

**ROGER DUBOIS INC.
CANIMEX INC.**

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

Rapport conjoint annuel 2025



CHAMP D'APPLICATION

En 2025, Canimex inc. a poursuivi le renforcement de sa démarche de responsabilité sociétale en mettant à jour plusieurs politiques clés, en consolidant ses initiatives en santé, sécurité et mieux-être au travail, et en intégrant de manière structurée les risques psychosociaux (RPS) à son approche de prévention.

Les actions mises en œuvre au cours de l'exercice ont permis d'atteindre un niveau de maturité avancé en matière de santé organisationnelle, reconnu par l'obtention, en mars 2026, de la certification "Bien au travail" – Niveau 3 (Coesion).

Cette gouvernance renforcée s'inscrit dans une approche ESG structurée et soutient une gestion proactive des risques liés aux droits humains, à l'éthique des affaires et à la conformité réglementaire.

Le présent rapport, couvrant l'exercice financier du 1er janvier au 31 décembre 2025, est produit conjointement par **Roger Dubois inc.** et **Canimex inc.**, conformément aux exigences de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Roger Dubois inc., société de placements et de gestion immobilière basée au Québec, est incluse en tant que société mère. Bien qu'elle ne soit pas directement exposée aux risques visés par la Loi, elle adhère pleinement aux politiques, mécanismes de prévention et exigences de conformité appliquée par sa filiale Canimex inc.

STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Canimex inc. exerce des activités de fabrication, de commerce, d'importation et d'exportation à l'échelle internationale. Son organisation repose sur quatre divisions complémentaires – Covana, Mécanique et Électrique, Hydraulique et Électronique, Torque Force – illustrant la diversité de ses expertises et sa capacité à répondre aux besoins d'une clientèle nord-américaine et internationale.

L'entreprise conçoit et fabrique une vaste gamme de produits mécaniques, électriques, hydrauliques et électroniques, incluant notamment des composantes pour portes de garage, des systèmes d'accès automatisés, ainsi que des pièces en aluminium moulé sous pression et des couvercles automatisés pour spas sous la marque Covana.

Ses chaînes d'approvisionnement, réparties entre le Canada, les États-Unis, l'Europe et la Chine, alimentent ses installations de fabrication situées au Québec. Les produits finis sont ensuite distribués sur les marchés nord-américains et internationaux.

GOVERNANCE FOURNISSEURS

En 2025, Canimex inc. a amorcé un projet structurant visant à développer **un manuel fournisseur** unique pour l'ensemble du Groupe Canimex. Cette initiative s'inscrit dans une volonté de renforcer la gouvernance de la chaîne d'approvisionnement et d'assurer une approche cohérente, transparente et alignée avec les meilleures pratiques en matière de conformité, de qualité et d'ESG.

L'objectif de ce manuel est de centraliser l'ensemble des exigences applicables aux fournisseurs dans un document de référence unique, commun à toutes les divisions. Cette démarche vise notamment à :

- simplifier et uniformiser la communication avec les fournisseurs ;
- éviter la multiplication de documents et les redondances ;
- renforcer la cohérence des attentes et des messages transmis à l'externe ;
- améliorer la traçabilité et la conformité des exigences à l'échelle du groupe.

Le développement de ce manuel repose sur une analyse des pratiques internes existantes ainsi que sur des référentiels externes issus de clients et partenaires, afin d'aligner les exigences de Canimex inc. sur les standards reconnus du marché.

Ce manuel intègre des exigences transversales couvrant notamment :

- les obligations liées à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, incluant les attentes en matière de diligence raisonnable et de respect des droits humains ;
- les réglementations relatives aux substances chimiques et environnementales (REACH, RoHS, PFAS) ;
- les exigences en matière de minéraux de conflit (CMRT, EMRT) ;
- les réglementations applicables aux emballages, incluant le règlement PPWR ;
- des engagements formels des fournisseurs, intégrés sous forme de déclarations et d'attestations à signer.

Ce manuel constitue un levier structurant pour renforcer la conformité réglementaire, la gestion des risques fournisseurs et la transparence au sein de la chaîne d'approvisionnement de Canimex inc.

POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

POLITIQUES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS, TRAVAIL FORCÉ ET ÉTHIQUE ORGANISATIONNELLE

Canimex inc. s'engage à respecter l'ensemble des lois et règlements applicables, notamment la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, et

à promouvoir des pratiques éthiques exemplaires dans ses opérations internes comme dans sa chaîne d'approvisionnement internationale.

Cet engagement s'inscrit dans une gouvernance ESG renforcée en 2025, soutenue par un ensemble de politiques structurantes régulièrement mises à jour, dont :

- **Le Code de conduite Canimex**, incluant des formations portant sur l'éthique, les droits humains, les comportements attendus et les obligations réglementaires ;
- **Le Code de conduite des fournisseurs**, révisé en 2025 afin de renforcer les exigences en matière de travail forcé, de travail des enfants, de traçabilité et de conformité sociale ; il est partagé annuellement avec l'ensemble des fournisseurs concernés ;
- **La politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel**, mise à jour en 2025 pour inclure explicitement la dimension de violence conjugale et renforcer les mécanismes de soutien et de traitement des plaintes ;
- **La politique de santé, sécurité et mieux-être au travail**, appuyée par une approche intégrée de prévention, incluant l'intégration progressive des risques psychosociaux (RPS) au même titre que les risques physiques. En 2025, Canimex inc. a amorcé un déploiement structuré de la gestion des RPS, intégré à son programme de prévention, incluant des outils d'identification des risques, des actions de sensibilisation ainsi que des mécanismes de soutien aux employés et aux gestionnaires ;
- **La politique sur la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments**, actualisée afin de clarifier les responsabilités et d'encadrer la prévention ;
- **La politique dédiée à la Loi S-211**, encadrant la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement ;
- **La politique de protection des renseignements personnels**, conforme à la Loi 25 du Québec et accompagnée de formations obligatoires.

Ces politiques sont complétées par des initiatives concrètes et continues visant à améliorer la qualité de vie au travail et à renforcer la prévention.

Canimex inc. déploie notamment :

- l'**Escouade ergonomie**, un service interne permettant d'ajuster les postes de travail et de réduire les risques de troubles musculosquelettiques ;
- des **programmes structurés de mieux-être**, incluant la présence de deux kinésiologues, l'accès à des salles d'entraînement et la diffusion régulière de capsules santé ;
- le Programme d'aide aux employés (**PAE**), offert avec GreenShield et activement promu en 2025 ;
- des **initiatives sociales et communautaires**, comme la campagne annuelle Centraide ;
- des **campagnes de sensibilisation technologique**, incluant des capsules d'information sur l'usage responsable de l'intelligence artificielle (IA).

En parallèle, Canimex inc. poursuit ses efforts en matière de développement durable et d'environnement, notamment par des investissements continus dans des infrastructures écoresponsables, la modernisation des équipements, le recyclage et le compostage dans

l'ensemble de ses établissements, ainsi que l'optimisation énergétique (ex. : éclairage DEL, efficacité opérationnelle).

L'ensemble de ces politiques, programmes et actions constitue un socle structuré de gouvernance responsable, assurant fiabilité, transparence et respect des droits fondamentaux dans toutes les activités de Canimex inc. Il reflète l'engagement continu de l'entreprise à bâtir une chaîne d'approvisionnement éthique, durable et alignée avec les meilleures pratiques internationales.

IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

CARTOGRAPHIE DES RISQUES FOURNISSEURS

Canimex inc. s'approvisionne principalement auprès de fournisseurs situés au Canada, aux États-Unis, en Europe ainsi qu'en Chine. Les pays occidentaux disposent de cadres réglementaires robustes en matière de travail, de sécurité et de respect des droits humains. La Chine demeure une zone d'approvisionnement stratégique, où les exigences légales et les pratiques peuvent différer des standards nord-américains et européens.

