

1. Introduction

La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (projet de loi S-211) (ci-après appelée « la Loi ») exige que toutes les entreprises qui répondent à certains critères et qui exercent des activités au Canada luttent contre le travail des enfants et le travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement. De plus, la Loi exige que ces entreprises déclarent les mesures qu'elles ont prises au cours de l'exercice précédent afin de prévenir et de réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités quotidiennes et leurs chaînes d'approvisionnement. Michael Rossy Ltée (ci-après appelée « Rossy ») est une société canadienne exerçant ses activités uniquement au Canada, dont la vision est de contribuer à un monde exempt d'esclavage et de violations des droits de la personne, pour tous, partout et en tout temps. Nous visons à y parvenir en nous concentrant sur trois axes stratégiques :

1) - Faire de l'élimination de l'esclavage et des violations des droits de la personne une préoccupation pour tous :
2) - Agir comme allié des victimes d'esclavage et de violations des droits de la personne, en amplifiant leurs voix et leurs expériences afin de favoriser et de créer le changement,

3) - Remettre en question et faire évoluer continuellement nos politiques et pratiques d'entreprise afin de lutter contre l'esclavage pour tous, partout.
Chez Rossy, notre objectif et notre priorité principale consistent à contribuer à l'avancement de l'équité sociale, et nous nous engageons à le faire tant au Canada qu'à l'étranger. Nous reconnaissons notre responsabilité de respecter et de protéger les droits de la personne de toutes les personnes qui soutiennent notre organisation ou interagissent avec elle, y compris les employés, les travailleurs migrants et les travailleurs temporaires, dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Nous reconnaissons que les institutions mondiales de protection des droits de la personne subissent d'importantes pressions, que le climat est en crise, et que ces défis touchent de manière disproportionnée les communautés plus défavorisées. Nous comprenons que nos clients s'attendent à ce que les produits vendus dans nos magasins proviennent de fournisseurs offrant des conditions de travail sécuritaires, équitables et éthiques à tous les travailleurs; cette attente est également abordée dans le code de conduite des fournisseurs de Rossy (ci-après appelé « le Code »).

Notre engagement à prévenir et à réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants s'applique à notre réseau de magasins et d'installations à l'échelle nationale ainsi qu'à notre réseau mondial de chaînes d'approvisionnement. Nous nous attendons à ce que nos fournisseurs, ainsi que leurs entrepreneurs et sous-traitants, respectent les mêmes principes dans leurs activités et se conforment aux lois applicables en matière de droits de la personne et de normes du travail s'ils souhaitent faire affaire avec Rossy.

À l'heure actuelle, dans le secteur moderne de la lutte contre l'esclavage, il existe un consensus selon lequel les réponses apportées jusqu'à présent ont été, au mieux, fragmentaires, limitant ainsi les changements durables à long terme. Par conséquent, des efforts supplémentaires sont nécessaires afin d'inclure de façon efficace et éthique la voix des victimes comme une norme, et non comme une exception. Un problème important demeure que le financement de ce mouvement est souvent à court terme, relativement insuffisant et peu flexible.

Les stratégies émergentes de Rossy visent à répondre à ces enjeux critiques de trois façons principales :

1. Effet de levier – Rossy utilisera son pouvoir de rassemblement pour collaborer avec d'autres organisations au sein de sa chaîne d'approvisionnement qui peuvent utiliser leurs ressources et leur expertise afin de contribuer à l'élimination de l'esclavage et des violations des droits de la personne.
2. Apprentissage – Rossy adoptera une approche axée sur l'apprentissage, dans laquelle nous développerons des compétences et des systèmes internes d'entreprise afin de nous améliorer et de mettre en lumière les causes systémiques de l'esclavage lorsqu'elles peuvent survenir.
3. Influence des victimes – Rossy s'appuiera sur ses apprentissages liés aux expériences des victimes d'esclavage ou de violations des droits de la personne; nous tenterons d'utiliser notre influence auprès de nos fournisseurs afin qu'ils mettent en place des changements systémiques visant à éradiquer l'esclavage et les violations des droits de la personne.

2. Mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants

Au cours de l'exercice 2026, notre société a maintenu ses politiques, contrôles et pratiques de surveillance existants afin de prévenir et de réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, y compris pour les biens achetés au Canada ainsi que pour les biens importés directement ou indirectement au Canada.

De plus amples détails sur ces mesures sont présentés plus loin dans le présent rapport.

Rossy vise à démontrer les trois valeurs essentielles suivantes, tant à l'interne qu'à l'externe :

1. Dynamisme – Nous nous engageons à améliorer continuellement nos idées et nous ne tenons pas pour acquis que les idées d'hier fonctionneront nécessairement aujourd'hui; nous sommes flexibles, ouverts d'esprit et prêts à prendre les risques calculés nécessaires pour répondre aux occasions qui se présentent.
2. Inclusivité – Rossy croit que chacun a un rôle à jouer dans l'élimination de l'esclavage; nous nous efforcerons de veiller à ce que chaque voix soit respectée et de nourrir des perspectives diverses afin de créer de meilleures solutions. Nous veillerons à ce que les personnes ayant une expérience directe liée à l'esclavage ou aux violations des droits de la personne disposent des moyens et des outils nécessaires pour informer notre organisation, et nous nous assurerons en retour que leurs voix soient entendues.



3. Transformation – Rossy est déterminée et prendra des mesures courageuses, lorsque nécessaire, afin de produire un impact durable et systémique contre l'esclavage, en plaçant l'humain au cœur de ses actions.

Gouvernance et formation

Le Code de conduite des fournisseurs de Rossy (« le Code ») et la formation connexe des employés comprennent des indications sur les principaux facteurs liés aux violations des droits de la personne et aux indicateurs possibles de telles violations, y compris l'importance du respect des droits de la personne et l'interdiction des pratiques de travail involontaire dans tous les aspects de notre organisation. Au cours de l'exercice 2026, Rossy a maintenu son approche existante en matière de gouvernance et de formation. Tous les employés de Rossy suivent une formation sur le Code de conduite environ tous les trois ans afin de confirmer leur conformité au Code de conduite des fournisseurs de Rossy (« le Code »).

« Le Code » comprend un engagement à respecter et à faire respecter les droits de la personne directement dans le cadre de ses propres activités opérationnelles; le conseil d'administration de Rossy et les employés confirment leur compréhension et leur conformité au « Code » lors de ces séances de formation.

Suivi et surveillance

Depuis 2023, Rossy poursuit ses efforts de sensibilisation, de communication et de surveillance au moyen de communications corporatives et d'éléments visuels affichés dans nos magasins et centres de distribution, où l'importance de s'exprimer a été soulignée et encouragée pour toute personne constatant une violation du Code de conduite de Rossy.

Divulgaration

Rossy rend accessibles au public, par l'intermédiaire de son site Web (Rossy.ca), certains des produits offerts à la vente au public, notamment, sans s'y limiter, des vêtements, accessoires, bijoux, meubles, parapluies, chaussures, etc.

3. ROSSY. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Structure

Rossy est une société privée canadienne fondée en 1963, dont le siège social est situé dans la province de Québec, plus précisément au 450 boul. Lebeau, Saint-Laurent, H4N 1R7.

Activités

L'objectif de Rossy est d'aider ses clients d'un océan à l'autre à trouver les produits qui répondent à leurs besoins.

Rossy dessert les Canadiens grâce à son vaste réseau de plus de 85 magasins corporatifs au Canada. Avec une vaste gamme de produits, y compris, sans s'y limiter, des meubles, des produits de santé et de beauté, des vêtements et des marchandises générales, Rossy s'efforce d'offrir commodité et qualité à tous ses clients.

Rossy emploie environ 900 employés à temps plein et à temps partiel. Michael Rossy Ltée exploite tous ses magasins de détail sous la bannière « Rossy ».

