

31 mai 2024

Rapport de 2023

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

Au nom d'IBM Canada Limitée (« **IBM** »), de Société IBM Financement Mondial Canada (« **IGF** ») et de Société Conseil Groupe LGS (« **LGS** ») (collectivement, les « **Entités IBM** »), les Entités IBM publient le présent rapport conformément à l'article 11 de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** »). Ce rapport décrit les mesures prises par les Entités IBM en 2023 aux fins de la prévention du travail forcé et du travail des enfants dans leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement, telles qu'elles sont définies dans la Loi et conformément à celle-ci (« **l'Esclavage moderne** »).

1. STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DES ENTITÉS

Activités des Entités IBM

Les Entités IBM sont toutes des filiales indirectes détenues en propriété exclusive par International Business Machines Corporation (« **IBM Corporation** »), une société américaine fondée en 1911 et dont le siège social est situé à Armonk, dans l'État de New York, aux États-Unis. IBM Corporation exerce ses activités dans le secteur des technologies dans environ 175 pays, dont le Canada, par l'intermédiaire de diverses sociétés, notamment les Entités IBM. Les actions d'IBM Corporation sont cotées à la Bourse de New York.

Les politiques, procédures et pratiques de la chaîne d'approvisionnement des Entités IBM, y compris celles qui ont été mises en place pour prévenir l'Esclavage moderne dans leurs opérations et chaînes d'approvisionnement, sont établies, gérées et supervisées par IBM Corporation. IBM Corporation se classe régulièrement parmi les marques les plus reconnaissables, les plus valorisées et les plus admirées au monde et a été un chef de file dans la lutte contre l'Esclavage moderne dans la chaîne d'approvisionnement mondiale.

IBM

IBM est une société privée qui a été créée en 1917 et dont le siège social est à Markham, en Ontario. Elle exerce des activités technologiques complètes dans toutes les provinces du Canada, répondant aux besoins technologiques de ses clients dans l'ensemble du pays. IBM dispose d'un ensemble de personnel national qui travaille dans des bureaux, des installations de recherche et des centres d'innovation pour les clients dans tout le Canada. IBM fabrique des modules microélectroniques et exploite une installation d'assemblage et de test de puces de pointe à Bromont, au Québec.

À la fin de l'année 2023, IBM comprenait les unités commerciales suivantes : Logiciels (plateforme et solutions hybrides et traitement des transactions); Conseil (transformation d'entreprise, conseil en technologies et exploitation des applications, centres d'innovation client); Infrastructure (IBM zSystems™, Power Series®, matériel/logiciel de stockage, y compris la remise en état et le marketing de relance d'équipements usagés, l'accent étant mis sur les services de récupération durable, et assistance technique intégrée); Recherche; Essais; et Fabrication.

Les besoins généraux des unités commerciales des Entités IBM en matière d'approvisionnement sont pris en charge par le personnel du service d'approvisionnement général d'IBM, qui dépend du directeur financier d'IBM. Les besoins spécifiques des opérations de fabrication d'IBM Bromont en matière d'approvisionnement sont gérés par le personnel du service d'approvisionnement d'IBM Bromont, qui rend également compte au directeur financier d'IBM. Ces deux services d'approvisionnement d'IBM travaillent en étroite collaboration avec l'organisation d'approvisionnement mondial d'IBM Corporation pour mettre en œuvre les politiques, procédures et pratiques de l'entreprise destinées à prévenir et réduire le risque d'Esclavage moderne dans la chaîne d'approvisionnement des Entités d'IBM.

IGF

IGF est une entreprise privée gérée par IBM à titre d'entreprise de financement qui fournit aux clients d'IBM qui achètent du matériel et des solutions informatiques IBM des options financement, y compris des prêts, du crédit-bail et du financement de projets.

IGF n'a pas d'employés. Les besoins en approvisionnement des activités d'IGF sont gérés par le personnel du service d'approvisionnement général d'IBM, qui rend compte au directeur financier d'IBM, lequel est également le directeur financier d'IGF.

LGS

LGS est une entreprise privée qui a été créée en 1979 et qui offre des services de services-conseils, de ressources informatiques sur demande, d'intégration de systèmes informatiques, de développement de systèmes personnalisés, de services technologiques, de sélection et d'installation de réseaux matériels, de sélection et d'installation de logiciels et de gestion de l'exploitation des systèmes au Québec. Elle participe également à la revente d'équipements informatiques de ses partenaires

commerciaux canadiens. LGS dispose d'un ensemble de personnel québécois qui travaille dans des bureaux et des centres d'innovation client dans tout le Québec.

Les besoins en approvisionnement de LGS sont gérés par le personnel du service d'approvisionnement général d'IBM, qui rend compte au directeur financier d'IBM.