Consciente de ces particularités, Canimex inc. applique une approche de diligence raisonnable renforcée dans les régions présentant un niveau de risque plus élevé. La présence d'un bureau local en Chine permet de maintenir un lien direct avec les partenaires, d'assurer un suivi régulier et de mieux comprendre les réalités opérationnelles. Cette proximité facilite la mise en œuvre d'actions de prévention, la réalisation d'évaluations sur place lorsque nécessaire ainsi que la vérification documentaire ciblée.

ÉVALUATION APPROFONDIE DES RISQUES

Canimex inc. adopte une approche différenciée pour évaluer les risques liés à ses fournisseurs, en tenant compte notamment :

- de la localisation géographique ;
- du cadre réglementaire applicable ;
- des enjeux sociaux et éthiques potentiels ;
- du niveau d'exposition aux risques de travail forcé ou de travail des enfants.

Les fournisseurs situés dans les zones à risque font l'objet d'une priorisation dans les activités de suivi. L'évaluation des fournisseurs inclut notamment :

- l'envoi annuel du Code de conduite des fournisseurs, révisé en 2025 et établi comme document de référence en matière d'éthique, de droits humains, de santé-sécurité et de pratiques environnementales ;
- la signature d'une lettre d'engagement confirmant l'adhésion aux exigences du Code ;
- des échanges réguliers, soutenus par l'équipe locale en Chine, permettant un suivi opérationnel renforcé et la détection rapide d'écarts potentiels ;

- des évaluations sur place ou des revues documentaires, lorsque jugées nécessaires, afin de vérifier les conditions de travail, la sécurité, le respect des droits fondamentaux ainsi que la conformité sociale et environnementale.

Le manuel fournisseur constitue également un levier structurant pour renforcer la gestion, la prévention et la traçabilité des risques au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Cette approche structurée reflète la volonté de Canimex inc. de maintenir une chaîne d'approvisionnement responsable, transparente et alignée avec ses valeurs.

GESTION ET SUIVI DES NON-CONFORMITÉS

Canimex inc. privilégie des relations de partenariat durables, fondées sur la collaboration et l'amélioration continue. Les fournisseurs font l'objet d'un suivi régulier, incluant des évaluations de performance et des vérifications ciblées en lien avec les exigences éthiques, sociales et réglementaires.

En cas d'écart ou de non-conformité :

- des actions correctives sont immédiatement demandées ;
- un accompagnement peut être offert afin de favoriser la mise en conformité ;
- des mesures graduées (incluant la suspension ou la fin de la relation commerciale) peuvent être appliquées selon la gravité de la situation.

Aucune situation liée au travail forcé ou au travail des enfants n'a été détectée en 2025, et aucun fournisseur n'a fait l'objet d'une rupture de contrat pour des raisons associées aux droits humains.

Cette démarche contribue à renforcer la conformité globale de la chaîne d'approvisionnement et à assurer le respect des engagements de Canimex inc. en matière d'éthique et de protection des droits fondamentaux.

MESURE DE REMÉDIATION ET SOLIDARITÉ

En 2025, aucun incident lié au travail forcé ou au travail des enfants n'a été identifié dans les opérations de Canimex inc. ni au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

Dans l'éventualité où une situation serait détectée, Canimex inc. mettrait en œuvre sans délai son processus de remédiation, lequel prévoit :

- un accompagnement social et financier adapté aux travailleurs concernés, en collaboration avec les comités internes, les autorités compétentes et les organismes spécialisés ;
- la mise en œuvre rapide de mesures correctives auprès du fournisseur concerné ;
- la suspension, ou le cas échéant la rupture, de la relation commerciale lorsque la gravité de la situation le justifie, conformément au Code de conduite des fournisseurs révisé en 2025 ;
- un suivi renforcé visant à prévenir toute récurrence.

Cette approche reflète l'engagement ferme de Canimex inc. envers la protection des droits humains et son principe de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation.

FORMATION ET RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES

En 2025, Canimex inc. a poursuivi ses investissements en matière de formation et de développement des compétences afin de renforcer une culture organisationnelle axée sur la conformité, l'éthique, la prévention et le mieux-être collectif. Les initiatives déployées couvrent un large éventail d'enjeux légaux, sociaux, technologiques et managériaux.

