lorsque de telles mesures ne permettent pas de contrôler adéquatement les dangers présents, des programmes relatifs à l'ÉPI appropriés doivent être instaurés pour protéger la santé des membres du personnel.

**Travail physiquement exigeant :** L'exposition des membres du personnel aux dangers que présentent les tâches exigeantes physiquement, y compris la manutention manuelle de matériaux, le fait de soulever de lourdes charges ou des objets à répétition, les longues périodes en position debout et les tâches d'assemblage très répétitives ou exigeantes, doit être ciblée, évaluée et contrôlée.

**Protection de la machinerie :** Le matériel de production et les autres pièces de machinerie doivent être évalués pour déterminer les dangers qu'ils présentent pour la sécurité. Des dispositifs physiques de protection, des dispositifs de verrouillage et des barrières doivent être installés et entretenus convenablement, là où la machinerie présente un risque de blessure pour les membres du personnel.

**Hygiène, nourriture et logement :** Les membres du personnel doivent avoir facilement accès à des salles de toilettes propres, à de l'eau potable et à des installations où ils pourront préparer, ranger et manger leurs repas. Les dortoirs mis à la disposition des membres du personnel par le fournisseur ou un agent du travail doivent être sans danger et dans un bon état de propreté, être munis de sorties de secours appropriées, d'un système de distribution d'eau chaude pour la douche ou le bain et d'un système de chauffage et de ventilation adéquat, offrir un espace personnel suffisant et permettre des allées et venues raisonnables.

**Communications liées à la santé et à la sécurité :** Le fournisseur doit offrir aux

membres du personnel une formation appropriée en matière de santé et sécurité au travail, dans leur langue maternelle. L'information relative à la santé et à la sécurité doit être clairement affichée au sein des installations.

**Drogues et Alcool :** Il est strictement interdit au personnel des fournisseurs d'effectuer des travaux dans les locaux de NAV CANADA, de contrôler un véhicule de NAV CANADA ou d'utiliser l'équipement de NAV CANADA sous l'effet de l'alcool ou de drogues, y compris les conséquences d'une telle utilisation. La possession, la distribution, la vente ou la consommation de cannabis est explicitement interdite en tout temps sur les terrains de NAV CANADA. De plus, l'utilisation, la possession, la présence dans le corps, la distribution ou la vente de drogues illicites et / ou illégales lors de l'exécution de travaux sous les ordres de NAV CANADA, dans des véhicules de NAV CANADA ou lors de l'utilisation d'équipement de NAV CANADA est strictement interdite.

## Environnement

*Les fournisseurs doivent démontrer qu'ils assurent une saine gestion de l'environnement et qu'ils tentent de réduire les répercussions de leurs activités sur l'environnement. Ils doivent notamment respecter les exigences suivantes :*

**Permis environnementaux et rapports :** Tous les permis environnementaux (p. ex. pour la surveillance des rejets), autorisations et enregistrements requis doivent être obtenus, conservés et tenus à jour, et les exigences qui s'y rattachent en matière de rapports et d'exploitation doivent être respectées.

**Prévention de la pollution et réduction des ressources :** L'utilisation de ressources et la production de déchets de tous types, incluant l'eau et l'énergie, doivent être réduites ou éliminées à la source ou en adoptant des pratiques appropriées, notamment en modifiant les procédés de production, d'entretien et d'aménagement, en utilisant des matières de remplacement, en assurant la conservation et le recyclage des matières employées et en réutilisant ces dernières.

**Substances dangereuses :** Les produits chimiques et autres matières qui présentent un danger lorsqu'ils sont libérés dans l'environnement doivent être identifiés et gérés pour s'assurer qu'ils sont manipulés, déplacés, stockés,



utilisés, recyclés, réutilisés et éliminés de façon sécuritaire.

