



## Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants 2024

---

### 1. INTRODUCTION

Ce rapport concerne l'exercice financier se terminant le 31 janvier 2024. Il est publié par RefPlus inc. (« **RefPlus** », « **Société** », « **nous** »), 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. Ce rapport fait état des pratiques de RefPlus en ce qui a trait à la prévention et à l'atténuation des risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses opérations et chaîne d'approvisionnement et ses objectifs dans l'avenir à cet égard.

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

Le respect des droits de la personne est selon nous une responsabilité centrale de toute entreprise. Dans cette optique, nous visons une amélioration constante de nos pratiques visant à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants tant dans nos opérations que chez nos fournisseurs directs et indirects. Au cours de notre dernier exercice financier, nous avons poursuivi l'application de nos politiques internes favorables à un environnement de travail sain et respectueux, ainsi que de processus raisonnables en lien avec le recrutement et l'embauche de nos travailleurs.

Dans les mois qui ont suivi l'entrée en vigueur de la Loi en janvier 2024, nous avons entrepris un examen de nos pratiques dans nos activités directes et de notre gestion de notre chaîne d'approvisionnement afin de cibler les moyens les plus efficaces de prévenir et de réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants. Ce processus nous a permis d'établir les priorités suivantes :

- Amendement de notre Manuel de l'employé afin d'y intégrer des considérations relatives au travail forcé et des enfants, ainsi qu'une politique de dénonciation.
- Adoption d'un code de conduite des fournisseurs énonçant nos attentes relatives au respect des droits de la personne.
- Inclusion de critères liés aux droits de la personne dans l'évaluation de nos fournisseurs.

Ce rapport décrit plus amplement ces diverses actions.

### 3. NOS ACTIVITÉS COMMERCIALES ET NOS CHAINES D'APPROVISIONNEMENT

#### 3.1. Nos activités commerciales

Spécialisé dans la fabrication d'équipements de réfrigération sur mesure, RefPlus conçoit et fabrique des produits de qualité adaptés aux besoins spécifiques de ses clients. Fondée en 1994 à Longueuil, Québec, notre entreprise possède quatre usines à la fine pointe de la technologie et un laboratoire de recherche, et emploie plus de 300 travailleurs. Notre gamme de produits permet de répondre aux besoins essentiels de la chaîne de froid, pour les bâtiments publics, la

restauration, l'industrie alimentaire et les autres industries commerciales, telles que les supermarchés et les dépanneurs, principalement auprès de clients canadiens et américains.

Nous maintenons et améliorerons continuellement la qualité de nos produits, procédés et services et en contrôlons efficacement toutes les activités afin de s'assurer que toutes les exigences du système qualité, y compris la norme ISO 9001:2015, soient satisfaites. Notre politique de qualité est évaluée au moins annuellement par soucis de concordance lors de la revue de direction et fait partie des documents contrôlés.

### **3.2. Notre chaîne d'approvisionnement**

Chez RefPlus, nous intégrons dans nos produits plusieurs composantes que nous nous procurons à l'international et nos plus importants fournisseurs sont majoritairement des multinationales qui disposent de politiques orientées vers la durabilité ou l'approvisionnement responsable.

Au cours de notre dernier exercice financier, les marchandises que nous avons achetées provenaient majoritairement des États-Unis, du Canada et de l'Allemagne, des pays où les risques de travail forcé et des enfants sont mineurs. Toutefois, certains de nos fournisseurs sont situés dans des pays considérés plus à risque, notamment la Chine, le Mexique, le Vietnam, l'Inde et la Thaïlande.

De plus, nous sommes conscients que nos fournisseurs directs s'approvisionnent également auprès de fabricants localisés dans des pays étrangers où les violations des droits des travailleurs peuvent être plus fréquentes. C'est la raison pour laquelle nous choisissons soigneusement nos fournisseurs en privilégiant ceux qui ont une bonne réputation et qui sont reconnus à l'échelle mondiale.

## **4. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE**

RefPlus offre un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous ses employés afin d'assurer une productivité maximale, une employabilité à long terme et une ambiance de travail conviviale et stimulante. De plus, nous appliquons une gestion stricte de notre chaîne d'approvisionnement afin de maintenir nos fournisseurs sensibles au niveau de performance requis et leur demander de prendre des mesures pour la corriger ou l'améliorer.

