



 THE HEICO COMPANIES

**HEICO 2004 MEMBER, INC.
FAISANT AFFAIRES SOUS LA RAISON SOCIALE GROUPE
TRANSFORMATION DES MÉTAUX DU CANADA**

**RAPPORT SOUMIS EN VERTU DE LA LOI SUR LA LUTTE
CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS
DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT**

**EXERCICE FINANCIER S'ÉTANT TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE
2023**

1. INTRODUCTION

Le présent rapport est fait en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada) (la « Loi ») et concerne Heico 2004 Member, Inc., faisant affaires sous la raison sociale Groupe Transformation des Métaux Canada (ci-après « MPG Canada ») en sa qualité de commandité de Ifastgroupe 2004 L.P. (pour ses divisions Infasco et Galvano et sa filiale Infasco Nut L.P.), Ivaco Rolling Mills 2004 L.P. et Sivaco Wire Group 2004 L.P. (pour ses divisions Sivaco Ontario et Sivaco Québec).

Par la présente, MPG Canada fait rapport au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile sur les mesures prises au cours de son dernier exercice financier, terminé le 31 décembre 2023, afin de prévenir et atténuer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à une quelconque étape de la production de ses marchandises, au Canada ou ailleurs, ou lors de leur importation au Canada.

2. MESURES POUR PRÉVENIR ET RÉDUIRE LES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, nous nous sommes familiarisés avec les mesures de transparence qui y sont introduites ainsi qu'avec les obligations qu'elle impose à MPG Canada. Nous avons constaté que nos termes et conditions d'achat standards, en vigueur en 2023, réfèrent spécifiquement à l'interdiction de travail forcé et de travail des enfants autant au sein de notre entreprise que pour nos fournisseurs directs, tel que plus amplement décrit à la section 3B. du présent rapport.

Enfin, depuis l'entrée en vigueur de la Loi, nous avons débuté la collecte d'information au sein des chaînes d'approvisionnement de chacune de nos entités, afin d'entamer le processus de standardisation de sélection des fournisseurs à l'échelle MPG Canada.

3. STRUCTURE, ACTIVITÉS COMMERCIALES ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (c. C-44), MPG Canada est une filiale de The Heico Companies (« Heico »). Heico est une société en portefeuille qui détient et exploite plusieurs entreprises à travers le monde, regroupées sous quatre plateformes. MPG Canada fait partie de l'une des quatre plateformes de Heico et exerce ses activités dans le secteur de la métallurgie, plus spécifiquement dans la fabrication, la transformation et la distribution de produits d'acier tels que le fil machine, le fil tréfilé, les boulons, les écrous et autres éléments de fixation.

Le siège social de MPG Canada est situé à L'Orignal, en Ontario, et les entités contrôlées par MPG Canada dont il est question dans ce rapport ont toutes un établissement au Québec et/ou en Ontario. Au total, MPG Canada emploie plus de 1600 personnes, dont 100% au Canada.

MPG Canada exploite trois entreprises dont les activités se déroulent sur six sites de fabrication au Québec et en Ontario : Ivaco Rolling Mills (L'Orignal, ON), Sivaco Wire Group (Marieville, QC - Ingersoll, ON) et Ifastgroupe (avec des divisions à Marieville, QC et Saint-Mathieu-de-Beloeil, QC et une filiale à Mississauga, ON).

Les activités commerciales de MPG Canada sont réparties sur trois segments clés : les produits en fil d'acier, les fixations en acier et les produits en fil machine.

La grande majorité des achats de produits et services de MPG Canada proviennent de fournisseurs directs situés au Canada, avec une proportion d'environ 86 %. Outre les produits et services en provenance du Canada, environ 10 % des achats de produits et services proviennent de fournisseurs directs situés aux États-Unis. Une faible proportion des achats de produits et services proviennent de fournisseurs directs situés dans des pays dont la Chine, l'Inde, Taïwan, la Corée du Sud, l'Équateur et le Brésil.

4. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE, RELATIFS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

Tel qu'énoncé dans le Code de Conduite d'Heico, notre succès à long terme en tant qu'entreprise dépend de nombreux facteurs, notamment d'une vision stratégique, d'un leadership inspiré, d'une innovation centrée sur le client et de produits et services de classe mondiale. Notre succès dépend également de notre réputation sur le marché en matière d'honnêteté, d'intégrité et de citoyenneté d'entreprise. Notre réputation d'intégrité est - et doit toujours être - la pierre angulaire de notre activité. Nos normes éthiques, qui vont bien au-delà des exigences légales minimales, nous reflètent et nous définissent en tant qu'entreprise et en tant qu'individus.

Quelles que soient les circonstances, nous exigeons de nos partenaires commerciaux et de toutes autres personnes qui agissent en notre nom qu'ils respectent les mêmes normes élevées. Un tel engagement inspire confiance à nos partenaires commerciaux, leur montre que nous partageons des objectifs communs et permet d'établir des relations de confiance à long terme mutuellement bénéfiques.

A. Code de Conduite

Le Code de Conduite de Heico s'applique à tou(te)s les employé(e)s de MPG Canada. Le Code de conduite clarifie la mission, les valeurs et les principes de Heico et de ses filiales, et les relie à un ensemble de lignes directrices sur la manière dont les employé(e)s doivent agir sur le lieu de travail, entre eux, avec les partenaires commerciaux et au sein de la communauté. Il s'agit d'un point de référence qui informe les employé(e)s des procédures afin de prendre des décisions commerciales judicieuses et, le cas échéant, des mesures à prendre en cas de non-conformité. Ce Code de Conduite renferme une section sur les Droits de la personne, laquelle se lit comme suit :

« Nous respectons les droits de la personne dans l'exercice de nos activités. Nous respecterons les normes internationales de conduite en matière de droits de la personne, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme et nous efforcerons de protéger les droits fondamentaux de la personne dans l'exercice de nos activités. À cet égard, nous nous engageons à offrir un milieu de travail exempt de discrimination et des conditions de travail saines et sécuritaires, à rester dans les limites de la loi en matière de temps de travail et à verser une rémunération conforme à la loi par rapport au travail effectué. Nous nous conformerons à toutes les lois relatives au travail des enfants et au travail

contraint. Nous respecterons la liberté syndicale des employés et leur droit de choisir un représentant pour la conduite de négociations collectives, s'ils le désirent. Nous ne traiterons pas sciemment d'affaires avec des partenaires commerciaux dont les pratiques sont contraires à cette politique. »

Dès l'embauche d'un(e) nouvel(le) employé(e), et annuellement par la suite, chaque employé(e) doit lire le Code de Conduite. Au surplus, et sur une base annuelle, une formation, sous forme de webinaire, accompagne la mise à jour du Code de Conduite. Cette formation doit obligatoirement être suivie par tou(tes) les employé(e)s, et les taux de participation et de complétion font l'objet d'un suivi rigoureux par la haute direction de Heico. Enfin, en plus d'être partagé via les forums de communication internes (courriels, intranet), ce Code de Conduite est disponible sur le site web de chacune des entités de MPG Canada, permettant à tout collaborateur externe d'en savoir davantage sur les valeurs et principes qui sont à la base de la conduite de nos employé(e)s.

De plus, nos employé(e)s sont tenus de signaler toute violation ou suspicion de violation de notre Code de Conduite, de nos politiques ou des lois en vigueur. Enfin, dans un objectif de renforcer notre culture d'intégrité et de conformité, nous encourageons les employé(e)s à s'exprimer librement. Pour se faire, les employés peuvent accéder à la ligne d'assistance téléphonique gratuite de Heico pour signaler une situation qu'ils ont observée et qui les préoccupe. Dans les pays qui le permettent, l'utilisation de cette ligne d'assistance téléphonique peut se faire de manière anonyme.

B. Modalités et Conditions d'achat

Les Modalités et Conditions d'achat, dont les termes sont standardisés pour l'ensemble des entités contrôlées par MPG Canada, gouvernent nos relations contractuelles avec nos fournisseurs directs de biens et de services et renferment une clause de conformité aux lois applicables. Le Code de Conduite des Partenaires d'Affaires est défini, dans les Modalités et Conditions d'achat, comme faisant parties des lois applicables auxquelles nos fournisseurs directs doivent se conformer. Le Code de Conduite des Partenaires d'Affaires réfère spécifiquement au travail forcé et au travail des enfants, tel que plus amplement décrit à la section « C » ci-dessous.

