

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 2024



CHAMP D'APPLICATION

En 2024, Canimex a renforcé sa démarche de responsabilité sociétale en structurant ses engagements ESG sous la coordination d'une direction dédiée. Cette gouvernance renouvelée a permis de consolider les initiatives en matière de droits humains, de protection de l'environnement et d'éthique des affaires, dans une logique de conformité proactive et d'amélioration continue.

Le présent rapport, couvrant l'exercice financier du 1er janvier au 31 décembre 2024, est produit conjointement par Roger Dubois inc. et Canimex inc., en conformité avec la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (Loi S-211).

Roger Dubois inc., société de placements et de gestion immobilière basée au Québec, y 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 de conformité de sa filiale.

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 mondiale.

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, des pays d'Europe et la Chine alimentent ses installations de fabrication situées au Québec. Les produits finis sont ensuite distribués à l'international.

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 S-211, et à promouvoir des pratiques éthiques exemplaires tant dans ses opérations internes que tout au long de sa chaîne d'approvisionnement internationale. Cet engagement s'inscrit dans une gouvernance ESG intégrée, soutenue par un ensemble cohérent de politiques structurantes, notamment :

- Un Code de conduite Canimex, incluant des formations sur l'éthique, les droits humains et les obligations réglementaires ;

- Un Code de conduite fournisseurs, revu annuellement et partagé avec l'ensemble des parties prenantes ;
- Une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail, assurant un environnement respectueux et sécuritaire ;
- Une politique de santé, sécurité et mieux-être au travail, renforcée par des actions de prévention (sentinelles, campagnes santé mentale, prévention du diabète, premiers secours, etc.) ;
- Une politique dédiée à la Loi S-211, encadrant la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants ;
- Une politique de protection des renseignements personnels, conforme à la Loi 25 du Québec ;
- Entreprise en santé – niveau 2, une reconnaissance officielle témoignant de notre engagement actif envers la santé globale et le mieux-être de nos employés.

Ces politiques sont complétées par des initiatives concrètes en matière de développement durable et de qualité de vie au travail. Canimex a mis en place des programmes de recyclage et de compostage sur l'ensemble de ses sites, tout en investissant dans des infrastructures écoresponsables, notamment l'usine Torque Force dotée d'un mur géothermique, ainsi que la conversion complète des systèmes d'éclairage vers des luminaires DEL dans toutes ses installations.

Parallèlement, l'entreprise s'engage activement à offrir un environnement de travail sain et mobilisateur. Deux kinésiologues sont disponibles pour accompagner les employés, des salles d'entraînement sont accessibles, des conseils santé sont diffusés régulièrement, et de nombreuses activités collectives sont proposées afin de promouvoir le bien-être, l'engagement et la cohésion des équipes.

Ce socle de politiques et d'actions renforce la fiabilité, la transparence et le respect des droits fondamentaux dans l'ensemble des activités de Canimex, et incarne les valeurs d'un groupe résolument engagé à bâtir une économie responsable et durable.

IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

Cartographie des risques fournisseurs

Canimex inc. s'approvisionne auprès de fournisseurs situés principalement dans des pays occidentaux tels que le Canada, les États-Unis, des pays d'Europe, où les cadres réglementaires encadrant le travail, la sécurité et les droits humains sont bien établis. Une part significative de notre approvisionnement provient également de la Chine, où les cadres légaux peuvent différer ou être moins alignés avec les standards nord-américains et européens.

Consciente de ces particularités, Canimex adapte ses mesures de vigilance aux réalités régionales, en appliquant une diligence raisonnable renforcée lorsque cela est nécessaire. Dans le cas de la Chine, cette approche se traduit par un accompagnement de proximité, facilité par la présence d'un bureau local. Cette implantation nous permet de maintenir un lien direct avec nos partenaires, d'assurer un suivi rigoureux des pratiques et de réaliser, au besoin, des évaluations sur place ou des revues documentaires ciblées.

Évaluation approfondie des risques

Canimex applique une approche différenciée d'évaluation de ses fournisseurs, en tenant compte de leur localisation géographique, de leur environnement réglementaire et des enjeux potentiels liés aux droits humains.

Dans les régions où les cadres réglementaires sont moins harmonisés avec les standards nord-américains ou européens, des mesures de vigilance renforcées sont mises en place. Cette approche inclut :

- L'envoi annuel du Code de conduite fournisseurs, qui présente clairement nos attentes en matière d'éthique, de respect des droits humains, de santé, sécurité et pratiques environnementales.
- La signature d'une lettre d'engagement par les fournisseurs concernés, confirmant leur adhésion aux principes du Code de conduite ;
- Des échanges réguliers et un accompagnement de proximité, rendus possibles grâce à la présence de notre bureau local en Chine, afin de maintenir un lien direct et une compréhension concrète des pratiques sur le terrain ;
- Des évaluations sur place, lorsque jugées nécessaires, portant sur les conditions de travail, la sécurité, et le respect des principes fondamentaux de conformité sociale et environnementale.