Notre Manuel de l'employé met de l'avant les valeurs fondamentales de RefPlus : le travail d'équipe, le respect, l'innovation, la reconnaissance et la santé et sécurité au travail. Il comprend notamment nos politiques relatives au harcèlement et en matière de santé et sécurité au travail. Nous avons par ailleurs formé un comité de santé et sécurité au travail chargé de monitorer ces questions et d'identifier les pistes d'amélioration relatives à nos pratiques.

De plus, pendant le processus de recrutement des employés, nous rencontrons les candidats retenus en entrevue et nous nous assurons de collecter les informations nécessaires afin de vérifier la légalité de travailler au Canada, telles que la vérification de l'identité et des antécédents, et un permis de travail valide, s'il y a lieu.

Afin d'atténuer les risques de violation des droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement, nous sélectionnons nos fournisseurs avec soin et nous nous appuyons sur leurs politiques en matière de droits de la personne.

Bien que nous n'ayons pas encore mis en place nos propres politiques et procédures de diligence visant spécifiquement le travail forcé et le travail des enfants, nos processus de contrôle de la qualité nous permettent d'avoir une bonne visibilité sur les activités de nos fournisseurs. Dans une optique d'amélioration continue, nous envisageons l'ajout d'un formulaire de sélection de nos fournisseurs afin d'évaluer leurs pratiques éthiques, y compris les conditions de travail offertes et leur engagement à prévenir et à éliminer le travail forcé et le travail des enfants. Cette évaluation nous permettra de prendre des décisions plus éclairées sur le choix de nos partenaires commerciaux dans l'avenir.

Au cours du prochain exercice financier, nous avons l'intention de mettre en place des actions spécifiques afin de démontrer notre engagement à respecter les droits de la personne et à promouvoir des pratiques commerciales éthiques à tous les niveaux de notre organisation et de notre chaîne d'approvisionnement. Ces mesures incluent :

- Amendement de notre Manuel de l'employé : Nous entendons effectuer des modifications à notre Manuel de l'employé afin d'intégrer des considérations spécifiques au travail forcé et au travail des enfants. Ces nouvelles dispositions visent à sensibiliser nos employés et à les informer des politiques et des procédures en place pour prévenir ces pratiques inacceptables. Nous prévoyons également y ajouter une politique de dénonciation pour encourager un environnement de travail sûr et respectueux.
- Adoption d'un code de conduite des fournisseurs : Nous avons l'intention d'élaborer un code de conduite rigoureux pour nos fournisseurs. Ce code énoncera clairement nos attentes en matière de respect des droits de la personne, en mettant un accent particulier sur l'élimination du travail forcé et du travail des enfants. Nous insisterons sur l'importance de partenariats responsables et durables, et nous encouragerons nos fournisseurs à respecter pleinement ces normes éthiques élevées.

## **5. ÉVALUATION DES RISQUES, GESTION DES RISQUES IDENTIFIÉS ET MESURES CORRECTIVES REMÉDIER À TOUT RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ**

Bien que nous accordions une priorité particulière aux fournisseurs qui ont adopté des mesures préventives pour le travail forcé et le travail des enfants, nous n'avons pas procédé à une évaluation approfondie de nos fournisseurs afin de déterminer des risques précis à leurs opérations. Nous sommes engagés à agir de manière éthique et intègre dans toutes nos relations commerciales et nous n'avons aucune tolérance pour le travail forcé et le travail des enfants. Ainsi, dans un avenir proche, nous entendons entamer une démarche interne d'évaluation des risques, par l'intermédiaire d'un sondage auprès de nos fournisseurs, afin d'identifier les aspects de nos chaînes d'approvisionnement susceptibles de présenter un risque de travail forcé ou de travail des enfants. Nous considérons que les risques d'enfreinte aux droits de la personne dans nos activités directes sont minimes.

Nous n'avons jusqu'à présent pris aucune mesure de remédiation quant au recours au travail forcé et des enfants ou la perte de revenus de familles vulnérables, étant donné qu'aucun cas précis d'abus de cette nature n'a été porté à notre attention relativement à nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement.