**Eaux usées et déchets solides :** Le fournisseur doit adopter une approche systématique pour identifier, gérer, réduire et éliminer ou recycler de manière responsable les déchets solides (non dangereux). Les eaux usées générées par les installations sanitaires ou dans le cadre des opérations ou processus industriels doivent être caractérisées, surveillées, contrôlées et traitées, au besoin, avant d'être rejetées ou évacuées. De plus, des mesures doivent être mises en œuvre pour réduire la quantité produite. Le fournisseur doit surveiller périodiquement le rendement de ses systèmes de traitement des eaux usées.

**Émissions atmosphériques :** Les émissions dans l'atmosphère de composés organiques volatils, d'aérosols, de matières corrosives, de particules, de substances chimiques appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion générés dans le cadre des opérations doivent être caractérisées, surveillées régulièrement, contrôlées et traitées, au besoin, avant d'être rejetées. Le fournisseur doit surveiller périodiquement le rendement de ses systèmes de contrôle des émissions atmosphériques.

**Restrictions applicables aux matières utilisées :** Le fournisseur doit respecter l'ensemble des lois, des règlements et des exigences des clients applicables concernant les interdictions ou les restrictions liées à l'utilisation de substances particulières dans les produits et à la fabrication, notamment à l'étiquetage aux fins de recyclage et d'élimination.

**Gestion des eaux pluviales :** Le fournisseur doit adopter une approche systématique pour prévenir la contamination des eaux de ruissellement. Il doit empêcher tout rejet ou déversement illégal de pénétrer dans les collecteurs d'eaux pluviales.

**Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre :** La consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre doivent être documentées et faire l'objet d'un suivi, au sein de l'aménagement ou à l'échelle de l'organisation. Le fournisseur doit chercher des façons rentables d'accroître l'efficacité énergétique et de réduire au minimum sa consommation d'énergie et ses émissions de gaz à effet de serre.

Tout fournisseur doit disposer d'une politique environnementale documentée (ou

montrer qu'il progresse dans la mise en œuvre d'une telle politique) et s'efforcer de réduire au minimum l'incidence de son activité sur le changement climatique. Les fournisseurs doivent s'efforcer de définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour les émissions des catégories 1, 2 et 3.

Tous les fournisseurs doivent répondre à la demande d'information annuelle (au minimum) de NAV CANADA concernant les émissions de gaz à effet de serre et la consommation d'énergie liées à leurs produits ou services, dans les délais fixés dans la demande, afin d'assurer la conformité de NAV CANADA aux exigences en matière de rapports.

## **Droits de la personne et travailleurs**

Aux fins de la présente section, les termes suivants ont la signification suivante :

Le « travail des enfants » désigne le travail ou les services fournis ou proposés par des personnes âgées de moins de 18 ans et qui :

- (a) sont fournis ou proposés au Canada dans des circonstances contraires aux lois applicables au Canada;
- (b) sont fournis ou offerts dans des circonstances qui sont mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereuses pour eux;
- (c) entravent leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école, en les obligeant à quitter l'école prématurément ou en leur demandant d'essayer de combiner la fréquentation de l'école avec un travail excessivement long et pénible;
- (d) constituent les pires formes de travail des enfants telles que définies à l'article 3 de la convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999, adoptée à Genève le 17 juin 1999.

Le « travail forcé » est un travail ou un service fourni ou offert par une personne dans des circonstances qui :

- (a) pourraient raisonnablement amener la personne à penser que sa sécurité ou celle d'une personne qu'elle connaît serait menacée si elle ne fournissait pas ou ne proposait pas de fournir le travail ou le service;

(b) constituent un travail forcé ou obligatoire au sens de l'article 2 de la convention sur le travail forcé, 1930, adoptée à Genève le 28 juin 1930;

« Traite des êtres humains » : le fait de transporter, d'héberger, de recruter, de transférer ou d'accueillir des personnes par la menace, la force, la coercition, l'enlèvement ou la fraude en vue d'obtenir un travail ou des services;

On entend par « esclavage moderne » l'exploitation d'une personne à des fins commerciales ou personnelles, dans laquelle la personne ne peut quitter ou refuser la situation en raison de menaces, de violence, de coercition, de tromperie et/ou d'abus de pouvoir. L'esclavage moderne inclut, mais n'est pas limité à :

- (a) le travail des enfants;
- (b) le travail forcé;
- (c) la traite des êtres humains;
- (d) la servitude (y compris la servitude pour dettes) ou le travail sous contrat;
- (e) le travail pénitentiaire involontaire.