Cette démarche s'inscrit dans la volonté de Canimex de bâtir une chaîne d'approvisionnement responsable, transparente et conforme aux valeurs de l'entreprise.

Gestion et suivi des non-conformités

Canimex entretient des relations de partenariat durables avec ses fournisseurs et favorise la collaboration dans une logique d'amélioration continue. Des évaluations fournisseurs sont réalisées de manière régulière, et des actions correctives sont mises en place lorsque requis, en fonction des écarts observés par rapport à nos exigences. Cette approche permet de renforcer la conformité, tout en maintenant un dialogue constructif avec nos partenaires, dans le respect des engagements mutuels définis notamment dans le Code de conduite fournisseurs.

MESURE DE REMÉDIATION ET SOLIDARITÉ

Travail forcé et travail des enfants

Aucun incident lié au travail forcé ou au travail des enfants n'a été identifié en 2024. Si une situation devait être détectée, Canimex mettrait en œuvre un plan de remédiation immédiat, incluant :

Un accompagnement social et financier adapté aux travailleurs affectés, en collaboration avec les parties prenantes concernées ;

La suspension ou la radiation du fournisseur non conforme, selon la gravité et la réponse apportée.

Pertes de revenus des communautés vulnérables :

Aucun impact financier n'a été constaté.

FORMATION ET RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES

Canimex déploie régulièrement des formations obligatoires à l'ensemble de ses employés afin de favoriser une culture de conformité, de respect et de mieux-être collectif. Ces formations couvrent notamment :

- Code de conduite Canimex : formation obligatoire portant sur les principes éthiques, les comportements attendus et les obligations professionnelles au sein du groupe ;
- Politique de prévention du harcèlement au travail : sensibilisation aux comportements inacceptables, aux mécanismes de signalement et aux ressources disponibles ;
- Loi 25 – Protection des renseignements personnels : présentation des obligations légales et des bonnes pratiques pour garantir la confidentialité et la sécurité des données ;
- Droits humains & Loi S-211 : engagement formel contre le travail forcé et le travail des enfants, intégré à notre gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement ;
- Santé, Sécurité et Mieux-être (SST) : formation à la prévention des accidents via l'Académie Canimex, en plus de webinaires sur la gestion du stress et de capsules de sensibilisation à la nutrition diffusées auprès des équipes.

Ces programmes s'inscrivent dans une approche globale de développement des compétences, de prévention des risques et de promotion d'un environnement de travail sain, inclusif et responsable.

SUIVI ET AMÉLIORATION CONTINUE

Dans une logique d'amélioration continue, Canimex poursuit et intensifie ses initiatives internes en matière de bien-être, d'environnement et de responsabilité sociale :

- Santé et mieux-être au travail : En tant qu'entreprise en santé – niveau 2, Canimex déploie des programmes structurés de prévention. Des sentinelles formées jouent un rôle de veille et d'accompagnement auprès de leurs collègues.
- Transition énergétique et infrastructures durables : L'entreprise investit activement dans des bâtiments écoresponsables, comme l'usine Torque Force dotée d'un mur géothermique. Le remplacement des systèmes d'éclairage par des luminaires DEL permet également de réduire l'empreinte carbone.
- Optimisation des ressources et économie circulaire : Des actions concrètes sont mises en œuvre pour prolonger la durée de vie des équipements, réduire les déchets et améliorer l'efficacité opérationnelle.
- Environnement de travail durable : Le recyclage et le compostage sont intégrés aux pratiques quotidiennes, contribuant à un modèle de gestion plus écoresponsable.
- Culture éthique et responsable : Les formations obligatoires sur le Code de conduite, la santé et sécurité et les droits humains renforcent l'engagement individuel et collectif au sein de l'organisation.

Ces mesures structurantes viennent enrichir la démarche ESG de Canimex et soutiennent ses engagements à long terme en matière de conformité, de prévention et de développement durable.

CONCLUSION

Canimex inc. demeure fermement engagée à promouvoir des pratiques de travail éthiques et à prévenir toute forme de travail forcé ou de travail des enfants au sein de ses chaînes d'approvisionnement. Nous poursuivrons nos efforts pour renforcer nos politiques et processus de diligence raisonnable, dans le but d'assurer la conformité avec la Loi S-211 et de protéger les droits fondamentaux des travailleurs dans toutes les régions où nous opérons.

APPROBATION ET ATTESTATION

Conformément aux exigences de la Loi, notamment à son article 11, 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, et ce, 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 21 Mai 2025