

## RAPPORT ANNUEL 2025 EN VERTU DE LA LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

### Introduction

Le présent rapport annuel est produit par Le Groupe Master inc. (« Master ») conformément aux exigences de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (Canada) (la « Loi ») pour son exercice financier se terminant le 31 décembre 2024 (la « Période visée »).

Master s'engage à promouvoir des pratiques de travail qui respectent les droits fondamentaux de la personne, notamment en prévenant et en atténuant les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

### Structure organisationnelle

Fondé en 1952, Master est un chef de file dans le secteur du chauffage, de la ventilation, de la climatisation et de la réfrigération (CVCA-R). Chez Master, nous existons pour améliorer la vie des gens et des collectivités et nous y parvenons en fournissant, spécifiant, distribuant et soutenant des produits et solutions CVCA-R à l'échelle nord-américaine.

Master est une entreprise privée constituée en vertu de la Loi sur les sociétés par actions du Québec, dont le siège social est situé à Saint-Bruno-de-Montarville, au Québec. L'entreprise exerce ses activités à travers trois entités juridiques principales :

- Le Groupe Master inc. - Société mère canadienne et réseau principal de distribution.
- Value Added HVAC Distributors Inc. (VAD) - Activités américaines en Virginie, Caroline du Nord et Caroline du Sud.
- Refrigeration Sales Company LLC (RSC) - Activités américaines en Ohio et dans l'ouest de la Pennsylvanie.

VAD et RSC sont des filiales américaines sous contrôle exclusif, n'exerçant aucune activité au Canada. Leurs chaînes d'approvisionnement nationales sont distinctes et ne sont pas intégrées au réseau canadien.

### Portée du rapport

Ce rapport vise exclusivement les activités et les chaînes d'approvisionnement canadiennes de Master. Les données relatives aux fournisseurs de VAD et RSC ne sont pas incluses. Sauf indication contraire, le terme « Master » réfère uniquement aux opérations canadiennes.

### Activités et chaîne d'approvisionnement

Au Canada, Master compte plus de 1 300 employés et exploite 56 succursales ainsi que trois centres de distribution. Ses activités reposent sur deux axes principaux :

- **Distribution en gros** : Fourniture de produits CVCA-R pour les entrepreneurs résidentiels et commerciaux légers à travers le pays.
- **Solutions d'affaires** : Offre de systèmes CVCA-R haut de gamme à des clients commerciaux, industriels et institutionnels spécialisés, incluant le soutien à la conception, l'installation et les consultations adaptées aux applications.

Notre stratégie d'approvisionnement mise sur des relations durables et collaboratives avec des fournisseurs directs clés, principalement situés au Canada et aux États-Unis. Ceux-ci fournissent les systèmes CVCA-R et pièces de rechange qui alimentent notre réseau canadien.

Nous surveillons également la provenance des biens importés. Environ 65 % des importations destinées aux opérations canadiennes proviennent des États-Unis. Les autres viennent de pays comme la Chine, la Thaïlande, le Mexique, le Japon et l'Italie. Toutefois, notre visibilité sur l'origine des composants et matières premières, reste limitée, ce qui représente un risque potentiel en amont.

## RAPPORT ANNUEL 2025 EN VERTU DE LA LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

### Mesures prises pour prévenir et atténuer les risques de travail forcé et de travail des enfants

Au cours de la Période visée, Master a mis en œuvre les actions suivantes :

- Maintenu la Ligne éthique anonyme, gérée par un tiers indépendant. La mise à jour du Code de conduite, initialement prévue en 2024, a été reportée à 2025 afin de refléter les meilleures pratiques et d'y inclure la reconnaissance explicite des droits fondamentaux des travailleurs.
- Continué d'appliquer la Politique de divulgation des préoccupations éthiques et de conduite, qui protège tout employé signalant une situation de bonne foi.
- Tenu des séances de sensibilisation pour les équipes de gestion de produits et d'approvisionnement sur le travail forcé et le travail des enfants, et amorcé des discussions ad hoc avec certains fournisseurs. Ces échanges seront formalisés et intégrés aux revues d'affaires fournisseurs en 2025.
- Réalisé des visites sur place auprès de partenaires manufacturiers potentiels en Malaisie et des visites de suivi chez des fournisseurs existants en Chine et aux États-Unis, notamment pour évaluer les conditions de travail.
- Finalisé et commencé à diffuser le Guide du fournisseur, qui précise les attentes en matière de conformité légale, d'éthique commerciale et de pratiques de travail, y compris l'interdiction stricte du travail forcé, du travail par endettement et du travail des enfants.
- Continué de suivre le pays d'origine des biens achetés et importés pour les opérations canadiennes.

