



Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants 2024

1. INTRODUCTION

Ce rapport concerne l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2024. Il est publié par Patrick Morin Inc., 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 « Patrick Morin », « Société », « nous », « notre » et à des termes similaires désignent Patrick Morin Inc.

Ce rapport présente un aperçu des mesures prises par la Société au cours de son dernier exercice financier afin de prévenir et réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

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

Patrick Morin adhère aux normes les plus élevées sur les plans éthique et légal, et nous nous attendons à ce que nos partenaires d'affaires agissent de même dans leurs opérations.

Chez Patrick Morin, le respect est une valeur fondamentale qui se reflète au quotidien dans les relations entre collègues de travail, avec nos employés et avec nos différents partenaires d'affaires incluant nos clients, nos fournisseurs et nos autres parties prenantes.

Au cours de notre dernier exercice financier, nous avons pris les mesures suivantes pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités commerciales et nos chaînes d'approvisionnement :

- nous avons continué de faire affaire avec des fournisseurs de confiance avec qui nous entretenons des relations de longue date et avons continué de privilégier l'approvisionnement en produits fabriqués au Canada;
- nous avons maintenu notre politique de dénonciation volontaire, confidentielle et sans représailles, celle-ci encourageant et habilitant nos employés à dénoncer tout manquement soupçonné, y compris tout manquement éthique, ce qui pourrait comprendre le travail forcé ou le travail des enfants;
- nous avons poursuivi la collecte de renseignements sur le recrutement de nos employés, y compris les employés provenant de l'étranger, et l'utilisation de contrôles internes pour s'assurer que nos employés ont été recrutés volontairement;

- nous avons préparé un questionnaire destiné aux fournisseurs étrangers afin de lancer un processus formel d'évaluation des risques dans notre chaîne d'approvisionnement;
- nous avons bonifié notre code de conduite afin d'y ajouter une politique sur les droits de la personne, renforçant ainsi notre engagement à respecter et promouvoir des conditions de travail justes, éthiques et sécuritaires, tant au sein de la Société que dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Ce rapport présente une description de ces mesures et donne également un aperçu de certaines initiatives que nous entrevoyons en matière de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, étant entendu que celles-ci sont évolutives.

3. NOS ACTIVITÉS COMMERCIALES ET NOS CHAINES D'APPROVISIONNEMENT

Patrick Morin est un leader québécois de l'industrie du commerce de détail de la construction et de la rénovation. Nous offrons à nos clients une myriade de produits de quincaillerie et de matériaux de construction résidentiels, en plus de leur offrir des services afférents afin de les assister dans leurs projets de construction et de rénovation, qu'il s'agisse de consommateurs, d'autoconstructeurs ou d'entrepreneurs.

Le développement de notre économie locale nous tient à cœur et à ce titre, Patrick Morin est grand partenaire du programme « Bien fait ici » qui encourage l'achat d'articles de quincaillerie et de matériaux de construction résidentiels majoritairement faits au Canada.

Notre modèle d'affaires est basé sur un approvisionnement en produits finis que nous mettons à la disposition de nos clients dans nos 26 points de vente au Québec et en Ontario. Environ 90% de nos achats proviennent de fournisseurs situés au Canada, tandis que le reste de notre approvisionnement provient de Chine et des États-Unis et, dans une proportion très mineure, du Vietnam, du Cambodge, de l'Espagne, du Brésil et de la Malaisie. Nous sommes conscients que les risques de travail forcé et de travail des enfants pourraient être plus élevés dans certaines des régions où sont situés nos fournisseurs, dont l'Asie et le Brésil. C'est pourquoi nous privilégions, autant que possible, l'approvisionnement en produits fabriqués au Canada et nous établissons des partenariats durables avec des fournisseurs de confiance, afin de garantir une stabilité et une qualité constantes dans notre chaîne d'approvisionnement.

4. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

Manuel de l'employé et Code de conduite

À l'embauche, tous nos employés reçoivent une copie de notre manuel de l'employé et de notre code de conduite. Ils doivent attester en avoir pris connaissance. Le manuel de l'employé comprend nos politiques en matière de santé et sécurité, de harcèlement, de discrimination et de violence.

Tel qu'indiqué dans notre manuel de l'employé, nous adhérons à la Charte des droits et libertés de la personne (Québec) et nous reconnaissons que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Nous avons une politique de tolérance zéro concernant le harcèlement, la violence et la discrimination sous toutes ses formes et nous nous sommes engagés auprès de nos employés à prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement, la violence et la discrimination et pour sensibiliser l'ensemble de nos employés et gestionnaires à l'obligation de respect envers nos employés, nos visiteurs (y compris nos fournisseurs) et nos contractuels.

