

# Rapport annuel 2023



## ***Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement***

Le présent rapport est préparé conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi ») pour l'exercice financier commençant le 31 octobre 2022 et se terminant le 29 octobre 2023 au nom d'A&I Products Canada inc. (« A&I »).

### **Structure, activités et chaînes d'approvisionnement**

A&I est une société de capitaux régie par la *Loi sur les sociétés par actions* de l'Ontario. Elle est une filiale entièrement détenue par ATI Products inc. qui, à son tour, est une filiale entièrement détenue par Deere & Company (« Deere »).

La société Deere est constituée en vertu des lois du Delaware, elle est cotée à la Bourse de New York et son siège social se situe à Moline (Illinois) aux États-Unis. À l'échelle mondiale, Deere fabrique et distribue (par son réseau de concessionnaires ou directement) des machines agricoles, de construction, de foresterie et des machines connexes. Elle fournit par ailleurs des services d'agriculture de précision et exploite une filiale de crédit dans divers pays sous la marque « John Deere Financial ».

Au Canada, A&I fabrique des pièces de deuxième monte pour les marchés de l'équipement agricole et industriel et de l'équipement d'entretien des gazons dans son usine à Altona au Manitoba. Elle importe aussi des produits d'ATI Products inc. Les produits qu'elle fabrique et qu'elle importe sont distribués aux revendeurs autorisés au Canada ou exportés à ATI Products inc. aux États-Unis pour être vendus dans ce pays ou partout dans le monde.

Deere et ses filiales, y compris A&I, ont fait l'acquisition d'éléments (comme l'acier, le plastique, le caoutchouc et autres matières premières) auprès de sources dans le monde entier qui ont généralement fait l'objet d'une vérification dans le cadre du processus d'ajout de fournisseurs de Deere. Ce processus vise à réduire au minimum les risques de violation des droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement en veillant à ce que tous les fournisseurs de Deere respectent l'ensemble des politiques et contrôles pertinents de Deere, énoncés plus en détail ci-dessous.

A&I a aussi obtenu des éléments et des matières premières directement des fournisseurs, au Canada comme ailleurs, qui sont assujettis au Code de conduite des fournisseurs d'A&I dont le but est de limiter le plus possible les risques de violation des droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement.

A&I a également acquis une gamme de services dans le cadre des activités qu'elle exerce au Canada. Les services acquis comprennent notamment des services de technologies de l'information, d'affranchissement et de livraison, de publicité et de marketing ainsi que des services professionnels (services-conseils en comptabilité et en fiscalité, services juridiques et autres services d'aide professionnelle) (« **Services acquis** »).

## Politiques et procédures de diligence raisonnable

Deere a mis en œuvre des politiques et des procédures de diligence raisonnable en ce qui a trait au travail forcé et au travail des enfants, qui s'appliquent à l'ensemble de l'entreprise à l'échelle mondiale, y compris à A&I.

### Code de bonne conduite

Le Code de bonne conduite donne des orientations précises à tous les employés. Il expose la manière dont ils doivent mener leurs activités conformément aux normes éthiques les plus strictes ainsi qu'à la loi et à la politique. Ce code peut être consulté sur le site Web de Deere à la rubrique « Governance » (gouvernance) (<https://investor.deere.com/governance/>) (en anglais seulement).

Le Code de bonne conduite énonce l'engagement de Deere à l'égard des droits de la personne envers tous ses partenaires d'affaires, notamment le fait que la société n'utilise ni ne tolère aucune forme de travail forcé, de main-d'œuvre engagée à long terme ou de traite de personnes dans la chaîne d'approvisionnement, la fabrication ou la distribution de ses produits. Le Code de bonne conduite mentionne clairement que la société respecte les lois relatives au travail des enfants, qu'elle attend des autres qu'ils en fassent autant et qu'elle tient compte du respect de ces lois lors de la sélection de fournisseurs.

### Code de conduite des fournisseurs d'A&I

Le Code de conduite des fournisseurs d'A&I établit des lignes directrices quant à la norme du comportement éthique attendu des fournisseurs d'A&I. Il interdit aux fournisseurs de recourir au travail des enfants, au travail forcé ou au travail obligatoire. Lorsque de nouveaux fournisseurs sont admis dans la base d'approvisionnement d'A&I, notre pratique standard est de leur demander de lire et d'accepter le Code de conduite des fournisseurs d'A&I. Il est disponible sur le site Web : [Code de conduite des fournisseurs d'A&I Products \(aiproducts.com\)](https://investor.deere.com/ai/products) (en anglais seulement). De plus, il est revu et actualisé régulièrement au besoin.