Les Modalités et Conditions d'achat sont publiées sur le site web de chacune de nos entités. Chaque cocontractant lié par les Modalités et Conditions d'achat reconnaît et confirme par le fait-même, avoir lu le Code de Conduite des Partenaires d'Affaires, il accepte de remplir ses obligations contractuelles conformément à ce Code et il convient de ne rien faire qui puisse entraîner une violation de ce Code par MPG Canada.

C. Code de Conduite des Partenaires d'Affaires

Le Code de Conduite des Partenaires d'Affaires énonce les principes et les normes éthiques que nous attendons des agents commerciaux, des distributeurs, des revendeurs, des consultants, des prestataires de services, des agents d'achat et autres fournisseurs directs de biens et de services (« Partenaires d'Affaires »). MPG Canada demande à tous ses Partenaires d'Affaires de former leurs employé(e)s à comprendre et à respecter ce Code. Les Partenaires d'Affaires sont par ailleurs avisés que toute violation de ce Code pourrait mettre en péril la relation d'affaire avec MPG Canada.

Le Code de Conduite des Partenaires d'Affaires renferme la clause ci-dessous :

« DROITS DE L'HOMME

Nous nous engageons à traiter nos employés, nos clients et chacun de nos Partenaires d'Affaires avec dignité et dans le respect des droits de l'homme tels que définis dans la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies. Nous attendons de chacun de nos Partenaires d'Affaires qu'il mette en place des contrôles permettant:

· D'interdire le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains. »

D. Processus de sélection des fournisseurs directs

Avant d'être sélectionné par MPG Canada, chaque fournisseur direct doit passer par un processus de sélection bien établi. Ce processus nous permet de nous assurer que nos fournisseurs directs peuvent fournir des biens et services de haute qualité tout en respectant les normes en matière de droits de l'homme. Chacune des entités de MPG Canada adapte le processus de sélection selon ses besoins spécifiques, tel que ci-dessous décrit.

- Ifastgroupe: Préalablement à toute acceptation d'un nouveau fournisseur direct, l'équipe d'approvisionnement effectue une recherche, avec le nom de l'entité du fournisseur, sur la plateforme E2Open – Amber Road, afin de valider que le fournisseur ne se retrouve pas sur une liste d'entités sanctionnées par le gouvernement.
 - Infasco Nut: Préalablement à toute acceptation d'un nouveau fournisseur direct, l'équipe d'approvisionnement envoie un formulaire de pré-acceptation au fournisseur. Bien que ce formulaire concerne essentiellement la qualité des produits à être fournis, une section est dédiée à l'interdiction de travail forcé et de travail des enfants. Également, dans ce formulaire, il est demandé au fournisseur d'indiquer s'il détient un code de conduite ainsi qu'une politique écrite en matière de travail forcé et de travail des enfants.
- Ivaco Rolling Mills: Préalablement à toute acceptation d'un nouveau fournisseur direct, l'équipe d'approvisionnement envoie un formulaire de pré-acceptation au fournisseur. Dans ce formulaire, il est demandé au fournisseur de divulguer s'il détient une politique écrite en matière de travail forcé et de travail des enfants et, le cas échéant, de partager une copie de cette politique avec Ivaco Rolling Mills. Le formulaire complété doit être signé et retourné à Ivaco Rolling Mills avant le début de l'exécution de tout contrat.

De plus, il est requis de tout fournisseur de matériaux utilisé dans la production de billettes d'acier de compléter un formulaire de reconnaissance de conformité. Dans ce formulaire, il est demandé au fournisseur de confirmer qu'il n'a pas recours au travail forcé ou au travail des enfants dans la production de tout produit fourni à Ivaco Rolling Mills ou de toute matière première ou produit intermédiaire utilisé dans la production de tout produit final fourni à Ivaco Rolling Mills. Le formulaire complété doit être signé et retourné à Ivaco Rolling Mills avant le début de l'exécution de tout contrat.

