

Rapport 2025 en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*

1. Introduction

Ce rapport conjoint est préparé conformément à la nouvelle *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** ») et concerne Technologies D-BOX et sa filiale américaine à part entière D-BOX USA inc. (« **D-BOX** », la **Société**, « **notre** » ou « **nous** ») pour notre exercice financier, qui s'est terminé le 31 mars 2025 (la « **période de déclaration** »). Il présente les mesures prises pour prévenir et réduire les risques de recours au travail forcé ou au travail des enfants à toutes les étapes de la production de biens au Canada ou à l'étranger ou de biens importés au Canada par la Société.

2. Mesures de prévention et de réduction des risques de recours au travail forcé et au travail des enfants

La Société s'engage à mener ses activités de manière éthique, légale et socialement responsable au moyen d'une approche toujours plus responsable en promouvant, en accélérant et en facilitant l'intégration des principes du développement durable dans son modèle d'entreprise.

En particulier, nous considérons le respect des droits de la personne comme une responsabilité fondamentale de la Société et une valeur qui régit toutes nos activités.

D'une manière générale, au cours de la période de déclaration, la Société a pris ou maintenu les politiques et initiatives suivantes pour prévenir et réduire les risques de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement :

- Le guide de l'employé ainsi que le code d'éthique et de conduite des affaires ;
- La politique de santé et de bien-être ;
- La politique de dénonciation ;
- Le code de conduite des fournisseurs ;
- Les processus de diligence appropriée et d'audit de nos fournisseurs ;
- L'enregistrement sur la plateforme Sedex et le questionnaire d'auto-évaluation.



3. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Technologies D-BOX inc. est constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Ses actions ordinaires de la classe A sont cotées à la Bourse de Toronto.

Le 31 mars 2025, la Société comptait 97 employés. Environ 96% de ces employés étaient des résidents canadiens, et 4%, des résidents américains.

Le siège social de la Société est situé dans la région métropolitaine de Montréal (Québec) et tous ses employés canadiens y travaillent. Ses activités de fabrication et d'approvisionnement ont lieu au siège social au Canada. Les ressources en matière de ventes, de marketing et de programmation de logiciels se trouvent au Canada et à Los Angeles, en Californie.

D-BOX conçoit, fabrique et commercialise des systèmes haptiques comportant une composante logicielle (code haptique programmé par ordinateur) et une composante matérielle (actuateurs électromécaniques et manette). Une équipe de codeurs haptiques de D-BOX produit des effets haptiques programmés pour tout type de contenu (film, course, matériel de formation professionnelle) transmis à un système haptique intégré sur une plateforme, un siège ou d'autres types de matériel.

Pour fabriquer ses produits matériels, D-BOX se procure des matières premières et des composants, tels que des moteurs, des composants électroniques et électriques et des pièces mécaniques, auprès de divers fournisseurs dans le monde. La grande majorité des fournisseurs de D-BOX sont situés en Amérique du Nord, et certains, en Asie. Certains produits sont assemblés et mis à l'essai dans nos propres installations de la région métropolitaine de Montréal, et d'autres sont assemblés en Asie ou en Europe, dans certains cas pour répondre à des demandes particulières de clients.

Une fois assemblés, les actuateurs sont vendus à des clients qui les intègrent eux-mêmes, ou par l'intermédiaire d'un tiers choisi par le client, dans leurs propres produits comme un châssis de course, un simulateur d'entraînement ou un siège de cinéma.

Tout au long de ces étapes, D-BOX doit gérer la logistique, le contrôle de la qualité et les relations avec les fournisseurs et les clients, afin de garantir l'efficacité de sa chaîne d'approvisionnement. De plus, D-BOX doit s'adapter à l'évolution de la demande, aux avancées technologiques et à d'autres facteurs externes qui peuvent avoir une incidence sur ses activités.

4. Politiques et procédures de diligence appropriée

4.1 *Guide de l'employé et code d'éthique et de conduite des affaires*

La Société a adopté un guide de l'employé ainsi qu'un code d'éthique et de conduite des affaires (appelé ensemble, le « **Code d'éthique** ») pour tous les membres du conseil d'administration, la haute direction et tous les employés et conseillers de la Société. Le Code d'éthique stipule ou implique, entre autres, ce qui suit :

- toute forme de harcèlement, sexuel ou psychologique, est strictement interdite;



- les heures supplémentaires (au-delà d'une semaine de travail de 40 heures), lorsqu'elles sont applicables, sont volontaires et rémunérées conformément à la législation du travail locale;
- les horaires de travail sont flexibles et hybrides (travail à distance et en personne) pour la grande majorité de ses employés;
- les employés sont libres de démissionner à tout moment sans pénalité.