*NAV CANADA ne tolère pas l'esclavage moderne dans le cadre de ses activités commerciales. Les fournisseurs doivent favoriser et garantir la protection des droits de la personne des membres du personnel et doivent traiter l'ensemble d'entre eux avec respect et dignité.*

*Ils doivent notamment se soumettre aux exigences suivantes :*

### **Appuyer le libre choix de l'emploi :**

L'esclavage moderne est une pratique à laquelle ni le fournisseur ni aucun de ses fournisseurs ou sous-traitants ne doit avoir recours.

Aucune restriction déraisonnable ne doit être imposée en ce qui a trait au droit des membres du personnel de circuler librement au sein de l'aménagement du fournisseur ou d'entrer et de sortir des aménagements mis à leur disposition par le fournisseur.

Dans le cadre du processus d'embauche, les membres du personnel doivent se voir remettre, dans une langue qui leur est compréhensible, un contrat de travail écrit qui contient une description des conditions d'emploi, avant qu'ils ne quittent leur pays d'origine. Le travail doit être effectué sur une base volontaire, et les membres du personnel doivent en tout temps pouvoir s'absenter du travail ou mettre fin à leur emploi. Les employeurs et leurs représentants ne peuvent pas conserver ou autrement détruire, cacher ou confisquer les pièces d'identité ou documents d'immigration des membres du personnel, comme les cartes d'identité délivrées par le gouvernement, les passeports ou les permis de travail, ni leur refuser l'accès à ces derniers, à moins que la loi ne l'exige.

Les membres du personnel ne doivent pas être tenus de payer les frais de recrutement des employeurs ou de leurs représentants ou d'autres frais dont le montant total est supérieur à un mois de salaire. Tous les frais facturés aux membres du personnel doivent être divulgués et la portion de ceux-ci qui dépasse le salaire d'un mois doit leur être remboursée.

**Respecter les règlements applicables aux jeunes travailleurs :** Aucune main-d'œuvre enfantine ne doit être utilisée à l'une ou l'autre des étapes de la fabrication. Le terme « enfant » s'entend de toute personne qui est âgée de moins de 18 ans, qui n'a pas l'âge requis pour terminer les années de scolarité obligatoire ou qui n'a pas l'âge minimum pour occuper un emploi dans le pays en question, selon le plus élevé des 3.

NAV CANADA appuie le recours à des programmes d'apprentissage en milieu de travail légitimes pour les étudiants et les travailleurs de moins de 18 ans (« jeunes travailleurs »), qui respectent l'ensemble des lois et des règlements applicables. Toutefois, les jeunes travailleurs ne doivent effectuer aucune tâche qui risque de compromettre leur santé ou leur sécurité, ce qui inclut les quarts de travail de nuit et les heures supplémentaires. Le fournisseur doit assurer une bonne gestion des travailleurs étudiants, en tenant à jour adéquatement les dossiers de ces derniers, en faisant preuve d'une diligence raisonnable rigoureuse à l'endroit des partenaires en éducation et en protégeant les droits des étudiants, conformément aux lois et aux règlements applicables. Le fournisseur doit offrir un soutien et une formation appropriés à tous les travailleurs étudiants. En l'absence d'une loi locale à cet effet, le taux de salaire des travailleurs étudiants, des stagiaires et des apprentis doit être équivalent, à

tout le moins, à celui des autres travailleurs arrivant sur le marché du travail, qui effectuent des tâches identiques ou similaires.

