

Rapport annuel 2023



JOHN DEERE

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

Ce rapport conjoint 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 de John Deere Canada ULC (« **JDC** ») et de DHSP Corporation faisant affaire sous le nom de John Deere Specialty Products Products (« **JDSP** »). Le « **groupe Deere** » désigne collectivement JDC et JDSP dans le présent rapport.

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

JDC est une société à responsabilité illimitée en vertu de la *Business Corporations Act* (loi sur les sociétés par actions) de l'Alberta. JDC est une filiale entièrement détenue par John Deere Luxembourg Canada Holdings S.à r.l. (« **JDLCH** »). JDLCH est une société de portefeuille qui est, en fin de compte, une filiale entièrement détenue par Deere & Company (« **Deere** »), la société mère ultime du groupe Deere.

JDSP est une société régie par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. JDSP est une filiale entièrement détenue par John Deere Kenersville LLC (« John Deere Kenersville »), qui est une filiale entièrement détenue par la Division d'équipement de construction et de foresterie John Deere. La Division d'équipement de construction et de foresterie John Deere est une filiale entièrement détenue par 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, JDC importe des produits, des pièces et des accessoires fabriqués par Deere et ses filiales. JDC distribue ensuite ces produits, pièces et accessoires par l'intermédiaire de son réseau de concessionnaires agréés au Canada, qui les vendent à leur tour aux clients au détail au Canada. La totalité des produits vendus au Canada par JDC sont fabriqués par Deere et ses filiales dans des usines situées au Canada, aux États-Unis, en Allemagne, en Inde, au Brésil et en Chine.

JDSP fabrique des machines de foresterie dans son usine de Colombie-Britannique pour les vendre à Deere et à ses filiales, dont John Deere Kenersville. Les produits que fabrique JDSP sont distribués au Canada par JDC à ses concessionnaires agréés au Canada, en plus d'être exportés aux États-Unis aux fins de distribution aux États-Unis et partout dans le monde.

Deere et ses filiales 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.

Le groupe Deere a également acquis une gamme de services dans le cadre des activités qu'il 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 au groupe Deere.

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 notre site Web 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

Le Code de conduite des fournisseurs établit des lignes directrices quant à la norme de comportement éthique attendu des fournisseurs de Deere et de ses filiales. Il interdit aux fournisseurs de recourir au travail des enfants, au travail forcé, au travail obligatoire ou à l'esclavage. Lorsque de nouveaux fournisseurs sont admis dans la base d'approvisionnement de Deere, notre pratique standard est de leur demander de lire et d'accepter le Code de conduite des fournisseurs. Le Code de conduite des fournisseurs peut être consulté sur notre site Web à la rubrique « Governance » (gouvernance) (<https://investor.deere.com/governance/>) (en anglais seulement) de même qu'auprès d'employés et de fournisseurs par notre réseau des fournisseurs de John Deere (JDSN). De plus, le Code de conduite des fournisseurs 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. 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 s'efforce aussi de veiller à ce que la chaîne d'approvisionnement soit exempte d'esclavage et

de traite de personnes. Cette déclaration peut être consultée sur notre site Web à la rubrique « Governance » (gouvernance) (<https://investor.deere.com/governance/>) (en anglais seulement).

Code de conduite des concessionnaires

Le Code de conduite des concessionnaires vise l'ensemble des concessionnaires, distributeurs et sous-concessionnaires du groupe Deere. Il exige des concessionnaires qu'ils exercent leurs activités de manière éthique, conformément à toutes les lois applicables, avec une très grande intégrité et de manière responsable sur les plans social et environnemental. Ce code peut être consulté sur notre site Web 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 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 de Deere (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, le Code de conduite des concessionnaires et le Code de conduite des fournisseurs. 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 peuvent être écartés de la base d'approvisionnement de Deere.

Diligence raisonnable

Deere s'engage à éradiquer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Voici les mesures spécifiques prises pour évaluer les risques et s'y attaquer :

- Deere a mis en place le Code de bonne conduite, le Code de conduite des fournisseurs et le Code de conduite des concessionnaires susmentionnés, lesquels visent l'ensemble de Deere, y compris le groupe Deere, les concessionnaires agréés et les fournisseurs. Ces codes requièrent la conformité à l'ensemble des lois et règlements sur le travail et interdisent aux fournisseurs de recourir au travail des enfants, au travail forcé, au travail obligatoire ou à l'esclavage.
- Les fournisseurs qui veulent faire partie de la base d'approvisionnement de Deere doivent attester ce qui suit par l'intermédiaire du Code de conduite des fournisseurs de Deere :