En outre, D-BOX n'embauchera pas de personnes soumises à l'obligation de fréquentation scolaire conformément à la législation locale, à l'exception des emplois d'été dans certaines limites.

4.2 *Politique de santé et de bien-être*

La Société reconnaît que la protection de la santé et du bien-être des employés est un élément important, non seulement pour les employés, mais aussi pour la culture organisationnelle et l'identité de D-BOX. C'est pourquoi elle a adopté une politique de santé et de bien-être en 2022.

Les objectifs de cette politique sont, entre autres, d'améliorer le moral et la satisfaction au travail, et de réduire l'absentéisme et les blessures. Dans le cadre de cette politique, la Société a mis en œuvre une série d'initiatives qui consistent, notamment, à encourager les employés à pratiquer une activité physique régulière sur le lieu de travail, à offrir une plateforme virtuelle de soins de santé où les employés peuvent consulter un professionnel de la santé dans le confort de leur domicile ou de leur bureau, à déterminer les risques en matière de sécurité et de santé, et à prendre des mesures pour prévenir les accidents au travail.

D-BOX recherche constamment de nouveaux moyens et de nouvelles initiatives afin de soutenir la santé et le bien-être de ses employés.

4.3 *Politique de dénonciation*

Le Code d'éthique contient une politique de dénonciation permettant à toute personne qui pense qu'un autre employé, conseiller, directeur ou membre du conseil d'administration adopte ou est sur le point d'adopter un comportement qui viole la législation applicable ou le Code d'éthique de signaler ce comportement à un collègue (y compris les superviseurs, les agents des ressources humaines, les représentants juridiques ou les membres de la direction), et, anonymement ou non, à une personne indépendante nommée par le Comité de gouvernance et de rémunération.

Dans ce cas, la Société ne peut pas punir cette personne, lui faire subir de la discrimination ou exercer des représailles à son encontre.

4.4 *Code de conduite des fournisseurs*

D-BOX a adopté un Code de conduite des fournisseurs en 2022 (le « **Code de conduite des fournisseurs** ») qui contient des exigences minimales que ses fournisseurs doivent respecter pour pouvoir faire affaire avec D-BOX.

Le Code de conduite des fournisseurs comprend en particulier des dispositions interdisant le travail des enfants et le travail forcé, comme suit :

4.1 Travail forcé, traite de personnes et esclavage. *Les fournisseurs n'auront recours à aucune forme de travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, la main-d'œuvre engagée à long terme, la servitude pour dettes, le travail militaire, l'esclavage ou toute autre forme de travail forcé. Les fournisseurs ne participeront en aucun cas au recrutement, au transport, au transfert, à l'hébergement ou à l'accueil de personnes par la menace, le recours à la force ou toute autre forme de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie, l'abus de pouvoir ou de position de vulnérabilité, ou l'offre ou la réception de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les fournisseurs ne conserveront en aucun cas les pièces d'identité, les passeports ou les autorisations d'emploi émis par le gouvernement d'un employé comme condition d'emploi. Lesdits fournisseurs autoriseront également les employés à démissionner de leur poste à tout moment.*

4.2 Travail des enfants. *Les fournisseurs s'assureront qu'il n'a été fait appel à aucune main-d'œuvre mineure pour produire ou distribuer leurs biens ou services. Les employés ne doivent pas avoir moins que l'âge minimum d'embauche établi par chaque pays ou juridiction locale. Si aucun âge minimum d'embauche n'est fixé, les employés ne doivent pas avoir moins que l'âge de la scolarisation obligatoire.*

Une disposition prescrit également que les fournisseurs doivent se conformer à toutes les exigences applicables en matière de salaire et de rémunération, et leur interdit d'imposer aux travailleurs plus que le nombre maximal d'heures de travail quotidien fixé par les lois locales.

4.5 *Processus de diligence appropriée et d'audit de nos fournisseurs*

D-BOX suit une approche fondée sur le risque pour déterminer et catégoriser les risques dans sa chaîne d'approvisionnement, qui peuvent varier en fonction de facteurs comme les indicateurs de risque du pays, la catégorie du fournisseur et le type de produits ou de services offerts par le fournisseur. Cette approche nous aide à hiérarchiser nos efforts et nos interventions, qui pourraient inclure une plus grande diligence appropriée et une surveillance continue accrue à mettre en œuvre si les résultats de notre analyse des risques révèlent qu'un fournisseur présente un risque plus élevé.