Les principaux programmes et initiatives déployés en 2025 incluent :

- **Code de conduite Canimex** : formation obligatoire maintenue pour tous les nouveaux employés, assurant une compréhension continue des valeurs de l'entreprise, des attentes comportementales et des obligations éthiques et réglementaires ;
- **Prévention du harcèlement psychologique et sexuel** : formation incluant les mécanismes de signalement, les comportements prohibés et — depuis 2025 — une section renforcée portant sur la violence conjugale et les ressources d'accompagnement ;
- **Loi 25 – Protection des renseignements personnels** : formation obligatoire maintenue pour les nouveaux employés, complétée par des rappels visant à assurer la conformité et la protection des données ;
- **Droits humains & Loi S-211** : sensibilisation continue et intégration aux pratiques d'achat responsable, de diligence raisonnable et de conformité sociale ;
- **CTPAT (Customs Trade Partnership Against Terrorism)** : formation obligatoire visant à sensibiliser les employés aux exigences de sécurité de la chaîne d'approvisionnement, incluant la prévention des risques liés au transport, à l'intégrité des marchandises et à la sécurité des opérations logistiques ;
- **Santé, sécurité et mieux-être (SST)** : formations incluant la prévention des accidents, l'utilisation des manuels SST révisés en 2025, ainsi que la diffusion de capsules santé et mieux-être (gestion du stress, nutrition, habitudes de vie) et des activités de sensibilisation, incluant des conférences sur la santé mentale ;
- **Risques psychosociaux (RPS)** : en 2025, Canimex inc. a amorcé la structuration de son approche en matière de RPS, notamment par des activités de sensibilisation, la mise en place d'un comité de travail dédié et l'intégration progressive de ces enjeux dans ses pratiques de prévention. Les formations spécifiques liées aux RPS ont été planifiées et ont débuté en 2026 ;
- **Capsules d'information sur l'intelligence artificielle (IA)** : sensibilisation aux usages responsables, à la sécurité numérique, aux biais potentiels et à la protection des renseignements personnels lors de l'utilisation d'outils d'IA ;
- **Programme de codéveloppement pour gestionnaires** : programme structuré élaboré en 2025 visant à renforcer le leadership, la gestion de conflits, les communications efficaces et la capacité d'intervention en situation de risque psychosocial ; son déploiement et les formations associées ont débuté en 2026.

Ces initiatives s’inscrivent dans une démarche globale visant à développer les compétences, à renforcer la prévention, à soutenir la santé organisationnelle et à promouvoir un environnement de travail sain, inclusif, sécuritaire et responsable.

SUIVI ET AMÉLIORATION CONTINUE

Dans une logique d’amélioration continue, Canimex inc. a poursuivi en 2025 le renforcement de ses initiatives en matière de santé, mieux-être, environnement et responsabilité sociale, en cohérence avec sa gouvernance ESG et les exigences de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement.

SANTÉ GLOBALE ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

En 2025, Canimex inc. a consolidé ses pratiques en matière de santé et mieux-être au travail, atteignant un niveau de maturité avancé en prévention et en gestion de la santé organisationnelle. Les actions mises en œuvre au cours de l’exercice ont contribué à l’obtention, en mars 2026, de la certification “Bien au travail” – Niveau 3 (Coesion).

Dans cette continuité, l’entreprise a renforcé une approche intégrée de la santé au travail, fondée sur un principe structurant : **la santé psychologique et la santé physique sont considérées au même niveau de priorité.**

À ce titre, Canimex inc. a amorcé en 2025 le déploiement structuré de la gestion des risques psychosociaux (RPS), intégrés à son programme de prévention en santé et sécurité du travail. Cette démarche vise à améliorer l’identification, l’évaluation et la maîtrise des facteurs pouvant influencer la santé globale des employés, notamment :

- la charge de travail et les exigences opérationnelles ;
- le climat organisationnel et les relations de travail ;
- la reconnaissance et le soutien managérial ;
- la conciliation travail-vie personnelle.

