

Rapport en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (exercice 2025)

Le 27 mai 2026

Introduction

Downsview Metro Devco Inc., faisant affaire sous le nom de Northcrest Developments (« Northcrest »), est une filiale en propriété exclusive de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (l'« OIRPSP »), société d'État fédérale. Notre mandat consiste à agir à titre de promoteur principal pour le compte de l'OIRPSP et à superviser la planification générale et le réaménagement des terrains de l'ancien aéroport de Downsview, situés à North York, en Ontario. Northcrest est principalement située en Ontario et exerce ses activités principalement dans les secteurs de l'immobilier, de la location et du crédit-bail.

Contexte du rapport

La *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi ») est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Elle vise à réduire le recours au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en améliorant la transparence, la sensibilisation de l'industrie et les pratiques commerciales. La Loi prévoit des obligations de déclaration pour les institutions gouvernementales fédérales.

En tant que filiale en propriété exclusive de l'OIRPSP, Northcrest est assujettie aux obligations de déclaration obligatoire visant les institutions gouvernementales. Aux termes de la Loi, Northcrest présente le présent rapport, en anglais et en français, afin d'indiquer les mesures qui ont été prises au cours de l'exercice 2025 pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants auquel elle est exposée en tant qu'acheteur de biens. Northcrest n'a produit ni distribué aucun bien au cours de l'exercice 2025.

Notre structure, nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

Northcrest est une filiale en propriété exclusive de l'OIRPSP, société d'État fédérale. Notre siège social est situé à Toronto, en Ontario. Nous exerçons nos activités dans les secteurs de l'immobilier, de la location et du crédit-bail et comptons 44 employés à temps plein.

Nos activités commerciales liées à des biens comprennent l'achat d'articles de bureau tels que des fournitures, du mobilier, du matériel informatique, du matériel de serveur de salle de réseau local et des installations audiovisuelles pour les salles de réunion. En 2025, nos dépenses pour l'achat de biens ont totalisé environ 137 727 \$. Ces achats ont été effectués auprès de fournisseurs canadiens.

Nos politiques et processus de diligence raisonnable

En tant qu'institution gouvernementale, Northcrest a le devoir de protéger les droits de la personne et est assujettie aux dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information*, qui établit des approches obligatoires en matière de reddition de comptes et de transparence dans la façon dont nous exerçons nos activités commerciales à l'externe et à l'interne. Ces approches sont clairement indiquées dans nos plans d'affaires, notre charte et nos cadres d'élaboration de projets et de développement durable, notre manuel des employés et notre code de conduite et d'éthique (le « Code »). Notre Code s'applique aux administrateurs, aux dirigeants, aux employés et aux consultants de Northcrest et contient les principes directeurs communs que nous devons suivre. Cela comprend notamment les obligations suivantes :

- avoir un comportement approprié et respectueux, y compris agir de façon appropriée et avec intégrité et s'assurer que notre milieu de travail demeure sécuritaire, inclusif et exempt de discrimination, de violence et de harcèlement;
- s'engager à maintenir un milieu de travail respectueux, inclusif et équitable qui reconnaît une main-d'œuvre diversifiée;

- protéger les travailleurs contre les blessures et les maladies professionnelles et s’engager à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire;
- respecter la lettre et de l’esprit de la loi, y compris les lois et règlements applicables (notamment les lois relatives au travail forcé et au travail des enfants);
- faire preuve de compétence et de diligence dans l’exercice de nos fonctions, y compris comprendre et respecter les lois et règlements applicables (notamment les lois relatives au travail forcé et au travail des enfants);
- demander conseil lorsque nous ne sommes pas certains de la meilleure façon d’agir;
- signaler une violation possible du Code, y compris les mécanismes de signalement.

Pour l’exercice 2025, Northcrest n’a pas élaboré ni mis en œuvre de politiques et de processus de diligence raisonnable spécifiques concernant le travail forcé et le travail des enfants. Cependant, Northcrest est actuellement en train de mettre à jour plusieurs de ses politiques internes, notamment le Code. Dans le cadre de cette mise à jour, Northcrest compte intégrer une disposition traitant expressément du travail des enfants et du travail forcé.

Notre évaluation des risques

Northcrest estime que le risque de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités commerciales est faible. Nos activités sont situées entièrement au Canada, un territoire qui a des lois solides en matière de travail, d’emploi et de droits de la personne et où la prévalence du travail des enfants et du travail forcé est faible, se classant au 17^e rang sur 160 pays selon le 2003 Global Slavery Index, que l’on peut consulter en ligne [ici](#). Nous employons une main-d’œuvre restreinte et qualifiée.

Nos chaînes d’approvisionnement directes pour les biens se limitent à des fournisseurs canadiens, et nous concluons des contrats avec des fournisseurs reconnus. Pour l’exercice 2025, nous n’avons pas suivi de processus formel pour évaluer les risques de travail forcé ou de travail des enfants chez nos fournisseurs.

Bien que nous reconnaissons que nos chaînes d’approvisionnement ne sont pas sans risque, nous n’avons relevé aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités ou nos chaînes d’approvisionnement. Par conséquent, aucune mesure n’a été requise pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants ou à la perte de revenus associée à des mesures de remédiation.

Notre formation et notre sensibilisation

Tous les membres du personnel de Northcrest doivent obligatoirement attester chaque année qu’ils ont lu et compris le Code, par leur signature et leur conformité. Le Code contient des principes directeurs qui doivent être appliqués dans les actions quotidiennes et les processus décisionnels et s’applique aux employés à tous les échelons, aux dirigeants et aux consultants de la société. Le Code énonce également les conséquences et les étapes de signalement d’une conduite non conforme et peut être revu et renouvelé à des moments précis ou au besoin. Northcrest n’a pas offert de formation portant spécifiquement sur la Loi au cours de l’exercice 2025.

Évaluation de notre efficacité

Pour l’exercice 2025, Northcrest n’a pas pris de mesures ni mis en œuvre de politiques précises pour évaluer notre efficacité dans la prévention et la réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités commerciales. À mesure que nous continuons d’évaluer nos mesures de conformité, nous avons l’intention d’envisager, au besoin, de mettre en œuvre des mesures pour évaluer l’efficacité de nos processus.