

Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants 2025

1. INTRODUCTION

Ce rapport concerne l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2025. Il est publié par Fenplast inc. et ses filiales concernées, en conformité avec la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** ») en vigueur au Canada.

Les références dans ce rapport à « Société », « nous », « notre » et à des termes similaires désignent Fenplast inc. (« **Fenplast** ») ou sa filiale 9446-1753 Québec inc. (opérant sous le nom d'Altek Portes et Fenêtres) (« **Altek** »), laquelle est incluse dans la portée de ce rapport.

Ce rapport présente les mesures prises pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre étape de la production de marchandises au Canada par la Société ou de leur importation au Canada par la Société.

2. PRÉVENTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

La Société reconnaît l'importance fondamentale de la dignité humaine et de l'égalité. Nous croyons que la croissance économique et le progrès social vont de pair et, par conséquent, faisons tout notre possible pour offrir un milieu de travail sûr. Nous avons à cœur de protéger les droits de la personne dans le cadre de nos activités et de nos relations d'affaires.

Au cours de l'exercice financier précédent, nous avons continué de mener nos affaires conformément à nos politiques favorisant le bien-être de nos employés ainsi que de faire preuve de diligence dans nos relations contractuelles avec nos partenaires d'affaires. De plus, nous avons mis en place les mesures suivantes afin de contribuer à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants :

- Nous avons effectué une analyse nous permettant de déterminer l'emplacement de nos fournisseurs directs, ainsi que l'origine des produits utilisés par certains d'entre eux dans leurs activités.
- Nous avons recueilli de l'information lors de l'embauche de nos travailleurs afin d'assurer le respect de leur libre volonté de travailler, incluant en ce qui concerne les travailleurs étrangers que nous embauchons à l'occasion.
- Nous avons visité les installations de production de certains de nos fournisseurs situés dans des régions présentant un risque accru de travail forcé et de travail des enfants.

Ce rapport présente une description de ces mesures, ainsi que certaines initiatives additionnelles que nous entrevoyons en matière de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, étant entendu que celles-ci sont en constante évolution.

3. NOS ACTIVITÉS COMMERCIALES ET NOS CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

3.1. Nos activités

La Société est une entreprise de propriété québécoise, en affaire depuis 1989, localisée sur la Rive-Sud de Montréal. La Société se spécialise dans la fabrication de portes et fenêtres et distribue ses produits à des revendeurs. La grande majorité des ventes sont effectuées au Québec et la balance est effectuée en Ontario.

Notre siège social est à Candiac et nous opérons cinq installations de fabrication au Québec, soit à Candiac, Delson, Terrebonne, Drummondville et Saint-Joseph-de-Beauce.

Nous avons à cœur le bien-être et le développement des gens qui composent notre communauté, comme en témoigne notre implication continue dans des œuvres caritatives et des causes sociales liées au bien-être des enfants, à l'activité physique et à la santé. Cet engagement communautaire soutenu démontre notre enracinement dans la communauté et notre volonté de mener notre entreprise d'une façon socialement responsable.

Fenplast et Altek, ainsi que leurs sociétés affiliées, emploient un total d'environ 1 100 employés. Nous utilisons parfois les services d'agences de placement afin de recruter du personnel temporaire composé d'employés d'agences, des employés permanents qui sont recommandés d'agences, ainsi que des travailleurs étrangers, lesquels deviennent par la suite des employés à part entière de la Société. Lorsque nous employons ces travailleurs, des vérifications sont menées afin que toute embauche soit effectuée dans le plein respect des droits des travailleurs.

Nous sélectionnons les agences de placement en considérant un certain nombre de critères tels que la notoriété, la conformité aux lois et règlements applicables, les processus et règles internes appliquées qui s'allient avec nos valeurs (incluant la vérification de l'identité et de l'âge, des antécédents criminels, des références d'emploi et des antécédents de crédit) ainsi que les services personnalisés offerts pour assurer une bonne intégration des travailleurs.