- Sivaco Wire Group (pour sa division Sivaco Québec): Préalablement à toute acceptation d'un nouveau fournisseur, l'équipe d'approvisionnement effectue une recherche, avec le nom de l'entité du fournisseur, sur la plateforme E2Open – Amber Road, afin de valider que

le fournisseur ne se retrouve pas sur une liste d'entités sanctionnées par le gouvernement.

5. PARTIES DES ACTIVITÉS COMMERCIALES ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DE MPG CANADA QUI COMPORTENT UN RISQUE DE TRAVAIL FORCÉ OU DE TRAVAIL DES ENFANTS ET MESURES POUR ÉVALUER ET GÉRER CE RISQUE

5.1 AU SEIN DE L'ORGANISATION

Au sein de nos activités pour nos employé(e)s de MPG Canada, nous estimons que le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de nos activités est faible, pour les raisons suivantes :

- Les processus de recrutement assurent la conformité aux normes en vigueur au Canada, où est établi cent pourcent (100%) de notre personnel.
- Une fois à l'emploi de MPG Canada, les employé(e)s bénéficient au minimum des avantages et des droits prévus par les lois et règlements en vigueur au Canada; certaines des politiques de MPG Canada prévoient un standard plus élevé à certains égards.
- MPG Canada reconnaît également le droit de ses employé(e)s à la liberté d'association. Parmi la proportion d'employé(e)s qui travaille au Canada, soixante et onze pourcent (71%) est couverte par une convention collective, ce qui assure le respect des conditions de travail négociées par les groupes syndicaux et contribue ainsi à exclure le risque de travail forcé ou de travail des enfants.

5.2 AU SEIN DE NOS CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

MPG Canada reconnaît que le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants existe, notamment étant donné que ses chaînes d'approvisionnement, y compris celles de ses fournisseurs directs, s'étendent à des régions où le risque répertorié de recours au travail forcé et au travail des enfants est réel. Néanmoins, au 31 décembre 2023, comme la vaste majorité de nos fournisseurs directs de biens et services provenaient d'Amérique du Nord, MPG Canada n'avait toutefois pas encore entamé un processus formel d'évaluation de ces risques.

6. MESURES PRISES POUR REMÉDIER À TOUT RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS

MPG Canada n'a identifié aucun cas de recours au travail forcé ou au travail des enfants pour l'exercice financier s'étant terminé le 31 décembre 2023. Par conséquent, aucune mesure n'a été mise en œuvre pour y remédier.

7. MESURES PRISES POUR REMÉDIER AUX PERTES DE REVENUS DES FAMILLES LES PLUS VULNÉRABLES ENGENDRÉES PAR TOUTE MESURE VISANT À ÉLIMINER LE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS ET DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DE MPG CANADA

Étant donné l'absence d'impact répertorié pour l'exercice financier s'étant terminé le 31 décembre 2023, aucune mesure n'a été mise en œuvre dans ce domaine.

8. FORMATION AUX EMPLOYÉ(E)S SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

Pour l'exercice financier s'étant terminé le 31 décembre 2023, nos employé(e)s ont reçu une formation obligatoire au sujet du Code de Conduite, qui traitait d'enjeux éthiques, de manière générale et dont une section spécifique réitérait notre engagement à respecter les lois sur les droits de la personne dans le cadre de nos activités, y compris celles contre l'esclavage, la traite des personnes et le travail des enfants.

9. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES EFFORTS POUR ÉVITER LE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

Aucune mesure n'a été prise pendant l'exercice financier s'étant terminé le 31 décembre 2023 pour évaluer l'efficacité de la prévention et de la réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants dans les activités et chaînes d'approvisionnement de MPG Canada.

APPROBATION ET ATTESTATION

Ce rapport porte sur l'exercice financier 2023 (1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023) et est publié en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*. Il constitue le premier rapport conjoint de Heico 2004 Member, Inc., faisant affaires sous la raison sociale Groupe Transformation des Métaux Canada (« MPG Canada »), en vertu de la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour MPG Canada.

À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme 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.



Matt Walker

Président Heico 2004 Member, Inc., Ifastgroupe 2004 L.P., Ivaco Rolling Mills 2004 L.P., Sivaco Wire Group 2004 L.P.

Le 28 mai, 2024