Heico 2004 Member, Inc., faisant affaire sous le nom de
Groupe Transformation des Métaux Canada

Rapport en vertu de la loi sur

La lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Exercice terminé le 31 décembre 2025
Direction de la chaîne d'approvisionnement

1. INTRODUCTION

Le présent rapport est établi conformément à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (ci-après la « Loi ») et concerne Heico 2004 Member, Inc., faisant affaire sous le nom de 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, ainsi que 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).

MPG Canada présente au ministre de la Sécurité publique son rapport sur les mesures prises pour prévenir et atténuer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à toute étape de la production de ses biens, au Canada ou ailleurs, ou lors de leur importation au Canada, au cours de son dernier exercice, qui s'est terminé le 31 décembre 2025.

2. MESURES VISANT À PRÉVENIR ET À RÉDUIRE LES RISQUES DE TRAVAIL FORCE ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, nous avons confirmé que nos conditions générales d'achat en vigueur en 2025 font référence à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, tant au sein de notre entreprise que chez nos fournisseurs directs, comme il le sera décrit plus en détail à la section 4 B du présent rapport.

De plus, nous avons amélioré et normalisé notre processus de présélection et d'intégration des fournisseurs afin d'y inclure une évaluation plus approfondie des politiques actuelles des fournisseurs en matière de travail forcé et de travail des enfants. Lors de cette évaluation, si un fournisseur ne dispose pas de politiques en vigueur, nous collaborons avec celui-ci afin d'assurer une conformité complète.

À la suite de notre cartographie préliminaire de la chaîne d'approvisionnement ayant permis d'identifier les fournisseurs à haut risque, nous avons confirmé auprès de ces fournisseurs leur conformité à la Loi et les avons informés de leur obligation d'exercer une diligence raisonnable régulière afin de s'assurer que les produits fournis à MPG Canada ne font appel ni au travail forcé ni au travail des enfants à aucune étape de la chaîne d'approvisionnement.

Enfin, nous avons poursuivi la collecte d'informations au sein des chaînes d'approvisionnement de chacune de nos unités d'affaires afin de travailler étroitement avec les fournisseurs présentant un risque plus élevé de recours au travail forcé ou au travail des enfants, ou étant exposés à ces pratiques.

3. STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Constituée en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions (ch. C-44), MPG Canada est une filiale de The Heico Companies (ci-après « Heico »). Heico est une société de portefeuille qui possède et opère plusieurs entreprises à l'échelle mondiale, regroupées sous quatre plateformes. MPG Canada fait partie de l'une des quatre plateformes de Heico et exerce ses activités dans le secteur de l'acier, plus particulièrement dans la production, la transformation et la distribution de

produits d'acier, notamment des billettes d'acier au carbone et allié, du fil machine en acier au carbone et allié, du fil en acier au carbone et allié, des boulons et écrous en acier au carbone et allié, ainsi que d'autres éléments de fixation en acier.

Le siège social de MPG Canada est situé à L'Orignal, en Ontario, et les sociétés exploitantes de MPG Canada ont toutes un établissement au Québec et/ou en Ontario. Au total, MPG Canada emploie actuellement environ 1 400 personnes, dont la totalité se situe au Canada.

MPG Canada opère trois entreprises réparties 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 ainsi qu'une filiale à Mississauga, ON).

La grande majorité des achats de MPG Canada auprès de ses fournisseurs directs de biens et de services provient du Canada, soit une proportion d'environ 85 %. Outre les biens et services provenant du Canada, environ 10 % des achats proviennent des États-Unis. Une faible proportion des achats de biens et de services provient de fournisseurs directs situés dans des pays tels que 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

Conformément au Code de conduite de Heico, notre réussite à long terme en tant qu'entreprise repose sur de nombreux facteurs, notamment une vision stratégique, un leadership inspirant, une innovation axée sur le client ainsi que des produits et services de classe mondiale. Notre succès dépend également de notre réputation sur le marché en tant qu'entreprise transparente, intègre et socialement responsable. Notre réputation pour l'intégrité est — et doit toujours être — le fondement de nos activités. Nos normes éthiques, qui vont bien au-delà des exigences légales minimales, nous définissent tant en tant qu'entreprise qu'en tant qu'individus.

Quelles que soient les circonstances, nous exigeons de nos partenaires d'affaires et des autres parties prenantes agissant en notre nom qu'ils respectent ces mêmes normes élevées. Un tel engagement inspire la confiance de nos partenaires commerciaux, démontre que nous partageons des objectifs communs et favorise l'établissement de relations durables, mutuellement avantageuses et fondées sur la confiance.