**Maintenir des heures de travail appropriées :** Les études réalisées à l'égard des pratiques opérationnelles ont clairement démontré que la fatigue des membres du personnel est liée à une baisse de productivité, à un roulement de personnel plus élevé et à un nombre plus important de blessures et de maladies. Les semaines de travail ne doivent pas dépasser le nombre maximal d'heures prévu dans la loi locale. En outre, une semaine de travail devrait se limiter à un maximum de 60 heures par semaine, incluant les heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence ou lors de situations inhabituelles. Les membres du personnel doivent se voir accorder au moins un jour de congé tous les sept jours.

**Offrir des salaires et des avantages appropriés :** La rémunération versée aux membres du personnel doit respecter toutes les dispositions législatives applicables au salaire, notamment celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux exigés par la loi. Conformément aux lois locales, les membres du personnel doivent être rémunérés pour les heures supplémentaires travaillées à un taux de salaire supérieur au taux horaire normal. Toute retenue sur les salaires comme mesure disciplinaire est interdite. Pour chaque période de paye, les membres du personnel doivent se voir remettre, en temps opportun, une déclaration de salaire compréhensible, qui fournit suffisamment de renseignements pour s'assurer que la rémunération versée correspond bien au travail effectué. Tout recours à des travailleurs temporaires, dépêchés sur place ou externes doit se faire dans les limites des lois locales.

**Traiter les membres du personnel avec humanité :** Le fournisseur doit veiller à ce que les membres du personnel ne soient victimes d'aucun mauvais traitement ni d'aucun traitement inhumain, ce qui inclut, sans s'y limiter, le harcèlement ou les abus sexuels, les punitions corporelles, la coercition physique ou psychologique ou la violence verbale, et aucune menace d'un tel traitement ne doit peser sur eux, pas plus que sur les membres de leur famille. Le fournisseur doit également s'assurer qu'il n'y a pas de menace d'un tel traitement. Des politiques et des procédures disciplinaires permettant de faire respecter les exigences liées au traitement du personnel doivent être clairement

définies et être communiquées aux membres du personnel.

**Mettre en œuvre des politiques et des processus antidiscriminatoires :** Le fournisseur doit s'engager à créer et à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.

Le fournisseur doit éviter toute discrimination dans le cadre de leurs pratiques d'embauche et d'emploi, notamment en ce qui a trait aux salaires, aux promotions, aux récompenses et à la formation offerte, qui est fondée sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'origine nationale ou ethnique, la déficience physique ou mentale, la grossesse, la religion, l'appartenance politique, l'affiliation syndicale, le statut d'ancien combattant protégé, l'information génétique protégée ou l'état matrimonial.

Des mesures d'adaptation raisonnables doivent être prises pour permettre aux membres du personnel de respecter leurs pratiques religieuses. En outre, les membres du personnel ou membres du personnel éventuels ne doivent pas être contraints de subir des examens physiques ou médicaux qui pourraient être utilisés de manière à les discriminer.

**Respecter la liberté d'association :** Conformément aux lois locales, le fournisseur doit respecter le droit de tous les membres du personnel de créer des syndicats et d'adhérer à ceux de leur choix, de négocier collectivement et de participer à des réunions pacifiques, ainsi que leur droit de s'abstenir de prendre part à toute activité du genre. Les membres du personnel ou leurs représentants doivent être en mesure de partager leurs idées et leurs préoccupations et de communiquer librement avec les membres de la direction en ce qui concerne les conditions de travail et les pratiques de gestion, sans craindre d'être victimes de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.

**Favoriser la diversité et l'inclusion :** NAV CANADA s'est engagée à favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif, où les différentes idées et perspectives sont mises en valeur, respectées et protégées. De la même façon, NAV CANADA s'attend à ce que ses fournisseurs traitent leurs clients, fournisseurs, membres du personnel, sous-traitants et autres dans le respect de ces valeurs. NAV CANADA est d'avis qu'il est important d'intégrer diverses

parties et différents points de vue pour assurer sa réussite future en affaires, ce qui explique pourquoi nous cherchons à travailler avec des fournisseurs à haut rendement, qui sont également capables d'apporter une autre perspective à notre organisation. Les fournisseurs sont fortement encouragés à établir, à adopter et à intégrer des principes de diversité et d'inclusion dans le cadre de leurs pratiques et processus opérationnels en utilisant un langage acceptable, approprié et actualisé.