### Déclaration en faveur des droits de la personne dans nos pratiques commerciales

Deere a produit une déclaration en faveur des droits de la personne dans nos pratiques commerciales qui s'applique à toute l'entreprise, y compris à A&I. À titre d'entreprise socialement responsable, Deere s'efforce de voir au respect des droits de la personne pour ses employés et tous les travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement. Elle met tout en œuvre pour que sa chaîne d'approvisionnement soit exempte d'esclavage et de traite de personnes. Cette déclaration peut être consultée sur le site Web de Deere à la rubrique « Governance » (gouvernance) (<https://investor.deere.com/governance/>) (en anglais seulement).

### Politique internationale de signalement

La Politique internationale de signalement vise quiconque travaille pour Deere et ses filiales ou au nom de Deere et de ses filiales, y compris A&I, et l'ensemble du personnel, et permet aux personnes d'exprimer des préoccupations en matière de conformité.

Tout employé, fournisseur ou personne intéressée peut signaler de manière anonyme une violation potentielle d'ordre éthique, juridique ou liée à la politique (notamment en ce qui concerne le travail forcé ou le travail des enfants), au moyen de la Ligne d'assistance sur la conformité de John Deere

accessible en ligne à l'adresse <https://johndeere.ethicspoint.com>. La Ligne d'assistance, dont s'occupe une société indépendante, sert à recevoir des rapports confidentiels de toute personne au sein ou en dehors de l'entreprise. Pour obtenir les renseignements de la Ligne d'assistance propre à chaque pays, les employés peuvent consulter les affiches disposées à chacun des établissements de l'entreprise, ou encore consulter l'intranet de John Deere. Le site Web de la Ligne d'assistance sur la conformité de John Deere figure dans le Code de bonne conduite et le Code de conduite des fournisseurs d'A&I. La Ligne d'assistance sur la conformité de John Deere est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. La Politique internationale de signalement interdit strictement les représailles à l'encontre de quiconque fait un signalement ou participe à des enquêtes, des vérifications ou des procédures judiciaires concernant de telles questions.

Les allégations sont examinées en profondeur ou font l'objet d'une enquête par une équipe interne formée notamment de représentants, Gestion de l'approvisionnement. Les allégations jugées crédibles sont traitées comme il convient. Les fournisseurs qui enfreignent le Code de conduite des fournisseurs d'A&I peuvent être écartés de la base d'approvisionnement d'A&I.

## **Diligence raisonnable**

Deere et ses filiales, y compris A&I, s'engagent à éradiquer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans leur chaîne d'approvisionnement. Voici les mesures précises prises par A&I pour évaluer les risques et s'y attaquer :

- Deere a mis en place le Code de bonne conduite susmentionné, qui s'applique à A&I et énonce l'engagement de la société à l'égard des droits de la personne envers tous ses partenaires d'affaires, notamment le fait que la société n'utilise ni ne tolère aucune forme de travail forcé, de main-d'œuvre engagée à long terme ou de traite de personnes dans la chaîne d'approvisionnement, la fabrication ou la distribution de ses produits.
- A&I a mis en place le Code de conduite des fournisseurs susmentionné, lequel demande aux fournisseurs partout dans le monde de se conformer à l'ensemble des règlements et des lois sur le travail et leur interdit de recourir au travail des enfants, au travail forcé et au travail obligatoire.
- Les fournisseurs qui veulent faire partie de la base d'approvisionnement d'A&I doivent se conformer au Code de conduite des fournisseurs d'A&I et convenir de ce qui suit :
  - o respecter les lois régissant le travail et ne pas recourir au travail forcé, au travail obligatoire ou au travail des enfants;
  - o ne pas acheter de matériaux ou de services à des entités qui ont recours au travail forcé, au travail obligatoire ou au travail des enfants;
  - o s'assurer que les matériaux utilisés dans leurs produits soient conformes aux lois sur le travail et aux lois sur l'esclavage moderne des pays dans lesquels ils exercent leurs activités.
- Les employés de Deere et d'A&I échangent fréquemment sur le Code de conduite des fournisseurs d'A&I avec ces derniers à l'occasion de conférences, de réunions et d'évaluations du rendement.
- La plupart des modèles de contrat standard d'A&I comportent un libellé intégrant son Code de conduite des fournisseurs et l'obligation de le respecter, ce qui constitue une condition du contrat.