Chaîne d'approvisionnement des Entités IBM

En 2023, les services d'approvisionnement des Entités IBM ont acheté des biens et des services auprès de plus de 400 fournisseurs, dont 67 % au Canada et 33 % à l'étranger.

En 2023, 75 % des biens et services achetés par le service d'approvisionnement général d'IBM dans le cadre des opérations non manufacturières et de test d'IBM provenaient de fournisseurs canadiens, 25 % des biens et services restants provenant de fournisseurs de divers pays, principalement des États-Unis et d'Europe.

En 2023, 15 % des biens et services achetés par le service d'approvisionnement d'IBM Bromont dans le cadre des opérations de fabrication et d'essai d'IBM provenaient de fournisseurs canadiens, 85 % des biens et services restants provenant principalement du Japon, des États-Unis, de la Corée du Sud et de la Chine.

En 2023, le seul fournisseur d'IGF était IBM.

En 2023, 85 % des biens et services achetés par le service de l'approvisionnement général d'IBM pour LGS provenaient de fournisseurs canadiens, 15 % des biens et services restants provenant principalement des États-Unis.

Les Entités IBM ont importé des produits matériels finis et des pièces destinées à des solutions informatiques complexes, ainsi que des matériaux, des composants et des sous-ensembles destinés à la fabrication et aux essais de semi-conducteurs. Les Entités IBM ont importé leurs produits matériels finis, leurs pièces de mise à niveau, leurs composants et leurs sous-ensembles auprès de différents pays du monde, leurs trois principaux étant les États-Unis, Taïwan et le Japon. Les expéditions en provenance des États-Unis représentent 31 % des importations au Canada. Environ 64 % de la valeur de toutes les importations au Canada étaient destinés aux opérations de fabrication de produits microélectroniques d'IBM Bromont.

2. POLITIQUES ET VÉRIFICATION DILIGENTE

Principes et gouvernance d'entreprise

Les valeurs d'IBM Corporation, soit la confiance et la responsabilisation personnelle, constituent le fondement de sa conduite des affaires au niveau mondial, y compris la mise en œuvre de politiques, de procédures et de pratiques destinées à gérer les risques de travail forcé et de travail des enfants et à empêcher qu'ils se concrétisent dans la chaîne d'approvisionnement mondiale des biens et des services d'IBM Corporation, y compris les biens et les services de la chaîne d'approvisionnement des Entités IBM. Ces valeurs sont inscrites dans les lignes directrices d'IBM Corporation en matière de conduite des affaires (les « **Lignes directrices** »), que tous les employés des sociétés d'IBM Corporation, y compris les employés des Entités IBM, s'engagent à toujours respecter dans l'exercice de leurs fonctions. Les Lignes directrices font partie du contrat d'emploi de tous les employés des Entités IBM. Chaque année, tous les employés des Entités IBM suivent un programme obligatoire d'adhésion aux Lignes directrices et reçoivent une formation sur celles-ci.

Politiques internes et vérification diligente

IBM Corporation a adopté une position globale sur la prévention du travail forcé et du travail des enfants en établissant et en publiant ses Normes mondiales d'emploi – Directive générale des ressources humaines 114A (la « **Directive générale RH** »). La Directive générale RH constitue la transposition interne de l'engagement d'IBM Corporation et de ses sociétés à respecter les obligations d'IBM Corporation à titre de membre de la Responsible Business Alliance (la « **RBA** »), à respecter le Code de conduite de la RBA (le « **Code RBA** ») et une façon d'intégrer les normes de travail du Code RBA, y compris la norme du travail sur l'interdiction du travail forcé et les normes du travail sur les jeunes travailleurs (les « **Normes du travail RBA** ») dans ses politiques internes en matière de ressources humaines mondiales. Plus précisément, la Directive générale RH établit les normes présentées ci-dessous en matière d'emploi librement choisi et d'emploi des jeunes travailleurs, lesquelles sont applicables à tous les employés d'IBM Corporation et de ses sociétés, y compris les Entités IBM, et reflète les Normes du travail RBA.