- respecter les lois régissant le travail et ne pas recourir au travail forcé, au travail obligatoire ou à l'esclavage ni ne prendre part à la traite de personnes;
 - ne pas acheter de matériaux ou de services à des entités qui ont recours au travail forcé, au travail obligatoire ou à l'esclavage;
 - prendre en compte, dans leur chaîne d'approvisionnement, les attentes de John Deere en matière de protection des droits de la personne;
 - 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 parlent régulièrement du Code de conduite des fournisseurs avec ces derniers à l'occasion de conférences, de réunions et d'évaluations du rendement.
 - La plupart des modèles de contrat standard de Deere comportent un libellé intégrant le Code de conduite des fournisseurs et l'obligation de le respecter, ce qui constitue une condition du contrat.
 - Les clauses et conditions d'achat de Deere, qui s'appliquent à la majeure partie des achats qu'effectue Deere à l'échelle mondiale, peuvent être consultées sur le réseau des fournisseurs de John Deere (JDSN). Il y est stipulé que le « Vendeur doit respecter le Code de conduite des fournisseurs de John Deere ».
 - Deere confie la mesure de la responsabilité sociale d'entreprise à un chef de file mondial tiers afin de mieux évaluer le rendement des principaux fournisseurs de sa chaîne d'approvisionnement sur le plan de la durabilité. Les droits des travailleurs et de la personne sont un thème central de ces évaluations. Deere se sert des résultats de ces évaluations dans l'examen de ses fournisseurs, de ses processus d'acquisition et de ses décisions d'approvisionnement.
 - Deere 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.
 - Deere travaille avec les employés de ses 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).
 - Deere recourt 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 du groupe Deere au Canada est considéré comme faible. Le groupe Deere 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.

Le groupe Deere au Canada s'appuie 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. Sont décrits ci-dessous, selon cette stratégie, le processus d'évaluation des risques et l'évaluation globale que fait Deere des risques potentiels de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Deere a établi, en matière de gestion des risques, une approche structurée pour faciliter l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise. Deere utilise, pour mesurer la responsabilité sociale d'entreprise, son savoir-faire interne et des chefs de file mondiaux tiers afin de mieux évaluer le rendement des fournisseurs de sa chaîne d'approvisionnement sur le plan de la durabilité. Les droits des travailleurs et de la personne sont un thème central de ces évaluations. Deere se sert des conclusions de ces évaluations comme base de référence dans ses processus d'acquisition et décisions d'approvisionnement.

Outre le processus officiel de gestion des risques susmentionné, 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.

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

- pour exercer ses activités et s'approvisionner en matériaux, Deere s'appuie sur une base d'approvisionnement mondiale regroupant des pays dont les lois, règlements et conditions de travail peuvent différer d'un pays à l'autre;
- Deere s'approvisionne en matériaux auprès d'un vaste bassin de fournisseurs variés;
- seule une petite fraction des matériaux qu'acquiert Deere à l'international 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 de Deere, 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 au niveau 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 musclées et mises en œuvre dans l'ensemble des activités mondiales de Deere.

Mesures de correction

Si la société Deere 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 de les sensibiliser à la question. En dernier recours, le groupe Gestion des risques de fournisseurs peut interrompre ses activités avec le fournisseur ou mettre fin à la relation en l'absence d'amélioration.

Remédiation à la perte de revenus

Deere 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 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 la conformité 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

Deere 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 de Deere.

De plus, Deere confie la mesure de la responsabilité sociale d'entreprise à un chef de file mondial tiers afin de mieux évaluer le rendement des principaux fournisseurs de sa chaîne d'approvisionnement sur le plan de la durabilité. Les droits des travailleurs et de la personne sont un thème central de ces évaluations. Deere se sert des résultats de ces évaluations dans ses processus d'acquisition et ses décisions d'approvisionnement.

D'après ces évaluations, Deere estime que ses contrôles sont généralement efficaces et adéquats pour s'attaquer aux risques auxquels fait face la société au niveau mondial et pour ses activités au Canada. Deere 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 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, Deere 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. Au niveau mondial, 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 : *California Transparency in Supply Chains Act*, *German Supply Chain Due Diligence Act*, *U.K. Modern Slavery Act* et *Australian Modern Slavery Act 2018*.

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.

John Deere Canada ULC

Greg Tooke

Président

13 mai 2024



J'ai le pouvoir d'engager John Deere
Canada ULC

DHSP Corporation

Christopher Holden

Président

13 mai 2024



J'ai le pouvoir d'engager DHSP Corporation