Ce déploiement repose notamment sur :

- l’intégration progressive des RPS dans les analyses de risques et les outils de prévention SST ;
- le renforcement des compétences des gestionnaires ;
- la mobilisation de ressources internes (sentinelles, programmes mieux-être, accompagnement) ;
- la consolidation d’une culture organisationnelle favorisant l’écoute, le respect et la responsabilisation.

Cette évolution s’inscrit en cohérence avec les exigences de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, que Canimex inc. intègre progressivement dans ses pratiques.

Au-delà de la conformité réglementaire, cette approche constitue un levier stratégique de performance durable, contribuant à la mobilisation des employés, à la prévention de

l'absentéisme, à l'amélioration du climat de travail et au renforcement de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les programmes existants ont également été maintenus et renforcés en 2025 :

- des sentinelles formées en santé psychologique ;
- des kinésithérapeutes disponibles pour les employés ;
- une Escouade ergonomie intervenant pour prévenir les troubles musculosquelettiques ;
- des installations et outils favorisant les saines habitudes de vie, incluant des capsules santé diffusées régulièrement.

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET INFRASTRUCTURES DURABLES

Canimex inc. poursuit ses efforts en matière de transition énergétique en s'appuyant sur des infrastructures écoresponsables déjà en place et en continuant leur optimisation. L'usine Torque Force, dotée d'un mur géothermique, demeure un exemple concret d'intégration de technologies durables au sein des opérations.

Dans une logique d'amélioration continue, Canimex inc. poursuit également la modernisation énergétique de ses installations, notamment par le déploiement progressif de systèmes d'éclairage DEL, avec un suivi en cours visant à mesurer les gains en consommation énergétique.

OPTIMISATION DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Des actions concrètes sont mises en œuvre afin de :

- prolonger la durée de vie des équipements ;
- réduire les déchets à la source ;
- améliorer l'efficacité opérationnelle ;
- intégrer des principes d'économie circulaire dans certains processus internes.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DURABLE

Le recyclage et le compostage, déjà implantés dans l'ensemble des établissements, continuent d'être optimisés afin de réduire les matières résiduelles envoyées à l'enfouissement et de promouvoir des pratiques écoresponsables au quotidien.

CULTURE ÉTHIQUE, TECHNOLOGIQUE ET RESPONSABLE

Les formations déployées en 2025 ont permis de renforcer l'adhésion des employés aux valeurs et engagements de Canimex inc., notamment en matière de :

- Code de conduite ;
- santé et sécurité (incluant les RPS) ;
- prévention du harcèlement ;
- protection des renseignements personnels (Loi 25) ;
- droits humains et Loi S-211 ;
- utilisation responsable des technologies et de l'intelligence artificielle.

CONCLUSION

Canimex inc. demeure résolument engagée à promouvoir des pratiques de travail éthiques et à prévenir toute forme de travail forcé ou de travail des enfants, tant dans ses opérations que dans sa chaîne d'approvisionnement internationale.

Grâce au renforcement continu de ses politiques, de ses processus de diligence raisonnable et de ses mécanismes de suivi, l'entreprise veille au respect des exigences de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et à la protection des droits fondamentaux des travailleurs dans l'ensemble des régions où elle opère.

Dans une perspective d'amélioration continue, Canimex inc. poursuivra le renforcement de ses pratiques de prévention, de diligence raisonnable et de gouvernance responsable, afin de soutenir une chaîne d'approvisionnement transparente, durable et alignée avec les standards internationaux les plus élevés.

APPROBATION ET ATTESTATION

Conformément à l'**article 11** de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport pour les entités énumérées ci-dessous.

À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les informations présentées sont vraies, exactes et complètes, à tous égards importants, aux fins de l'application de la Loi pour l'année de déclaration visée.

J'ai le pouvoir d'agir au nom de **Roger Dubois inc.** et de **Canimex inc.**



ROGER DUBOIS
PRÉSIDENT DE ROGER DUBOIS INC. ET DE CANIMEX INC.

Drummondville, le 29 Mai 2026