À ce titre, l'intégration de ces travailleurs est supportée par notre équipe de ressources humaines et ces travailleurs bénéficient de logements meublés, situés à proximité du lieu de travail, et de véhicules fournis par la Société. De plus, lors du recrutement d'un travailleur étranger, nous nous engageons à fournir une assurance médicale privée en attendant l'admissibilité du travailleur à l'assurance maladie provinciale, et nous nous assurons d'avoir au moins une personne-ressource sur chaque site capable de communiquer dans la langue maternelle des travailleurs, garantissant ainsi la continuité d'une communication fluide avec ces derniers.

3.2. Notre chaîne d'approvisionnement

Notre chaîne d'approvisionnement se caractérise par la présence d'un grand nombre de fournisseurs directs avec lesquels nous entretenons des relations commerciales durables. Notre haute direction a eu l'opportunité de visiter plusieurs de leurs installations, ce qui témoigne de notre connaissance approfondie de ces partenaires d'affaires.

Les activités de production de la Société nécessitent l'utilisation des principaux intrants suivants: verre, thermos, vitraux, aluminium, résine de PVC, produits secondaires de fabrication et produits

finis. Les produits secondaires de fabrication comprennent notamment la quincaillerie, le bois, l'intercalaire, les produits chimiques et la peinture.

De façon générale, nous nous procurons nos produits en grande partie de fournisseurs situés aux États-Unis et au Canada (80%). Parmi les produits achetés en Amérique du Nord, nous comptons les feuilles de verre, les thermos, la résine de PVC, le bois, l'intercalaire et les équipements d'extrusion. Il en est de même pour les produits de quincaillerie, achetés auprès de fournisseurs américains, et de la peinture que nous nous procurons localement.

Cependant, nous reconnaissons que nos fournisseurs canadiens et américains ont leurs propres chaînes d'approvisionnement et que celles-ci peuvent inclure des fournisseurs situés dans des pays étrangers, notamment dans divers pays d'Asie, incluant la Chine.

D'ailleurs, dans une faible proportion, certains de nos fournisseurs directs se situent outre-mer, notamment aux Émirats arabes unis, au Vietnam et en Turquie, représentant environ 15% de nos achats totaux, alors que le reste de nos produits achetés outre-mer le sont auprès de fournisseurs situés en Chine (5%). Par exemple, l'aluminium que nous utilisons provient des Émirats arabes unis, du Vietnam et de la Turquie, et les vitraux, qui représentent des importations minimales, sont acquis en Asie, ou de fournisseurs locaux qui eux-mêmes s'approvisionnent en Asie.

En plus des intrants de production, la Société se procure des machines et des équipements pour la fabrication de portes et fenêtres, notamment en provenance d'Allemagne, d'Italie et d'Autriche.

Nous croyons que la gestion des risques sociaux inhérents aux chaînes d'approvisionnement relève de notre responsabilité, tout comme celle de nos fournisseurs, car le respect des droits de la personne est une responsabilité collective, engageant toutes les entreprises, peu importe où elles mènent leurs activités.

POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

Nous reconnaissons nos responsabilités en matière de droits de la personne, ce qui cadre avec notre mandat, notre vision et nos valeurs, et ce dont témoignent nos politiques et nos pratiques. De plus, nous poursuivons l'intégration d'une conduite responsable des affaires dans nos politiques et systèmes de gestion, car il s'agit d'un enjeu important qui nous tient à cœur.

3.3. Nos politiques

Code de conduite

Le Code de conduite de la Société énonce certaines règles et lignes de conduite que nous et nos employés nous engageons à respecter à l'égard des fournisseurs, clients, consultants, employés et autres partenaires d'affaires de l'entreprise. Le Code de conduite exige que la Société et ses employés fassent preuve de diligence dans la conclusion de transactions commerciales afin d'éviter que des ententes soient conclues avec des individus ou compagnies impliquées dans des malversations qui pourraient porter atteinte à la réputation de la Société. Bien que cela ne soit pas expressément mentionné dans le code, un tel cas pourrait inclure d'éviter de contracter

avec des entreprises qui font usage de travail forcé ou de travail des enfants dans leurs opérations.