Notre manuel de l'employé comprend une politique de dénonciation volontaire rigoureuse, confidentielle et sans représailles, par laquelle nos employés sont encouragés et habilités à partager leurs soupçons lorsqu'ils ont de bonnes raisons de croire qu'il y a eu une infraction à l'une de nos politiques ou à toute autre norme légale ou éthique applicable à l'entreprise, y compris toute contravention aux lois sur le travail forcé et le travail des enfants.

Le code de conduite doit être lu de pair avec le manuel de l'employé et comprend nos politiques, directives et engagements sur les conflits d'intérêts, la corruption, la violence, le harcèlement, la santé et la sécurité au travail, ainsi que les droits de la personne. Notre politique sur les droits de la personne récemment ajoutée dans notre code de conduite renforce notre engagement à respecter et à promouvoir des conditions de travail justes, éthiques et sécuritaires, tant au sein de la Société que dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Processus de recrutement

Notre processus d'identification et de collecte de renseignements sur nos employés inclut un processus d'entrevues, la vérification des références et des antécédents criminels, ainsi que la vérification de l'identité des candidats aux postes vacants affichés notamment sur notre site web. Pour les candidats qui ne sont pas Canadiens, nous vérifions qu'il leur est légalement permis de travailler au Québec. Les candidats retenus reçoivent par la suite une offre d'emploi signée. Nous nous assurons que les embauches de personnes mineures sont effectuées en conformité avec les lois et règlements applicables au Québec et au Canada.

Bien que la quasi-totalité de nos employés provient du Canada, nous participons actuellement à un programme d'emploi de travailleurs étrangers nous permettant d'embaucher un petit nombre de personnes provenant de l'Île Maurice. Ce programme et l'agence de recrutement nous ont été recommandés par des sociétés canadiennes ayant elles-mêmes participé au programme et ayant eu des expériences positives.

Formations aux employés

Des formations sur la santé et la sécurité au travail, le harcèlement et la discrimination sont régulièrement offertes à nos employés. Bien que nous n'ayons pas encore dispensé de formation à notre personnel en ce qui concerne les questions de travail forcé ou des enfants, nous nous engageons généralement à agir de manière respectueuse, éthique et intègre dans toutes nos relations commerciales, et cet engagement est reflété dans les valeurs de l'entreprise énoncées dans nos politiques internes.

Processus de vérification diligente

Nous avons récemment revu nos processus de vérification diligente afin d'y ajouter l'identification de risques de travail forcé et des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement. En 2025, nous avons élaboré un questionnaire destiné aux fournisseurs étrangers afin de lancer un processus formel d'évaluation des risques dans notre chaîne d'approvisionnement. Le questionnaire exige de nos fournisseurs qu'ils divulguent des informations détaillées, notamment sur leurs propres chaînes d'approvisionnement, les politiques et processus organisationnels en place, les conditions de travail, ainsi que les mécanismes de diligence raisonnable visant à prévenir le

travail forcé et le travail des enfants. Lors de l'envoi des formulaires, nous prévoyons prioriser nos fournisseurs situés dans des régions à risque.

5. ÉVALUATION DES RISQUES

Bien que notre processus formel d'évaluation des risques de travail forcé et de travail des enfants ne soit pas encore entamé, nous estimons que, de par la nature même de nos produits et services offerts, les risques de violations en matière de droits de la personne par nos fournisseurs directs sont relativement faibles étant donné qu'ils sont en quasi-totalité situés en Amérique du Nord et que nous favorisons autant que possible l'achat de produits fabriqués majoritairement au Canada.

Nous sommes toutefois conscients que nos achats à l'étranger, notamment en Asie et Amérique du Sud, pourraient représenter un risque plus élevé et que nos fournisseurs ont eux-mêmes leurs propres chaînes d'approvisionnements mondiales pouvant poser des enjeux de visibilité. C'est pourquoi nous privilégions des relations de longue date avec des fournisseurs de confiance pour notre approvisionnement en produits étrangers. 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 d'abus de cette nature n'a été porté à notre attention. Dans l'éventualité où de tels abus seraient portés à notre attention, que ce soit par le biais de notre politique de dénonciation ou autrement, nous prendrons ces dénonciations au sérieux, examinerons la situation et prendrons les mesures appropriées selon les circonstances.

6. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE NOTRE APPROCHE

Tel que décrit tout au long du présent rapport, nous avons mis en place plusieurs mesures pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Bien qu'à ce jour nous n'ayons pas pris de mesures pour évaluer l'efficacité de ces actions, nous avons l'intention d'évaluer notre efficacité dans la prévention et l'atténuation des risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement à une étape ultérieure.

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Patrick Morin Inc. le 28 mai 2025 conformément au paragraphe 11 (4)(a) de la Loi et constitue notre rapport pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 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 Patrick Morin Inc.



Nom complet: Louis Turcotte

Titre: Président

Date: 28 mai 2025