



30 MAI 2025

121352 CANADA INC.

RAPPORT ANNUEL 2024

*LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS
DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT*

1 | INTRODUCTION

Le présent rapport est publié 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 (la « **Loi** ») et constitue le rapport annuel de 121352 Canada Inc. (« **Technosub** ») pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2024. Technosub est une filiale détenue à 100% par Groupe Technosub inc. (« **Groupe Technosub** »), en tant que société de gestion, compte essentiellement sur les efforts de Technosub, en tant qu'entité opérante, en ce qui concerne la surveillance et la gestion de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement, ainsi que le respect des lois et des règlements applicables.

Le présent rapport offre un aperçu de l'approche de gouvernance, de l'évaluation des risques et de la stratégie d'atténuation de Technosub en relation avec le travail forcé et le travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnements.

Technosub n'est pas assujetti à des exigences de déclaration en vertu d'une loi sur la chaîne d'approvisionnement dans une autre juridiction.

2 | STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Technosub (numéro d'entreprise : 1171906283) est une société par actions constituée en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions, dont le siège social est situé au 1156 av. Larivière, Rouyn-Noranda (Québec), J9X4K8, Canada. Technosub est composé de trois divisions canadiennes. Dans son ensemble, Technosub compte près de 200 employés.

Technosub est un fournisseur de solutions sur mesure, innovantes et durables dans le domaine du pompage et de la gestion des eaux. Les principales activités de Groupe Technosub sont la fabrication, la réparation et le commerce de gros d'une vaste gamme de pompes industrielles à travers l'Amérique du Nord.

Les pompes, les matières premières, les composants et les pièces nécessaires à la fabrication et à l'assemblage des produits de Technosub sont achetés auprès de fournisseurs situés principalement au Canada, aux États-Unis, en Europe ainsi qu'au Japon ou fabriqués dans les installations de Technosub.

3 | POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE

L'intégrité, une éthique solide et le leadership sont des éléments clés dans la poursuite de nos activités et relations d'affaires, lesquelles sont guidées par nos valeurs fondamentales d'Engagement, de Flexibilité, de Créativité et de Confiance.

Le comité Gouvernance et Ressources Humaines du conseil d'administration de Groupe Technosub est chargé, entre autres, de recommander l'approche de Groupe Technosub relativement au milieu de travail (questions touchant la santé et la sécurité au travail et la formation) et au milieu humain (questions touchant la responsabilité sociale des entreprises) et d'assurer l'encadrement de cette approche. Bien que Groupe Technosub ne dispose actuellement d'aucune politique dédiée spécifiquement à prévenir et atténuer les risques liés à l'utilisation du travail forcé ou du travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement, Groupe Technosub a adopté diverses politiques et directives alignées avec une approche visant à garantir un milieu de travail humain et sécuritaire. Ces politiques et directives sont applicables à sa filiale, Technosub, et à toutes ses divisions.

PARITÉ SALARIALE

Technosub s'est engagée il y a longtemps à offrir une rémunération concurrentielle et non discriminatoire, prenant en compte l'expertise, le talent et la motivation des employés. Le système de rémunération de Technosub est également conçu pour garantir l'équité interne et fait l'objet d'une révision interne ainsi qu'externe.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Groupe Technosub a mis en place une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes. Cette politique a pour objectif d'éliminer toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'organisation. Elle établit également les procédures d'intervention à suivre lors du dépôt d'une plainte ou de la signalisation d'une situation préoccupante. Cette initiative reflète l'engagement formel de Groupe Technosub à garantir aux employés un droit à la dignité, au respect, et à un environnement de travail sans harcèlement, discrimination, ni violence. Cette politique est diffusée annuellement aux employés, incluant un examen pour vérifier sa compréhension. De plus, une formation sur le sujet est également dispensée à tous les employés et gestionnaires de Technosub.

POLITIQUE SUR L'ÉTHIQUE AU TRAVAIL

Groupe Technosub a adopté une politique quant à l'éthique au travail visant à définir ce que constitue l'éthique au travail et à fournir des lignes directrices quant aux pratiques éthiques souhaitées, ainsi qu'au processus décisionnel à adopter en affaire. Cette politique a pour objectif de promouvoir une culture d'éthique et d'intégrité dans le cadre de ses activités par l'entremise de tous ses acteurs. Technosub s'engage également à sélectionner des partenaires commerciaux en fonction de normes éthiques et veille à ce que ses fournisseurs respectent des valeurs semblables aux siennes et fassent preuve de la même intégrité. Les employés sont encouragés à signaler à leurs gestionnaires ou à un membre de la direction toute violation présumée de la politique. Le processus est confidentiel, et toute forme de représailles ou d'intimidation à l'encontre de l'employé qui rapporte une violation est interdite. Les employés de Technosub sont tenus de certifier, au début de leur emploi, puis chaque année par la suite, qu'ils ont lu, compris et acceptent de se conformer à la *Politique sur l'éthique au travail* de Groupe Technosub.

