

## **RAPPORT ANNUEL 2025** **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 2025. 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'approvisionnement.

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 avenue Larivière, Rouyn-Noranda (Québec), J9X 4K8, 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'engage à offrir une rémunération compétitive, équitable et exempte de discrimination, fondée sur la reconnaissance de l'expertise, du talent et de l'engagement des employés. Un programme de rémunération structuré est en place pour assurer des salaires justes et alignés sur le marché, tout en garantissant l'équité interne. Révisé régulièrement à l'interne et à l'externe, il permet d'encadrer les augmentations.

#### POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

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 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

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 que près de 40 % de nos employés canadiens sont couverts par une convention collective, garantissant des conditions de travail bien supérieures aux exigences minimales réglementaires.

#### **4. PRÉVENTION DU TRAVAIL FORCÉ ET ANALYSE DES FOURNISSEURS**

##### **a. 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 2025, 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. Pratiques d'embauche responsables**

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.

##### **ii. Cadre de politiques internes**

Technosub a poursuivi le renforcement de ses mécanismes internes par la révision périodique de ses politiques clés et la mise en place d'une vigie aux deux ans. Ces travaux ont permis de mettre à jour les politiques sur l'éthique au travail et sur la prévention du harcèlement, ainsi que d'intégrer, en 2025, une clause de dénonciation et de déployer une politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion, contribuant à promouvoir un environnement de travail respectueux.

##### **iii. Démarche auprès des fournisseurs et collecte d'information**

Avec l'appui de ses conseillers juridiques externes, Technosub a élaboré un questionnaire portant sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, destiné à ses fournisseurs. Ce questionnaire vise à recueillir de l'information sur leurs politiques et pratiques, notamment en ce qui concerne l'âge minimum d'emploi, le recours à des travailleurs étrangers ou migrants, l'utilisation d'agences de recrutement, les mécanismes de surveillance du travail forcé et du travail des enfants, les pratiques de diligence à l'égard de leurs propres fournisseurs, ainsi que les mécanismes de règlement des griefs et de recours.

Dans le cadre de cette démarche, Technosub a ciblé certains de ses principaux fournisseurs sur la base de critères de priorisation, notamment l'importance stratégique, la valeur des achats ainsi que des facteurs géographiques ou sectoriels. Les fournisseurs ainsi sélectionnés représentaient une part significative des achats de Technosub et constituaient un échantillon pertinent aux fins de cette première analyse structurée.

À la date de clôture de l'exercice 2025, les taux de réponse observés reflétaient différents niveaux de maturité et d'avancement des processus internes des fournisseurs. L'analyse présentée ci après repose exclusivement sur les questionnaires reçus, complétés et jugés exploitables.

### **b. RÉSULTATS DE L'ANALYSE DES FOURNISSEURS**

L'analyse consolidée des questionnaires fournisseurs démontre que :

- aucun cas avéré ou allégué de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié;
- l'ensemble des fournisseurs déclarent respecter les lois applicables en matière d'âge minimum de travail;
- certains fournisseurs emploient de la main-d'œuvre étrangère ou migrante, laquelle est encadrée par des permis valides, des contrats écrits et des normes salariales conformes;
- les risques identifiés sont faibles, indirects ou administratifs, principalement liés à la formalisation variable des pratiques documentaires et à la complexité de certaines chaînes d'approvisionnement internationales.

Cette démarche constitue une première cartographie concrète des risques liés à l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement de Technosub.

### **c. EXAMEN DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE DES FOURNISSEURS**

À titre complémentaire, pour certains fournisseurs jugés stratégiques et n'ayant pas transmis de questionnaire à la date de clôture de l'exercice 2025, Technosub a effectué une revue de l'information publique disponible concernant leurs pratiques générales en matière de gouvernance, de responsabilité sociale et d'ESG telle que présentée sur leurs sites internet institutionnels.

Cette revue a permis d'identifier, l'existence de politiques, d'engagements ou de communications publiques portant notamment sur le respect des droits de la personne, les pratiques d'emploi responsable et, pour certains fournisseurs, la gestion des risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans leurs activités ou leurs chaînes d'approvisionnement.