### Politiques et processus de diligence raisonnable

Master n'a pas encore adopté de politique spécifique sur le travail forcé. Toutefois, le guide du fournisseur publié à la fin de 2024 définit les attentes claires envers les fournisseurs. Il reflète notre engagement envers des pratiques responsables et éthiques, et comprend :

- Conformité aux lois, règlements et normes applicables, au Canada comme ailleurs.
- Interdiction du travail forcé, du travail involontaire ou du travail des enfants en deçà de l'âge légal.
- Obligation pour les fournisseurs de surveiller leurs propres chaînes d'approvisionnement et de corriger rapidement toute non-conformité.

En 2024, nos équipes d'approvisionnement ont commencé la diffusion du guide et son intégration dans la gestion des relations fournisseurs.

### Formation des employés

Tous les employés reçoivent, à l'embauche puis annuellement, une formation sur les politiques de l'entreprise, y compris le Code de conduite. En 2024, les enjeux liés au travail forcé et au travail des enfants ont été abordés lors de rencontre de gestion et de séances informelles avec les équipes de gestion de produits et d'approvisionnement. Aucun atelier formel ni module d'apprentissage en ligne n'est encore prévu.

### Évaluation des risques - travail forcé et travail des enfants

#### Approche

Master entretient des relations à long terme avec la plupart de ses fournisseurs, lesquels sont de grandes entreprises internationales publiant déjà des déclarations sur les droits de la personne ou l'esclavage moderne. Nous avons examiné ces déclarations pour déceler toute conclusion liée au travail forcé.

Parallèlement, nous avons procédé à un criblage pays-produit pour tous les fournisseurs de niveau 1, en croisant chaque pays d'origine avec l'Indice mondial de l'esclavage. Les pays jugés « à haut risque » ont été signalés.

## RAPPORT ANNUEL 2025 EN VERTU DE LA LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT

### *Constatations à ce jour*

Aucun cas ou risque spécifique de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié chez les fournisseurs directs en 2024. Nous reconnaissons toutefois que la visibilité au-delà du niveau 1 demeure limitée ; les activités en amont, notamment l'extraction et la transformation des matières premières, peuvent présenter un risque plus élevé. Ces risques seront abordés au moyen d'un questionnaire d'auto-évaluation des fournisseurs prévu pour 2025.

### *Opérations canadiennes*

Au Canada, Master pourvoit certains postes temporaires dans ses centres de distribution par des agences de placement de bonne réputation, soumises à des lois provinciales du travail rigoureuses. Le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans nos installations canadiennes est donc jugé faible. .

### **Évaluation de l'efficacité**

En 2025, Master distribuera un questionnaire d'autoévaluation aux fournisseurs directs. L'indicateur de performance clé sera le pourcentage de réponses reçues, avec un objectif de 75 %. Les réponses orienteront nos actions d'amélioration continue.

### **Mesures de remédiation et compensation**

Master encourage les employés à signaler toute violation réelle ou soupçonnée des droits de la personne par l'entremise de sa Ligne éthique confidentielle, disponible 24 h / 24, 7 j / 7, en français et en anglais. Le numéro sans frais est affiché sur l'intranet et dans le Code de conduite, qui précise que les signalements peuvent être anonymes et sans représailles. Master interdit toute forme de représailles et s'engage à mener une enquête appropriée pour chaque signalement.

Durant la Période visée, aucun appel concernant le travail forcé ou le travail des enfants n'a été reçu ; aucune enquête ni mesure corrective n'a donc été nécessaire. Advenant un cas avéré, Master travaillera avec toutes les parties concernées afin d'assurer une indemnisation adéquate et la restauration des moyens de subsistance, conformément à la Loi et aux bonnes pratiques internationales.

### **Approbation et attestation**

Conformément au paragraphe 11(4)(b)(ii) de la Loi, cette déclaration a été approuvée par le conseil d'administration de Master le 28 mai 2025.

J'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport pour l'entité mentionnée ci-dessus. Selon mes connaissances et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la Loi pour la Période visée.

Fait à Saint-Bruno-de-Montarville (Québec), ce 28 mai 2025.

(s) *Emilie Duguay*

Vice-présidente, Affaires juridiques et secrétaire corporative

J'ai l'autorité de lier Le Groupe Master inc.

Ce rapport sera affiché sur [www.master.ca](http://www.master.ca) au plus tard le 31 mai 2025, en anglais et en français, et déposé par l'entremise du portail en ligne de Sécurité publique Canada.