Santé et sécurité au travail

La Société vise l'excellence et accorde une importance primordiale à la santé et à la sécurité au travail de ses employés. À cet effet, une vision SST a été déployée et une politique SST sera transmise à l'ensemble du groupe, afin d'assurer une approche cohérente, structurée et alignée sur les meilleures pratiques.

Tous les nouveaux employés d'usine doivent consulter les règlements locaux applicables afin de s'assurer qu'ils aient connaissance des normes exigées par la Société avant d'entamer leur travail au sein de l'entreprise. Une supervision rigoureuse de l'application des règles en matière de santé et sécurité au travail afin de prévenir toute situation pouvant nuire au bien-être de nos employés.

Politique en matière de prévention et de gestion de la discrimination, de la violence et du harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail

La Société possède une Politique visant à prévenir la discrimination, la violence et le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail

Cette politique a pour objectif de :

- Affirmer l'engagement du Groupe à maintenir un climat de travail exempt de toute forme de discrimination, de violence et de harcèlement psychologique et sexuel, dans le but de protéger la dignité ainsi que l'intégrité physique et psychologique de l'ensemble de son personnel;
- Entretenir une culture de respect qui favorise la collaboration et la courtoisie;
- Contribuer à la sensibilisation et à l'information de l'ensemble du personnel pour prévenir les comportements de nature discriminatoire, violente ou harcelante;
- Encourager le personnel à communiquer toute conduite qui irait à l'encontre de la présente Politique;
- Sans priver son personnel de la possibilité d'entreprendre un recours au moyen d'une plainte, d'une action devant les tribunaux civils ou de tout autre recours, établir une procédure de prise en charge et de traitement des plaintes et des signalements qui sont portés à la connaissance du Groupe dans l'éventualité où un membre du personnel se considère victime de discrimination, de violence ou de harcèlement psychologique et sexuel, et ce, afin de faire cesser, s'il y a lieu, la discrimination, la violence ou le harcèlement psychologique et sexuel et de développer et mettre en application des solutions et/ou des recommandations adaptées en fonction de la situation.

La Société respecte également ses obligations en matière de santé psychologique au travail et de gestion des risques psychosociaux. À cet effet, les politiques internes ont été bonifiées afin de mieux tenir compte de ces enjeux, et un programme de formation sera déployé auprès de

l'ensemble des employés, visant à renforcer la prévention, la sensibilisation et l'intervention en matière de santé psychologique.

Politique de dénonciation

Notre Politique de dénonciation énonce d'ailleurs l'importance d'offrir une protection contre les représailles en cas de dénonciation de bonne foi et permet la dénonciation de façon anonyme. Notre Société reconnaît pleinement l'importance d'encourager nos employés à exprimer leurs préoccupations en cas d'actes répréhensibles ou de situations imminentes, le tout dans un souci constant d'offrir un environnement de travail favorisant le développement professionnel, le respect et le bien-être de nos employés.

3.4. Processus de diligence raisonnable

Dans le cadre de nos initiatives visant à identifier et mitiger les risques relatifs au travail forcé et au travail des enfants, nous avons mis en place un système d'évaluation de nos fournisseurs. Ce processus s'étend sur un large spectre de critères d'analyse et comprend notamment les activités d'approvisionnement de nos fournisseurs directs.

La Société a également procédé à la visite de certains fournisseurs directs situés dans des régions jugées à plus haut risque de travail forcé ou de travail des enfants. À ce titre, nous avons conduit des visites de nos fournisseurs directs situés en Turquie, au Vietnam et aux Émirats arabes unis afin de vérifier la qualité des produits. Lors de ces visites, nos inspecteurs n'ont pas relevé d'enjeux relatifs au travail forcé ou au travail des enfants. Nous avons inclus dans nos procédures d'inspection à l'étranger un volet portant sur les droits de la personne et les conditions de travail des employés; notamment lorsque les opérations se déroulent dans un pays où il existe un risque accru de travail forcé ou de travail des enfants.