Gouvernance

Rossy dispose d'une structure de gouvernance solide en ce qui concerne les politiques et pratiques visant à identifier et à réduire le risque de travail forcé, de travail des enfants et de toute violation des droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Rossy a mis sur pied un comité de surveillance (« Comité de surveillance ») composé de trois employés qui se réunit annuellement afin d'examiner certains aspects du risque d'entreprise, notamment en ce qui concerne les politiques et pratiques corporatives, la conformité réglementaire et les politiques d'éthique.

Chaîne d'approvisionnement

La chaîne d'approvisionnement de Rossy est composée de fournisseurs nationaux et internationaux. Environ 30 % de nos biens sont achetés auprès de fournisseurs situés à l'étranger (États-Unis, Chine, Égypte, Vietnam, Inde, Turquie) et environ 70 % de nos produits proviennent de fournisseurs nationaux, lesquels peuvent à leur tour acheter certains de leurs biens auprès de fournisseurs internationaux.

Rossy est désignée comme importateur officiel pour certains produits provenant de fournisseurs internationaux et issus de diverses usines situées dans six pays à l'extérieur du Canada. La majorité de ces biens de source internationale proviennent de l'Asie et des régions de l'Asie du Sud-Est.

4. Politiques de l'entreprise et processus de diligence raisonnable relativement au travail forcé

Michael Rossy Ltée



et au travail des enfants

Par l'intermédiaire de son code de conduite applicable à tous les employés et de ses politiques corporatives formelles, Rossy s'efforce de défendre les droits de tous ses employés et clients, y compris les travailleurs migrants et temporaires, dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Rossy s'engage à protéger les droits de la personne, conformément à sa forte conviction de faire ce qui est juste.

Rossy s'engage à créer une expérience sécuritaire et inclusive pour tous ses employés, les travailleurs de tiers dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement ainsi que les nombreux clients qui magasinent dans nos établissements.

Les politiques et pratiques corporatives de Rossy ont été élaborées en tenant compte des normes internationales et sectorielles de premier plan suivantes, notamment :

- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) et la Déclaration universelle des droits de l'homme
 - La Loi canadienne fédérale sur l'esclavage moderne (projet de loi S-211)
 - Les lois locales en matière de droits de la personne, dans les territoires où de telles lois existent.
- Ces politiques directrices établissent la responsabilité et les attentes de Rossy en matière de respect et de protection des droits de la personne de ses clients, de ses employés, ainsi que des nombreux travailleurs, y compris les travailleurs migrants et temporaires, dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Code de conduite des employés

Le Code de conduite de Rossy reflète nos valeurs fondamentales de bienveillance, de responsabilisation, de respect et d'excellence, et renforce notre engagement envers l'intégrité, le professionnalisme et la responsabilisation. Le respect et la protection des droits de la personne constituent un élément important de notre Code. Tous nos employés sont censés et encouragés à faire preuve de bon jugement et de diligence raisonnable lorsqu'ils mènent des activités commerciales et prennent des décisions éthiques.

Code de conduite des fournisseurs et obligations contractuelles

Les relations de Rossy avec ses fournisseurs sont guidées par le Code de conduite des fournisseurs. Celui-ci s'applique aux producteurs et fabricants nationaux et étrangers qui fournissent des biens et services, qu'ils soient destinés ou non à la revente dans nos magasins, ainsi qu'aux agents, courtiers et autres tiers qui font affaire avec nous. Au cours de l'exercice 2026, Rossy n'a pas mis en œuvre de nouvelle politique relative aux fournisseurs et a continué d'appliquer son Code de conduite des fournisseurs et ses pratiques connexes existants.