A. Code de conduite

Le Code de conduite de Heico s'applique à MPG Canada. Le Code de conduite précise 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 employés doivent agir sur leur lieu de travail, entre eux, avec les partenaires d'affaires et au sein de la communauté. Il constitue un point de référence qui informe les employés des procédures à suivre pour prendre des décisions d'affaires judicieuses et, au besoin, des mesures à prendre en cas de non-conformité. Ce Code de conduite comprend une section consacrée aux droits de la personne, libellée comme suit :

> *« 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 ne traiterons pas sciemment d'affaires avec des partenaires commerciaux dont les pratiques sont contraires à cette politique. »

Plus précisément, la Politique relative aux droits de la personne comprend notamment les sections suivantes :

Interdiction du travail forcé, de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains

« Heico interdit strictement toute forme d'esclavage moderne, de traite des êtres humains, de travail forcé, de servitude involontaire et de travail pénitentiaire non autorisé par la loi. Cette interdiction s'applique à l'ensemble des activités de Heico et s'étend à nos partenaires commerciaux, fournisseurs et sous-traitants. »

Travail des enfants et jeunes travailleurs

« Heico interdit le recours au travail des enfants et n'emploiera aucune personne n'ayant pas atteint l'âge minimum légal d'admission à l'emploi. Lorsque des jeunes travailleurs ayant l'âge légal sont employés, Heico exige le respect des lois applicables en matière d'horaires de travail, de restrictions professionnelles et de protection sur le lieu de travail. »

Lors de l'embauche d'un nouvel employé, et annuellement par la suite, chaque employé doit lire et attester avoir pris connaissance du Code de conduite. De plus, une formation obligatoire annuelle, sous forme de webinaire, accompagne la mise à jour du Code de conduite. Cette formation est obligatoire pour tous les employés, et les taux de participation et de réussite sont rigoureusement suivis par la haute direction de Heico. Enfin, en plus d'être diffusé par le biais de communications internes (e.g. courriels, intranet), ce Code de conduite est accessible sur le site web de chacune des sociétés exploitantes de MPG Canada, permettant ainsi à tout collaborateur externe de prendre connaissance des valeurs et des principes qui guident la conduite de nos employés.

Nos employés sont tenus de signaler toute violation ou toute suspicion de violation de notre Code de conduite, de nos politiques ou des lois applicables. En outre, afin de renforcer notre culture d'intégrité et de conformité, nous encourageons les employés à s'exprimer librement ; ils peuvent ainsi utiliser la ligne téléphonique sans frais de Heico pour signaler toute situation qu'ils ont observée et qui les préoccupe. Dans les pays où cela est permis, l'utilisation de cette ligne peut se faire de manière anonyme.

B. Conditions générales d'achat

Les Conditions générales d'achat, qui constituent les conditions standards applicables à toutes les sociétés exploitantes de MPG Canada, régissent nos relations contractuelles avec nos fournisseurs directs de biens et de services et comprennent une clause de conformité aux lois applicables. Le Code de conduite des partenaires d'affaires est défini dans les Conditions générales d'achat comme faisant partie des lois applicables auxquelles nos fournisseurs directs doivent se conformer. Le Code de conduite des partenaires d'affaires fait expressément référence au travail forcé et au travail des enfants, comme il est décrit plus en détail à la section « C » ci-dessous.

Les Conditions générales d'achat sont publiées sur le site web de chacune de nos sociétés exploitantes. La partie contractante liée par ces Conditions générales d'achat reconnaît et confirme avoir lu le Code de conduite des partenaires d'affaires, s'engage à remplir ses obligations contractuelles conformément à ce Code et accepte de ne rien faire qui pourrait entraîner une violation de celui-ci 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 de la part des agents commerciaux, distributeurs, revendeurs, consultants, prestataires de services, agents d'approvisionnement et autres fournisseurs directs de biens et de services (« partenaires d'affaires »). MPG Canada exige que tous les partenaires d'affaires instruisent leurs employés afin qu'ils comprennent et respectent ce Code. Les partenaires d'affaires sont également informés que toute violation de ce Code peut compromettre leur relation d'affaires avec MPG Canada.

Le Code de conduite des partenaires d'affaires comprend notamment la clause suivante :

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 veiller à ce que nos fournisseurs directs soient en mesure de fournir des biens et des services de haute qualité, tout en respectant les normes relatives aux droits de la personne. Toutes les sociétés exploitantes de MPG Canada suivent le même processus de présélection et de sélection des fournisseurs. En plus de la vérification de chaque fournisseur potentiel au moyen d'un logiciel automatisé de conformité aux listes de parties restreintes et aux règles du commerce international, le formulaire de présélection et de sélection des fournisseurs à compléter comprend une section relative au travail forcé et au travail des enfants, dans laquelle le fournisseur doit fournir ses politiques en vigueur en la matière. Si le fournisseur ne dispose pas de telles politiques, il est tenu de fournir une justification détaillée ainsi qu'un plan visant à garantir que le travail forcé ou le travail des enfants n'est pas utilisé dans ses activités ni dans sa chaîne d'approvisionnement.