## **6. FORMATIONS**

À l'embauche, les employés sont requis de suivre une formation générale, à travers laquelle RefPlus expose sa mission, sa vision et ses valeurs. Nous offrons également des formations

obligatoires à notre personnel, notamment pour la santé et sécurité au travail, les risques reliés au poste de travail, l'utilisation des outils de travail, le secourisme et le transport des produits dangereux. Les employés sont ensuite invités à suivre les formations nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches spécifiques.

Nous n'avons pas dispensé de formation à notre personnel en ce qui concerne les questions relatives aux droits de la personne, mais nous avons l'intention d'inclure cette formation à notre programme de formation à l'embauche dans un proche avenir.

## **7. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE NOTRE APPROCHE**

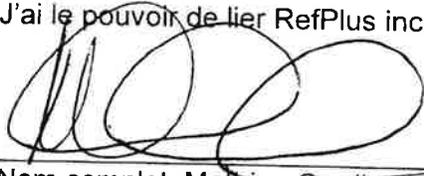
RefPlus vise à améliorer continuellement la qualité de ses produits, procédés et services, et nous nous efforçons d'encourager les nouvelles idées par le maintien d'un programme d'amélioration continue. Puisque l'amélioration continue occupe une place prédominante chez RefPlus, nous souhaitons adopter la même approche quant à l'amélioration continue de nos pratiques relatives à la durabilité, ce qui inclura dans le futur les considérations relatives au travail forcé et au travail des enfants dans notre entreprise et dans notre chaîne d'approvisionnement. Lorsque nous adopterons davantage de mesures spécifiques pour lutter contre l'esclavage moderne à une étape ultérieure, nous établirons aussi des processus afin d'évaluer notre efficacité dans la prévention et la réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants.

## **8. ATTESTATION**

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de RefPlus inc. le 31 mai 2024 conformément au paragraphe 11 (4)(a) de la Loi et constitue le rapport de RefPlus pour l'exercice financier se terminant le 31 janvier 2024.

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 l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. 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 RefPlus inc.



Nom complet: Mathieu Cardinal

Titre: Président et CEO

Date: 31 mai 2024

**REFPLUS INC.**

The following resolution, signed by the directors of REFPLUS INC. (the “**Corporation**”) entitled to vote on this resolution pursuant to the provisions of section 140 of the *Business Corporations Act* (Québec), is hereby adopted as of May 31, 2024.

WHEREAS the *Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act* (the “**Act**”) entered into force on January 1, 2024;

WHEREAS pursuant to section 11(1) of the Act, the Corporation must, on or before May 31 of each year, submit a report (the “**Report**”) to Public Safety Canada, the responsible ministry (the “**Ministry**”), on the steps the Corporation has taken during its previous financial year to prevent and reduce the risk that forced labour or child labour is used at any step of the production of goods in Canada or elsewhere by the Corporation or of goods imported into Canada by the Corporation;

WHEREAS the draft Report of the Corporation for the financial year ending January 31, 2024 was made available to the directors of the Corporation and is hereby attached as Schedule A.

RESOLVED:

THAT the Report be and is hereby approved;

THAT any director of the Corporation be, and he or she, is hereby authorized and directed for and on behalf of and in the name of the Corporation to execute the Report, substantially in the same form and content provided in the draft Report with any such additions, amendments and corrections as may be deemed necessary in such director’s entire discretion;

THAT any director or officer of the Corporation be, and he or she, is hereby authorized and directed for and on behalf of and in the name of the Corporation to deliver the Report to the Minister, along with any other documents, forms or questionnaires that the Corporation may have to deliver to the Ministry in connection with the Report;

THAT any director or officer of the Corporation, acting alone, be, and he or she, is hereby authorized, for and on behalf and in the name of the Corporation, to execute and deliver or cause to be delivered any other agreements, certificates, undertakings, deeds, documents, instruments, papers, consents and writings to which the Corporation may become a party in order to implement or give effect to the foregoing resolutions.

*[Signature page follows]*



---

MATHIEU CARDINAL



---

AURELE CARDINAL