Tous nos fournisseurs sont tenus de transmettre notre Code de conduite des fournisseurs à leurs entrepreneurs, agents, sous-traitants, y compris toute agence de placement ou de main-d'œuvre engagée pour aider à fournir des biens ou à exécuter des services ultimement destinés à Rossy. En concluant des conditions générales normalisées ou d'autres ententes contractuelles, notamment par la signature de bons de commande, avec Rossy, les fournisseurs et les parties connexes acceptent les modalités de notre Code de conduite des fournisseurs et confirment leur conformité à ses exigences, y compris celles relatives au travail forcé, au travail des enfants et aux violations des droits de la personne. Le Code met l'accent sur les droits et la protection des travailleurs, notamment l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de la traite de personnes, ainsi que de toute discrimination, intimidation, violence, harcèlement ou abus à l'égard des travailleurs. Le Code de conduite des fournisseurs exige également qu'un mécanisme de grief ou une procédure de plainte existe afin de permettre aux travailleurs de signaler des préoccupations en milieu de travail (le formulaire en ligne de dénonciation de Rossy (« WBAL »)).

Ligne de dénonciation (WBAL)

Les allégations de toute violation de nos politiques ou de toute situation non conforme ou contraire à l'éthique sont prises au sérieux. Le mécanisme WBAL de Rossy est également mis à la disposition de tous ses fournisseurs, des tiers connexes et de leurs travailleurs. Tous les signalements à la ligne WBAL peuvent être effectués anonymement, si l'employé ou le fournisseur le souhaite, et la confidentialité du déclarant est protégée. L'outil WBAL peut également être utilisé de façon confidentielle en ligne, en anglais ou en français. Les représailles contre toute personne, y compris les employés et les travailleurs de tiers qui s'expriment de bonne foi, sont strictement interdites, comme le prévoient notre Code et notre Code de conduite des fournisseurs. Le mécanisme WBAL de Rossy est administré par le comité de trois personnes (« Comité de surveillance »), afin de gérer objectivement les incidents jusqu'à leur résolution et d'évaluer toute incidence défavorable sur nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement. Le conseil d'administration est informé par le Comité de surveillance de tout incident important nécessitant son attention. Ces situations peuvent entraîner des changements aux politiques et processus de l'organisation, si cela est jugé nécessaire.

Gestion des risques d'entreprise

Le processus de gestion des risques d'entreprise vise à aider tous les secteurs de l'organisation à gérer des niveaux appropriés de tolérance au risque en fournissant des outils permettant d'évaluer, de mesurer et de surveiller les principaux risques, notamment ceux liés à la santé et sécurité au travail et à la conformité réglementaire.



5. Risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et mesures prises pour évaluer, gérer et, dans la mesure du possible, atténuer ce risque

Chez Rossy, nous reconnaissons l'importance de traiter les risques potentiels de travail forcé et de travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement mondiale.

Notre direction a identifié cinq risques inhérents : le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination, le harcèlement et les abus, ainsi que la santé et sécurité au travail. Ces risques constituent le fondement de nos initiatives continues en matière de droits de la personne et d'approvisionnement responsable. Les risques, tels que définis par les lignes directrices des PDNU, sont ceux qui présentent l'impact potentiel le plus élevé sur les droits de la personne en raison des activités ou relations commerciales. Ils mettent en évidence les enjeux potentiels inhérents à nos activités commerciales plutôt que de se concentrer uniquement sur les mesures d'atténuation spécifiques prises par l'entreprise.

Les mesures que nous avons mises en place pour évaluer et gérer ces risques avec diligence sont présentées ci-dessous.

Conformité de la chaîne d'approvisionnement

Chez Rossy, nous maintenons un comité de surveillance chargé de contrôler la conformité à notre Code de conduite. Cette équipe joue un rôle important dans la supervision de la conformité de la chaîne d'approvisionnement de Rossy, en veillant à ce que les évaluations des conditions de travail répondent à nos normes et que nos produits proviennent d'usines approuvées.