- Les clauses et conditions d'A&I, qui s'appliquent à la plupart des achats qu'effectue A&I, peuvent être consultées sur le site Web d'A&I ([Clauses et conditions.pdf \[aiproducs.com\]](#)) (en anglais seulement). Il y est stipulé que le vendeur doit respecter le Code de conduite des fournisseurs d'A&I.
- A&I fait des vérifications périodiques de ses fournisseurs pour déceler certains risques et comportements contraires à l'éthique. Il peut notamment être question de sujets qui concernent le travail, la sécurité et les droits de la personne.
- A&I et Deere travaillent avec les employés de leurs fournisseurs pour s'assurer qu'ils savent comment déceler et signaler toute préoccupation ou tout problème lié au travail et aux droits de la personne (stratégie de vigilance).
- A&I et Deere recourent à un processus structuré de gestion des risques pour les déceler, les catégoriser et les transmettre aux échelons supérieurs, y compris ceux qui concernent le travail et les droits de la personne. Une analyse est en cours afin d'harmoniser ce processus dans l'ensemble de l'organisation Deere à l'échelle mondiale.

## Risques de travail forcé et de travail des enfants

Le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans les activités régionales d'A&I au Canada est considéré comme faible. A&I exerce ses activités dans des secteurs de marché visibles et bien réglementés au Canada, et il coopère avec des organisations réputées et bien gérées dans la conduite de ses activités. Les Services acquis le sont principalement auprès de fournisseurs au Canada, et les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement, relativement à la prestation de ces Services acquis, sont considérés comme faibles.

A&I mise sur les stratégies de gestion des risques et les contrôles de Deere pour évaluer et gérer les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement à l'étranger.

Deere a établi, en matière de gestion des risques, une approche structurée pour faciliter l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Les Services juridiques mondiaux de John Deere ont mis sur pied, en 2021, une communauté de pratique sur les droits de la personne. Ce groupe, formé de cadres supérieurs issus de diverses régions, fonctions et unités fonctionnelles – comme les services juridiques, les relations publiques, la conformité, la gestion de l'approvisionnement et la durabilité – se réunit tous les trimestres pour contrôler et analyser les propositions législatives, les mises à jour réglementaires, les structures de déclaration volontaire et les tendances sociales dans le domaine des droits de la personne, ce qui englobe le travail forcé et le travail des enfants. Ce groupe constitue une équipe interfonctionnelle chargée de voir à la mise en œuvre, par Deere, des meilleures pratiques mondiales qui soient au chapitre de l'évaluation et de la gestion des risques de travail forcé ou de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement.

A&I a décelé, dans sa chaîne d'approvisionnement, les domaines de risques suivants pour ce qui est du travail forcé ou du travail des enfants :

- Pour s'approvisionner en matériaux, A&I s'appuie sur une base d'approvisionnement mondiale regroupant des pays dont les lois, règlements et conditions de travail ne sont pas les mêmes;
- A&I s'approvisionne en matériaux auprès d'un vaste bassin de fournisseurs variés;
- Seule une petite fraction des matériaux qu'acquière A&I et Deere à l'échelle mondiale fait l'objet de mécanismes réglementaires de suivi et de déclaration obligatoires, comme dans le cas des minerais de conflit;
- Même si les domaines de risques ci-dessus existent bel et bien et sont propres à la nature de la chaîne d'approvisionnement d'A&I, la société estime globalement faible le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

Deere s'emploie, sur le plan organisationnel, à éradiquer les risques de violation des droits de la personne dans sa chaîne d'approvisionnement et a d'ailleurs mis en place plusieurs contrôles à l'échelle de l'entreprise pour réduire les risques de travail forcé, de travail des enfants et autres violations des droits de la personne. Les mesures de prévention du travail forcé ou du travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de Deere (comme il décrit ci-dessus) sont rigoureuses et mises en œuvre dans l'ensemble des activités mondiales de Deere, y compris dans celles d'A&I.