Un questionnaire est aussi envoyé à nos fournisseurs afin de confirmer leurs pratiques en l'encontre du travail forcé et du travail des enfants.

4. ÉVALUATION DES RISQUES ET MESURES CORRECTIVES

Dans le cadre de notre évaluation des risques, nous avons entamé l'identification des activités et des chaînes d'approvisionnement présentant des risques de travail forcé et de travail des enfants.

Bien que notre analyse des risques soit à un stade initial, nous reconnaissons que certains de nos fournisseurs directs sont situés dans des régions qui pourraient présenter un risque plus élevé de travail forcé et de travail des enfants, notamment en ce qui a trait aux marchandises fabriquées en Turquie, au Vietnam et aux Émirats arabes unis. Nous sommes sensibles à cette réalité et c'est pourquoi nous avons entrepris des visites en personne des installations de production de nos fournisseurs directs situés dans ces régions.

De plus, nous reconnaissons la complexité d'obtenir une visibilité complète sur les activités de fabrication qui ont lieu en amont de notre chaîne d'approvisionnement. Néanmoins, nous demeurons vigilants et nous nous engageons à prendre des mesures raisonnables pour éviter

toute association avec des partenaires commerciaux qui utilisent, directement ou indirectement, le travail forcé ou le travail des enfants.

La Société s'engage à respecter les normes de déontologie, de morale et de conduite commerciale les plus élevées possible. Notre Code de conduite édicte clairement la responsabilité de nos employés de faire preuve de diligence dans la conclusion d'ententes commerciales et nous avons l'intention de continuer d'évaluer les activités de nos fournisseurs, notamment en matière d'approvisionnement.

Jusqu'à présent, nous n'avons identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement qui exigerait des mesures de remédiation, ni de cas de perte de revenu pour les familles vulnérables pouvant résulter de telles mesures. Nous encourageons nos employés à dénoncer tout acte répréhensible, y compris en matière de violation des droits de la personne.

5. FORMATIONS

Comprendre le Code de conduite et s'y conformer sont des exigences d'emploi de la Société. Nos programmes d'intégration destinés aux employés prévoient de la formation sur notre Code de conduite, nos valeurs et un certain nombre de nos politiques en matière de ressources humaines et de sécurité.

Bien que la Société n'offre actuellement pas de formation aux employés sur les enjeux spécifiques du travail forcé et du travail des enfants, nous restons attentifs et sensibles à ces enjeux.

6. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE NOTRE APPROCHE

Veiller à ce que les pratiques de travail forcé et de travail des enfants ne se produisent pas dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement est et restera toujours sujet à une constante amélioration. Bien que nous n'ayons pas encore pris de mesures spécifiques pour évaluer l'efficacité de nos actions, nous dressons actuellement certains jalons qui pourraient nous permettre de faire cette analyse dans un futur proche. En effet, nous avons l'intention de bonifier l'évaluation de nos fournisseurs directs au cours de l'année 2025, en les questionnant sur les conditions de travail offertes à leurs employés et en visitant des installations additionnelles. Il nous sera subséquentment loisible de documenter et de suivre l'évolution des pratiques en matière de ressources humaines de ces fournisseurs et d'ainsi évaluer l'efficacité de nos actions.

7. APPROBATION ET ATTESTATION

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Fenplast inc. le 15 mai 2026 conformément au sous-paragraphe 11(4)(b)(ii) de la Loi et constitue le rapport de notre groupe pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2025.

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 les entités énumérées à la première section de ce rapport. 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.

J'ai le pouvoir de lier Fenplast inc.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jean Marchand', written over a horizontal line.

Nom complet : Jean Marchand

Titre : Président

Date : 15 mai 2026