Nos politiques et pratiques corporatives internes sont conçues pour vérifier que les fournisseurs respectent notre Code des fournisseurs, lequel comprend des dispositions strictes interdisant le travail forcé et le travail des enfants. Nous examinons régulièrement notre Code des fournisseurs afin d'évaluer si une portée élargie est nécessaire et demeurons attentifs aux nouvelles considérations pouvant avoir une incidence sur notre chaîne d'approvisionnement. Avant d'établir une relation avec un fournisseur, Rossy effectue une évaluation des risques, qu'il s'agisse d'usines, d'installations de transformation ou d'installations d'emballage situées à l'extérieur du Canada et des États-Unis. Ce processus s'applique aux produits approvisionnés par Rossy.

Une fois l'approvisionnement amorcé, nous mettons en œuvre des processus rigoureux afin de rechercher, lorsque applicable, des informations sur les conditions de travail et les évaluations de sécurité, notamment par l'examen d'informations publiques sur les fournisseurs et leurs pratiques, de toute infraction publique visant ces fournisseurs et de toute plainte en ligne.

Nos politiques mettent l'accent sur les droits et la sécurité des travailleurs en vérifiant divers facteurs, notamment le caractère volontaire du travail, une rémunération équitable, l'absence d'exploitation, la conformité aux normes du travail, le respect des règles relatives aux heures de travail et la conformité aux lois en matière de santé et sécurité dans les territoires concernés.

Dans l'éventualité où un problème de conformité est identifié lors de notre évaluation, tel que le travail des enfants ou des situations présentant un danger pour la vie, Rossy prend des mesures immédiates. Nous pouvons suspendre nos relations avec les fournisseurs non conformes jusqu'à ce qu'ils aient corrigé la violation à la satisfaction de Rossy ou, lorsque les fournisseurs ne veulent pas ou ne peuvent pas corriger la non-conformité, ceux-ci risquent la résiliation de leur relation avec Rossy.

6. Mesures de remédiation liées au travail forcé ou au travail des enfants

Chez Rossy, les signalements de travail forcé ou de travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement sont généralement identifiés par l'intermédiaire du formulaire de dénonciation (WBAL), de plaintes publiques, de sources médiatiques ou d'un examen interne. Au cours de l'exercice 2026, Rossy n'a identifié aucun cas confirmé de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités ou ses chaînes d'approvisionnement.

Notre Code des fournisseurs prévoit l'obligation pour les fournisseurs de surveiller avec diligence leurs activités et de veiller à ce qu'elles soient conformes aux modalités de notre Code des fournisseurs. Les fournisseurs sont tenus de transmettre le Code des fournisseurs à toutes les parties pertinentes, y compris les entrepreneurs, agents et agences de main-d'œuvre engagés pour fournir des biens ou services à Rossy. De plus, les fournisseurs doivent superviser la conformité de ces parties connexes à notre Code des fournisseurs et divulguer rapidement toute violation connue au moyen du formulaire de dénonciation (WBAL) ou auprès des représentants de Rossy. Toute violation identifiée et non résolue est portée au conseil d'administration pour action supplémentaire, au besoin.

Lorsqu'un fournisseur ne respecte pas le Code des fournisseurs, Rossy se réserve le droit d'exiger des mesures correctives. Le défaut de mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires ou de se conformer au Code des fournisseurs peut entraîner, à la discrétion de Rossy, la suspension ou la résiliation, en tout ou en partie, de sa relation avec le fournisseur. De plus, les violations graves ou répétées par un fournisseur peuvent entraîner le retrait permanent d'usines ou de fournisseurs de notre réseau d'approvisionnement.

7. Remédiation de la perte de revenu des familles les plus vulnérables découlant de toute mesure prise pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et chaînes d'approvisionnement

Au cours de l'exercice 2026, Rossy n'a identifié aucun cas confirmé de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités ou ses chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, Rossy n'a pris aucune mesure ayant entraîné



une perte de revenu pour des familles vulnérables, et aucune remédiation de perte de revenu n'a été requise au cours de l'année de déclaration.