## Mesures de correction

Si A&I constate des violations des droits de la personne (dont le travail forcé ou le travail des enfants) dans sa chaîne d'approvisionnement, elle met au point des plans d'action adaptés avec les fournisseurs concernés. Ces plans d'action permettent aux fournisseurs d'éradiquer ou de réduire au minimum les violations des droits de la personne et les sensibilisent à la question. En dernier recours, A&I peut interrompre ses activités avec le fournisseur ou mettre fin à la relation en l'absence d'amélioration.

## Remédiation à la perte de revenus

A&I n'a pas trouvé de familles vulnérables ayant subi une perte de revenus à la suite des mesures prises pour éliminer les risques de travail forcé ou de travail des enfants. C'est pourquoi aucune mesure n'a été prise en ce sens.

## Formation

Les employés d'A&I sont tenus de suivre une formation sur le Code de bonne conduite. Au Canada (et ailleurs si la loi le permet), les employés doivent aussi attester régulièrement qu'ils se conforment au Code. D'autres cours de formation ciblent des sections particulières du Code, au besoin. Dès leur entrée en service, les nouveaux employés se font donner une formation sur le Code de bonne conduite. Celui-ci énonce l'engagement de la société à l'égard des droits de la personne envers tous ses partenaires d'affaires, notamment le fait que la société n'utilise ni ne tolère aucune forme de travail forcé, de main-d'œuvre engagée à long terme ou de traite de personnes dans la chaîne d'approvisionnement, la fabrication ou la distribution de ses produits. Le Code de bonne conduite mentionne clairement que la société respecte les lois relatives au travail des enfants, qu'elle attend des autres qu'ils en fassent autant et qu'elle tient compte du respect de ces lois lors de la sélection de fournisseurs.

Le Code de bonne conduite est aussi à la disposition des employés. Cette formation, qui aborde divers sujets – dont la traite de personnes – est obligatoire pour tous les employés du groupe Logistique et gestion de l’approvisionnement.

## Évaluation de l’efficacité

A&I évalue sans cesse l’efficacité des contrôles susmentionnés afin de prévenir le travail forcé, le travail des enfants et autres violations des droits de la personne dans sa chaîne d’approvisionnement. Ces évaluations font intervenir le personnel de la gestion de l’approvisionnement, de la conformité, du service juridique et autre personnel d’A&I.

D’après ces évaluations, A&I estime que ses contrôles sont généralement efficaces et adéquats pour s’attaquer aux risques auxquels fait face la société à l’échelle mondiale et pour ses activités au Canada. Elle s’engage à améliorer constamment ses pratiques et à éliminer le risque de violation des droits de la personne dans sa chaîne d’approvisionnement, dont le travail forcé et le travail des enfants.

La société Deere, qui comprend A&I, est réputée pour son engagement en matière de responsabilité sociale, tant comme employeur que dans sa conduite des affaires. Deere figure régulièrement sur la liste des entreprises les plus éthiques du monde de l’Ethisphere Institute.

À titre d’entreprise socialement responsable, A&I s’efforce de voir au respect des droits de la personne pour ses employés et tous les travailleurs de sa chaîne d’approvisionnement. Nous mettons tout en œuvre pour que notre chaîne d’approvisionnement soit exempte d’esclavage et de traite de personnes. À l’échelle mondiale, la société Deere est assujettie à plusieurs lois – auxquelles elle se conforme – qui exigent des entreprises qu’elles examinent le risque de l’existence d’esclavage moderne dans leurs chaînes d’approvisionnement et qu’elles communiquent les mesures prises pour que celles-ci soient exemptes d’esclavage et de traite de personnes. Exemples de telles lois ailleurs qu’au Canada : la *Transparency in Supply Chains Act* de la Californie, la *Supply Chain Due Diligence Act* de l’Allemagne, la *Modern Slavery Act* du Royaume-Uni et la *Modern Slavery Act 2018* de l’Australie.

## Approbation et attestation

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j’atteste que j’ai vérifié l’information contenue dans le présent rapport concernant les entités dont le nom figure ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir fait preuve d’une diligence raisonnable, j’atteste que l’information contenue dans le rapport est véridique, exacte et complète à tous les égards

importants pour l'application de la Loi, pour l'année visée par la déclaration qui est mentionnée ci-dessus.

**A&I Products Canada inc.**

Tommy Morgan

Président

Le 16 mai 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Tommy Morgan". The signature is written in a cursive, flowing style.

J'ai le pouvoir d'engager  
A&I Products Canada inc.