De plus, tout fournisseur de matières premières utilisées dans la production de nos billettes d'acier est tenu de remplir un formulaire d'attestation de conformité. Dans ce formulaire, le fournisseur doit confirmer qu'il n'a pas recours au travail forcé ni au travail des enfants dans la production de tout produit fourni à Ivaco Rolling Mills ou dans toute matière première ou produit intermédiaire utilisé dans la fabrication de tout produit final fourni à Ivaco Rolling Mills. Le formulaire dûment rempli doit être signé et retourné à Ivaco Rolling Mills avant le début de l'exécution de tout contrat.

5. SECTEURS D'ACTIVITÉS ET DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE MPG CANADA PRÉSENTANT UN RISQUE DE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS ET MESURES VISANT À ÉVALUER ET À GÉRER CE RISQUE

A. Au sein de l'organisation

Au sein de nos activités et en ce qui concerne les employés de MPG Canada, nous estimons que le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants est extrêmement faible pour les raisons suivantes :

- Les processus de recrutement garantissent le respect des normes en vigueur au Canada, où cent pour cent (100%) de notre personnel est établi.

- Une fois à l'emploi de MPG Canada, nos employés bénéficient au minimum des droits et avantages prévus par les lois et règlements en vigueur au Canada; certaines politiques de MPG Canada prévoient même des normes plus élevées à certains égards.

- MPG Canada reconnaît également le droit de ses employés à la liberté d'association. Parmi les employés travaillant au Canada, environ soixante-dix pour cent (70 %) sont couverts par une convention collective qui garantit le respect des conditions de travail négociées par les organisations syndicales et contribue ainsi à écarter le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants.

B. Au sein de nos chaînes d'approvisionnement

Au sein de ses chaînes d'approvisionnement, MPG Canada reconnaît que le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants existe, notamment en raison du fait que celles-ci, y compris celles de ses fournisseurs directs, s'étendent à des régions où le risque identifié de travail forcé et de travail des enfants est réel. Toutefois, étant donné la grande majorité de ses achats de biens et de services qui a continué d'être effectuée en Amérique du Nord au cours de la dernière période de déclaration, MPG Canada n'a pas encore identifié de risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Ceci dit, nous poursuivons toujours notre processus complet d'évaluation des 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 travail forcé ou de travail des enfants pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025. Par conséquent, aucune mesure n'a été mise en œuvre pour y remédier.

7. MESURES PRISES POUR ATTÉNUER LES PERTES DE REVENUS DES FAMILLES LES PLUS VULNÉRABLES RÉSULTANT DES MESURES VISANT À ÉLIMINER LE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES ACTIVITÉS ET LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DE MPG CANADA

Compte tenu de l'absence d'impacts identifiés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025, aucune mesure n'a été mise en œuvre dans ce domaine.

8. FORMATION DES EMPLOYÉS SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2025, nos employés ont suivi une formation obligatoire portant sur le Code de conduite, qui traitait des enjeux éthiques de manière générale et comprenait une section spécifique rappelant notre engagement à respecter les lois relatives aux droits de la personne dans le cadre de nos activités, y compris celles visant à combattre l'esclavage, la traite de personnes et le travail des enfants.

9. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES MESURES VISANT À PRÉVENIR LE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

Aucune mesure d'évaluation n'a été mise en œuvre au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2025. MPG Canada n'a pas encore procédé à une évaluation complète de l'efficacité des mesures mises en place pour prévenir et réduire les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

APPROBATION ET ATTESTATION

Le présent rapport porte sur l'exercice 2025 (du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025) et est publié conformément à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada. Il constitue le rapport conjoint de Heico 2004 Member, Inc., faisant affaire sous le nom de MPG Canada, en vertu de la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, et notamment à son article 11, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans le rapport de MPG Canada.

Sur la base de mes connaissances, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont, à tous égards importants aux fins de la Loi, véridiques, exactes et complètes pour l'exercice visé ci-dessus. Signé ce 26e jour de mai 2026.

Francis Miner

Directeur, Chaîne d'approvisionnement et relations avec les gouvernements chez Heico 2004 Member, Inc., et pour le compte de ses filiales Ifastgroupe 2004 L.P., Ivaco Rolling Mills 2004 L.P. et Sivaco Wire Group 2004 L.P.