Emploi librement choisi

Il est interdit de recourir au travail forcé, à la servitude (y compris la servitude pour dettes), au travail pénitentiaire involontaire, à l'esclavage ou à la traite des êtres humains. Cela inclut le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou l'accueil de personnes par la menace, la force, la coercition, l'enlèvement ou la fraude en vue d'obtenir de la main-d'œuvre ou des services. Il ne doit pas y avoir de restrictions déraisonnables à la liberté de mouvement des travailleurs dans l'établissement ni de restrictions déraisonnables à l'entrée ou à la sortie des installations fournies par l'entreprise. Dans le cadre du processus d'embauche, les travailleurs doivent recevoir un contrat d'emploi écrit dans leur langue maternelle (ou dans une langue que le travailleur peut comprendre, sauf disposition contraire de la loi) comprenant une description des modalités et conditions d'emploi avant que le travailleur ne quitte son pays d'origine. L'emploi est volontaire et les employés sont libres d'y mettre fin à tout moment. Les employeurs et leurs mandataires ne peuvent pas détenir ou autrement détruire, dissimuler ou confisquer les documents

d'identité ou d'immigration de leurs employés, tels que leurs pièces d'identité émises par le gouvernement, leurs passeports ou leurs permis de travail, ni leur refuser l'accès à ceux-ci, à moins que cette détention ne soit requise par la loi. Les travailleurs ne sont pas tenus de payer les frais de recrutement des employeurs ou de leurs mandataires ou d'autres frais liés à leur emploi. S'il s'avère que de tels frais ont été payés par un travailleur, ils devront lui être remboursés.

Jeunes travailleurs

IBM se conformera à toutes les lois applicables en matière de main-d'œuvre des personnes mineures. Nous soutenons l'utilisation de programmes légitimes d'apprentissage sur le lieu de travail, de stages et d'autres programmes similaires qui respectent toutes les lois et réglementations applicables à ces programmes. Les employés âgés de moins de 18 ans (jeunes travailleurs) ne doivent pas effectuer de travaux susceptibles de mettre en péril leur santé ou leur sécurité, y compris un poste de nuit et des heures supplémentaires. IBM veillera à la bonne gestion des travailleurs étudiants par une bonne tenue des dossiers étudiants, une vérification diligente à l'égard des partenaires d'enseignement et la protection des droits des étudiants conformément aux lois et règlements en vigueur, et fournira un soutien et une formation appropriés à tous les travailleurs étudiants. En l'absence de législation locale à cet égard, le taux salarial des travailleurs étudiants, des stagiaires et des apprentis doit être au moins égal à celui des autres travailleurs débutants effectuant des tâches identiques ou similaires. Dans le cas improbable où un événement de travail des enfants serait découvert, l'affaire sera portée devant le vice-président, Recrutement mondial et le vice-président, Relations avec les employés et de travail afin qu'ils prennent des mesures correctives immédiates.

La Directive générale RH fait partie des politiques et principes d'IBM Corporation disponibles au <https://www.ibm.com/impact/reports-and-policies> et constitue le fondement des politiques et pratique du personnel d'IBM Corporation au niveau mondial, y compris les politiques et pratiques des Entités IBM à l'égard des employés. Tous les employés des sociétés d'IBM Corporation, y compris ceux des Entités IBM, ont accès à la Directive générale RH et leurs conditions d'emploi sont régies conformément à celle-ci.

Les Entités IBM mettent en œuvre les normes et les objectifs d'IBM Corporation dans le cadre de leurs activités respectives au Canada, notamment en soutenant et en responsabilisant leurs employés conformément à la Directive générale RH et aux lois canadiennes applicables en matière d'emploi et liées à l'emploi, lesquelles interdisent l'Esclavage moderne au Canada. Les entités IBM ont prohibé le recours au travail forcé et au travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement en biens et services. Le personnel des services d'approvisionnement d'IBM est chargé de mettre en œuvre les politiques, procédures et pratiques d'IBM Corporation destinées à prévenir l'Esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement des Entités d'IBM.

Politiques externes et vérification diligente

IBM Corporation est un chef de file en matière de collaboration pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants. En 2004, ayant réalisé que la réalisation d'améliorations durables dans la chaîne d'approvisionnement mondiale est une entreprise sociétale complexe à long terme, IBM Corporation a uni ses forces avec d'autres sociétés d'électronique pionnières pour élaborer un code de conduite en matière de chaîne d'approvisionnement auquel l'adhésion est volontaire, exploitant ainsi la sagesse collective et les ressources des entreprises opérant à plusieurs niveaux de leur secteur d'activité. Cet effort concerté a donné naissance à l'Electronic Industry Citizenship Coalition (l'« **EICC** »), qui a publié sa version 1.0 de son code de conduite (le « **Code EICC** ») à la fin de l'année 2004. En 2017, l'EICC est devenue la RBA. Depuis sa création en 2004, l'EICC (aujourd'hui, la RBA) s'est développée et son organisation a évolué : comprenant initialement huit membres, y compris IBM Corporation, la RBA en compte en 2023 plus de 230, issues d'entreprises internationales des secteurs de l'automobile, des communications, de l'électronique grand public, des marques informatiques, de la fabrication en sous-traitance, des composants matériels, des équipements industriels, de la logistique, des logiciels, de la vente au détail, des jouets et des services.