8. Formation donnée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants

Le Code, qui est examiné et mis à jour environ tous les trois ans, fait partie du programme de formation à la conformité de Rossy destiné aux employés qui traitent directement avec les fournisseurs. La formation interne comprend une explication détaillée de la position de Rossy à l'égard de l'esclavage et des violations des droits de la personne, notamment le travail forcé et le travail des enfants, et confirme que le travail involontaire n'est pas toléré. Lorsque des employés travaillent directement avec des fournisseurs, ils sont invités à se familiariser avec le Code des fournisseurs et à s'assurer que ces fournisseurs comprennent ce qui est attendu d'eux en vertu de notre Code des fournisseurs.

La formation vise principalement nos politiques et pratiques de diligence raisonnable destinées à lutter contre l'esclavage moderne, tout en sensibilisant davantage les employés à nos obligations légales, aux principaux facteurs de risque liés aux violations des droits de la personne et aux procédures formelles de signalement. Grâce à cette formation, nous dotons nos employés des connaissances et des compétences nécessaires pour assumer notre responsabilité collective de respecter et de protéger les droits de la personne de nos clients, de nos employés et de la main-d'œuvre diversifiée au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

9. Évaluation de l'efficacité afin de s'assurer que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

Afin de réduire et de prévenir le risque de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, nous évaluons l'efficacité de nos mesures afin d'améliorer continuellement notre Code des fournisseurs.

Gouvernance •

- Un examen annuel du Code de conduite des fournisseurs est requis afin de tenir compte de l'évolution des risques liés à l'esclavage et de moderniser notre approche.
- Distribution du Code des fournisseurs aux nouveaux fournisseurs et aux fournisseurs existants
- Formation sur le Code et les risques liés aux violations des droits de la personne

Gestion des risques d'entreprise

- Ce processus fournit à l'entreprise les directives et outils nécessaires pour identifier, évaluer, surveiller et signaler les risques, y compris ceux liés aux droits de la personne.

Surveillance •

- Le Comité de surveillance surveillera toute violation existante de nos codes de conduite et quantifiera le nombre de cas au cours d'une année donnée aux fins d'examen.
- Suivi des mesures correctives et de la remédiation de tout risque lié au travail forcé ou au travail des enfants identifié
- Surveillance des reportages médiatiques liés au risque de travail forcé ou de travail des enfants et prise de mesures, au besoin

Mécanisme de grief

Surveillance des signalements reçus au moyen de notre formulaire en ligne de dénonciation WBAL afin de comprendre les risques et l'efficacité du programme.

10. Approbation et attestation

Rossy détient des actifs physiques au Canada et répond au seuil de déclaration prévu par la Loi, soit au moins 20 millions de dollars d'actifs, 40 millions de dollars de revenus ou 250 employés, et se qualifie donc comme entité déclarante.

Rossy ne s'appuie pas actuellement sur des rapports sur l'esclavage moderne déposés dans d'autres territoires afin de satisfaire à ses obligations de déclaration canadiennes. Le présent rapport a été préparé spécifiquement afin de répondre aux exigences de la Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Michael Rossy Ltée



Tous les biens approvisionnés par Rossy sont des produits tangibles, tels que des vêtements, des meubles, des articles ménagers et des accessoires. Rossy ne se livre pas à l'importation ou à la production de biens numériques ou d'actifs incorporels.

Rossy se qualifie comme « importateur » au sens de la Loi, puisqu'elle est désignée comme importateur officiel pour certains produits de source internationale et comptabilise directement ces importations au Canada.

En plus de publier le présent rapport, Rossy remplira et soumettra le questionnaire obligatoire émis par Sécurité publique Canada pour l'année de déclaration de l'exercice 2026.

Le présent rapport, couvrant l'exercice 2026, a été approuvé conformément aux exigences de la Loi, et plus particulièrement de son article 11. J'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité indiquée ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roberto Carducci'.

Roberto Carducci

CFO,

Michael Rossy Ltée

May 29, 2026

J'ai le pouvoir de lier Michael Rossy Ltée