Tous les fournisseurs doivent répondre à la demande d'information annuelle (au minimum) de NAV CANADA concernant leurs pratiques en matière de droits de la personne et de travail, dans les délais fixés dans la demande, afin d'assurer la conformité aux obligations de NAV CANADA en matière de rapports.

## Surveillance et conformité

*Le fournisseur doit démontrer qu'il a établi ou qu'il tient à jour un système de gestion et de surveillance approprié pour s'assurer de respecter le présent Code, tel qu'il est précisé ci-dessous.*

**Mesures correctives** : NAV CANADA s'attend à ce que ses fournisseurs prennent rapidement des mesures correctives pour corriger toute lacune ciblée en ce qui a trait au respect des dispositions du présent Code.

**Conformité** : Les fournisseurs conserveront tous les renseignements nécessaires pour attester le fait qu'ils se conforment au présent Code. En fournissant des biens et/ou des services à NAV CANADA, le fournisseur confirme par le fait même qu'il se conforme au présent Code ainsi qu'à toutes les lois applicables dans le ou les pays où il exerce ses activités.

Suivant l'envoi d'un préavis écrit à cet effet, NAV CANADA peut, par elle-même ou par l'entremise d'un tiers, procéder à la vérification, à ses frais, des livres, dossiers et installations de ses fournisseurs pour s'assurer que ces derniers respectent le présent Code.

**Signalement de tout cas de non-conformité** : Tout cas de non-conformité au présent Code peut être signalé, en anglais ou en français, par courriel à l'adresse [navcanada@integritycounts.ca](mailto:navcanada@integritycounts.ca), par téléphone au numéro

1-866-921-6714, par la poste à l'adresse C.P. 91880, West Vancouver (Colombie-Britannique), V7V 4S4, Canada, ou par télécopieur au numéro 1-604-926-5664.

**Système de gestion** : Les fournisseurs doivent adopter ou établir un système de gestion dont la portée est liée au contenu du présent Code ou démontrer qu'ils possèdent un tel système. Ce système de gestion doit être conçu de manière à assurer : a) le respect des lois, règlements et exigences des clients applicables en ce qui a trait aux activités et aux produits du fournisseur; b) la conformité au présent Code; c) l'établissement et l'atténuation des risques opérationnels liés au présent Code. De plus, ce système de gestion, qui doit permettre d'apporter continuellement des améliorations, doit comprendre les éléments suivants :

**obligations juridiques et exigences des clients** – un processus permettant de cibler, de surveiller et de comprendre les lois, les règlements et les exigences des clients applicables, y compris les obligations découlant du présent Code;

**évaluation et gestion des risques** – un processus permettant de cibler les pratiques juridiques applicables en matière de conformité, d'environnement, de santé et sécurité et de travail ainsi que les risques sur le plan éthique associés aux activités du fournisseur, de même qu'une procédure permettant de déterminer l'importance relative de chaque risque et de mettre en œuvre des mesures de contrôle physique et procédural appropriées pour contrôler les risques ciblés et assurer la conformité réglementaire;

**formation** – des programmes de formation à l'intention des membres du personnel qui ont une responsabilité directe dans la gestion de la chaîne logistique en vue de mettre en œuvre les politiques, les procédures et les objectifs d'amélioration du fournisseur et de respecter les obligations légales et réglementaires applicables;

**vérifications et évaluations** – des autoévaluations périodiques pour assurer le respect des obligations légales et réglementaires, des dispositions du présent Code et des exigences contractuelles des clients liées aux responsabilités sociale et environnementale;

**normes et procédures redditionnelles** – la tenue à jour à l'interne de normes et procédures redditionnelles pour les membres du personnel qui ne respectent



pas les normes établies dans le présent Code.