De plus, en tant qu'entreprise dont le siège social est basé au Canada et dont les activités sont principalement situées en Amérique du Nord, nous sommes pleinement conscients des lois et règlements relatifs aux normes du travail, que nous respectons. Technosub aspire à être un citoyen corporatif responsable et un employeur de choix. C'est pourquoi nous nous engageons à respecter non seulement les exigences réglementaires en matière d'emploi, mais également à aller au-delà de celles-ci. Il convient également de souligner qu'un peu plus de 40% de nos employés canadiens sont couverts par une convention collective, garantissant des conditions de travail bien supérieures aux exigences minimales réglementaires.

4 | MESURES PRISES POUR PRÉVENIR ET RÉDUIRE LES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2024, Technosub a pris les mesures suivantes pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement :

- i. Technosub a consulté ses conseillers juridiques au sujet de l'application de la Loi et a préparé une présentation à son conseil d'administration sur les exigences de déclaration et de rapport connexes.
- ii. Technosub a adopté la Politique sur l'éthique au travail et a mis à jour la Politique sur le harcèlement au travail, mentionnées précédemment. Ces politiques sont applicables à tous les employés, quel que soit leur niveau hiérarchique au sein de Technosub.
- iii. Technosub s'assure que tous ses employés sont embauchés conformément, au minimum, aux lois et règlements applicables et que les individus ont le droit de travailler et qu'ils choisissent de le faire de leur plein gré.

5 | RISQUES LIÉS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

Bien qu'aucun processus de détermination des risques n'ait été entrepris par Technosub au cours de son dernier exercice financier, il semble que, de prime abord, les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités en Amérique du Nord soient très faibles, voire nuls (nous vous renvoyons à la section 4 iii du présent rapport à cet égard).

Il convient de noter que, pour le moment, aucune cartographie ou évaluation officielle des chaînes d'approvisionnement de Technosub n'a été effectuée, ce qui signifie que les risques potentiels liés à nos chaînes d'approvisionnements n'ont pas été identifiés.

6 | MESURES DE REMÉDIATION AU RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS

Technosub n'ayant pas encore identifié de risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnements, aucune mesure de remédiation n'a été prise à ce jour.

7 | REMÉDIATION EN CAS DE PERTE DE REVENUS

Puisque Technosub n'a pas encore identifié de cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnements, aucune mesure n'a été prise pour remédier à de potentielles pertes de revenus des familles les plus vulnérables résultant des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé et au travail des enfants.

8 | FORMATION

Bien que Technosub n'offre actuellement pas de formation spécifiquement axée sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, Technosub, comme mentionné précédemment, dispense à ses employés une formation obligatoire en matière de prévention de harcèlement et de conduite discriminatoire.

9 | ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Technosub reconnaît que la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants nécessite un engagement constant et une sensibilisation continue pour prendre des initiatives appropriées et demeurer vigilant face aux risques liés à ces questions. Bien que Technosub n'ait pas adopté de mesures spécifiquement dédiées à évaluer l'efficacité de ses actions, Technosub révise et améliore régulièrement ses procédures afin d'offrir un milieu de travail fondé sur l'éthique et l'intégrité, exempt de discrimination, de harcèlement et de violence.

10 | NOTRE ENGAGEMENT

Au printemps 2025, Technosub, avec l'aide de ses conseillers juridiques externes, a élaboré un questionnaire concernant le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement destiné à ses fournisseurs. Son objectif est de recueillir des informations sur les politiques et pratiques des fournisseurs concernant l'âge minimum de travail, les travailleurs étrangers ou migrants, le recours à des agences de recrutement, la surveillance du travail forcé et du travail des enfants, la vérification des pratiques de leurs propres fournisseurs dans ces domaines, ainsi que les mécanismes de règlement des griefs et de recours. Ce questionnaire sera transmis au cours de l'exercice se terminant le 31 décembre 2025 à certains fournisseurs identifiés par Technosub sur la base de critères encore à déterminer. L'objectif est de cibler les fournisseurs qui présentent, selon Technosub, un risque plus élevé de recours au travail forcé et au travail des enfants. Cette démarche permettra à Technosub d'examiner et de cartographier ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

11 | APPROBATION ET ATTESTATION

Ce rapport a été approuvé conformément au sous-paragraphe 11 (4)(b)(i) de la Loi par les conseils d'administration de 121352 Canada inc. pour l'exercice financier terminé le 31 décembre 2024.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, je, en ma qualité d'administrateur, atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport au nom du conseil d'administration de l'entité mentionnée ci-dessus. Sur la base de mes connaissances, et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

J'ai l'autorité de lier 121352 Canada inc.

Signé par :



E4B7EF36F6B1471...

HÉLÈNE CHARTIER,
ADMINISTRATEUR DE 121352 CANADA INC.

30 mai 2025

DATE D'ADOPTION