Ces démarches visaient à mieux contextualiser l'environnement de gouvernance de ces fournisseurs, sans toutefois se substituer à l'analyse formelle reposant sur les questionnaires fournisseurs. L'évaluation des risques présentée dans le présent rapport repose exclusivement sur les questionnaires reçus et jugés exploitables en 2025 conformément à une approche graduelle et proportionnée fondée sur l'information disponible.

## **5. RISQUES LIÉS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS**

À la lumière des démarches entreprises en 2025, incluant la cartographie préliminaire des chaînes d'approvisionnement, le ciblage de certains fournisseurs et l'analyse des questionnaires reçus, Technosub dispose d'une première compréhension structurée des risques potentiels liés au travail forcé et au travail des enfants.

Sur la base des informations obtenues à ce jour à partir des questionnaires complétés et signés, aucun risque avéré ou allégué de recours au travail forcé ou au travail des enfants n'a été identifié. Ces travaux constituent toutefois une première étape et ne permettent pas d'exclure l'existence de risques potentiels dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement de Technosub.

Technosub considère cet exercice comme une base de référence en vue de l'amélioration continue de ses pratiques.

## **6. MESURES DE REMÉDIATION AU RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS**

Technosub n'a identifié, à ce jour, aucun cas avéré ou allégué de recours au travail forcé ou au travail des enfants au sein de ses activités ou de ses chaînes d'approvisionnement. En conséquence, aucune mesure de remédiation spécifique n'a été mise en œuvre.

## **7. REMÉDIATION EN CAS DE PERTE DE REVENUS**

Étant donné qu'aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié à ce jour dans le cadre des démarches entreprises par Technosub, aucune mesure n'a été requise pour remédier à de potentielles pertes de revenus des familles les plus vulnérables résultant de mesures visant à éliminer le recours au travail forcé ou 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, l'entreprise offre à l'ensemble de ses employés une formation obligatoire en matière de prévention du harcèlement et de conduite discriminatoire, tel que mentionné précédemment.

Ces formations s'inscrivent dans une démarche visant à promouvoir un environnement de travail respectueux, éthique et conforme aux lois et règlements applicables. Les initiatives mises en place en 2025 constituent une première étape permettant à Technosub d'évaluer l'évolution de ses actions de sensibilisation selon les risques identifiés et l'information disponible.

## **9. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ**

Technosub reconnaît que la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants nécessite une vigilance constante. Bien que l'entreprise n'ait pas encore mis en place de mécanismes formalisés visant spécifiquement à mesurer l'efficacité de ses actions, les démarches entreprises en 2025, notamment la collecte et l'analyse d'informations auprès de certains fournisseurs, constituent une première base de référence.

Ces travaux permettront à Technosub d'orienter l'évolution progressive de ses pratiques. Par ailleurs, l'entreprise révisé et améliore régulièrement ses procédures internes 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**

En 2025, Technosub, avec l'aide de ses conseillers juridiques externes, a élaboré et déployé un questionnaire portant sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, destiné à certains fournisseurs sélectionnés selon des critères de priorisation. Cette démarche visait à recueillir des informations sur les politiques et pratiques des fournisseurs et à soutenir une première cartographie des risques potentiels.

S'appuyant sur les informations recueillies, Technosub entend poursuivre l'amélioration de

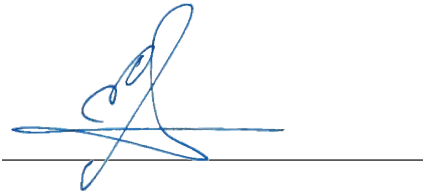
ses pratiques de manière progressive et proportionnée, notamment en faisant évoluer ses réflexions en matière d’approvisionnement responsable, incluant l’intégration graduelle de ces considérations à ses politiques et le développement d’outils de suivi appropriés, dans une logique d’amélioration continue.

## **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 2025.

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.



**ERIC BEAUPRÉ**

PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL ET ADMINISTRATEUR DE 123152 CANADA INC.

DATE D’ADOPTION : 21 MAI 2026