Le service des achats de la Société agit également en collaboration avec le service juridique qui, pour sa part, participe activement à la négociation des contrats, tout en formulant des recommandations et des avis. Le service juridique veille également à ce que les contrats soient conformes aux lois et règlements en vigueur, et aux normes de pratiques éthiques, tout en guidant les parties contractantes en ce qui a trait à leurs responsabilités juridiques.

4.6 *Adhésion à Sedex*

Afin de créer une chaîne d'approvisionnement plus durable sur le plan social et environnemental, D-BOX est devenue membre de Sedex en 2024 (<https://www.sedex.com/>), une plateforme qui permet de gérer et d'évaluer le rendement, et d'en rendre compte, en matière de développement durable, et en fin de compte, d'atteindre tous les objectifs de D-BOX par rapport à sa chaîne d'approvisionnement.



En tant que membre de Sedex, D-BOX a rempli un questionnaire d'autoévaluation couvrant un large éventail de sujets, dont la prévention et la réduction des risques liés au travail forcé et au travail des enfants. Ce questionnaire a permis à la Société d'évaluer la durabilité de sa chaîne d'approvisionnement et d'identifier les risques importants. Il permet également de diffuser de l'information aux membres acheteurs de Sedex connectés au profil Sedex de la Société.

5. Risques de recours au travail forcé et au travail des enfants

Nous estimons que le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants au sein de notre personnel est négligeable, car nous respectons les normes de travail en vigueur au Canada et aux États-Unis, où se trouve l'ensemble de notre main-d'œuvre, et ces normes sont très strictes quant à tout type de travail forcé ou de travail des enfants dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Nous devons toutefois avoir des mesures pour nous assurer que nos fournisseurs, qui peuvent se trouver dans des pays à plus haut risque, par exemple, comprennent notre préoccupation concernant le travail forcé et le travail des enfants et prennent des mesures pour aligner leurs politiques avec les nôtres afin d'éviter le travail forcé ou le travail des enfants.

Ainsi, nous demandons à nos fournisseurs de se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs, qui contient des dispositions relatives au travail forcé, à la traite de personnes, à l'esclavage et au travail des enfants (voir section 4.4). Nous utilisons également une approche fondée sur le risque pour évaluer les risques de recours au travail forcé ou au travail des enfants, entre autres, dans nos processus de diligence appropriée et d'audit de nos fournisseurs (voir section 4.5).

Bien que nous ayons mis en place de manière proactive des mesures de prévention et de réduction des risques de recours au travail forcé et au travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, telles que la mise en œuvre de processus de vérification diligente d'audit des fournisseurs, et l'obligation pour nos fournisseurs de se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs, nous ne pouvons pas garantir leur respect de ce code de conduite, ni le superviser ou l'appliquer dans le cadre de leurs activités commerciales.

6. Mesures correctives et indemnisation pour perte de revenu

Malgré les procédures de diligence appropriée et d'audit de nos fournisseurs, et les mécanismes de signalement prévus dans notre Code d'éthique (avec une politique de dénonciation) et notre Code de conduite des fournisseurs, nous n'avons eu connaissance d'aucune situation de non-conformité dans notre chaîne d'approvisionnement. Le cas échéant, D-BOX prendra les mesures appropriées pour concevoir et mettre en œuvre un plan d'action correctif afin d'améliorer la situation et d'y remédier, ce qui peut inclure l'indemnisation pour perte de revenu.

7. Formation

Les employés de la Société reçoivent régulièrement une formation sur nos politiques et sur divers autres sujets, y compris le travail forcé et le travail des enfants. Chaque année, tous les employés de nos bureaux doivent certifier qu'ils respectent notre Code d'éthique.

8. Évaluation de l'efficacité

D-BOX a mis en place un certain nombre de mesures visant à prévenir et à réduire les risques de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement, notamment une politique de dénonciation. Bien qu'aucune plainte concernant le travail forcé ou le travail des enfants n'ait été signalée, que ce soit via le système de dénonciation ou directement par un employé, au cours de la période de déclaration, la Société n'a pas entrepris d'autres démarches pour évaluer l'efficacité de ses mesures préventives.

9. Approbation et attestation

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Technologies D-BOX inc. comme étant un rapport conjoint de Technologies D-BOX inc. et de D-BOX USA inc. pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2025, conformément au sous-alinéa 11(4)(b)(i) de la Loi.

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 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 égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

J'ai le pouvoir d'engager D-BOX Technologies inc. et D-BOX USA inc.



Nom complet : Sébastien Mailhot

Titre : Administrateur, président et chef de la direction, Technologies D-BOX inc.

Chef de la direction, D-BOX USA inc.

Date : 29 mai 2025