Grâce à l'apport des membres de la RBA, aujourd'hui nombreux et issus de nombreux secteurs, le Code RBA a été élargi au fil des ans, fournissant aux membres de la RBA et à leurs fournisseurs des normes mondiales en matière de travail, de santé et de sécurité au travail. Les normes actuelles du Code RBA (dans sa version 8.0) en matière de travail, de santé et de sécurité au travail visent à garantir que les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement sont sécuritaires et que les activités sont menées de manière responsable, éthique et dans le respect des droits de l'homme des travailleurs, sans recours au travail forcé ou au travail des enfants. Les Normes du travail RBA sont généralement conformes aux normes et standards internationalement reconnus, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes internationales du travail de l'OIT, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les conventions fondamentales de l'OIT.

Les membres de la RBA doivent considérer le Code RBA comme une initiative globale de la chaîne d'approvisionnement. En plus de se conformer au Code RBA dans le cadre de leurs opérations internes, les membres de la RBA doivent également exiger de leurs fournisseurs directs qu'ils reconnaissent et mettent en œuvre le Code RBA. Cette dynamique a pour effet de générer une réaction en chaîne des fournisseurs, favorisant la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, car les fournisseurs mondiaux adoptent successivement le Code RBA, ainsi que ses normes de travail qui interdisent le recours au travail des enfants et au travail forcé, en amont de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement mondiale.

Tous les services d'approvisionnement des sociétés d'IBM Corporation, y compris le service d'approvisionnement général d'IBM et le service d'approvisionnement d'IBM Bromont, sont responsables de l'achat en biens et en services pour les Entités d'IBM et sont tenus de gérer leurs fournisseurs conformément au Code RBA. En conséquence,

les Entités IBM régissent leurs relations avec les fournisseurs et leurs attentes conformément au Code RBA, y compris les normes de travail de la RBA qui interdisent l'Esclavage moderne. S'alignant sur les pratiques d'IBM Corporation en vertu du Code RBA, les Entités IBM exigent de leurs fournisseurs directs de biens et de services qu'ils acceptent de se conformer au code RBA dans le cadre de la fourniture de biens et de services aux Entités IBM. Au début d'une relation avec un nouveau fournisseur, les Entités IBM présentent le Code RBA au fournisseur et s'attendent à ce qu'il s'y conforme pleinement dans le cadre de leur accord commercial, y compris l'interdiction de l'Esclavage moderne dans le contexte de la fourniture de biens et de services aux Entités IBM. Ce processus exige que tous les nouveaux fournisseurs de biens et de services aux Entités IBM signent un accord contractuel leur imposant de se conformer au Code RBA à l'égard de la fourniture de biens et de services aux Entités IBM (la « **Lettre contractuelle RBA** »), ou qu'ils adhèrent à un autre code de conduite et validation.

À la fin de l'année 2023, 90 % des fournisseurs des Entités IBM avaient signé une Lettre contractuelle RBA (ou un accord antérieur et comparable) faisant de la conformité au Code RBA une condition de leur contrat de fournisseur IBM.

3. RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS ET GESTION DE CES RISQUES

Les Entités d'IBM examinent attentivement les risques liés à leur chaîne d'approvisionnement interne

Les politiques, procédures et pratiques des Entités IBM en matière de ressources humaines sont conformes aux lois canadiennes applicables en matière d'emploi et à la Directive générale RH, lesquelles interdisent l'Esclavage moderne. Par conséquent, l'Esclavage moderne est interdit et n'est pas pratiqué au sein de l'ensemble du personnel directement embauché par les Entités IBM au Canada.

Les politiques, procédures et pratiques en matière de ressources humaines d'IBM Corporation et de toutes ses sociétés dans le monde sont conformes à la Directive générale RH, indépendamment de la législation locale. Par conséquent, l'Esclavage moderne est interdit et n'est pas pratiqué au sein de l'ensemble du personnel directement embauché par IBM Corporation ou l'une de ses sociétés dans le monde entier. Autrement dit, l'Esclavage moderne n'est pas pratiqué à l'égard des employés internationaux d'IBM Corporation ou de ses sociétés qui fournissent des services aux Entités IBM.

Les employés des sociétés d'IBM Corporation, y compris les Entités IBM, disposent de plusieurs moyens pour faire part de leurs préoccupations concernant leurs conditions de travail ou la manière dont ils sont traités par la direction ou par des tiers. Ils peuvent communiquer leurs préoccupations à la chaîne hiérarchique directement par le biais du processus « Porte ouverte » d'IBM Corporation, sans que des représailles ne puissent être exercées contre eux en conséquence. IBM Corporation a également mis en place un programme mondial d'écoute des employés qui leur permet de faire part de leurs

préoccupations concernant des comportements non inclusifs ou inappropriés, de signaler toute violation des Lignes directrices ou de donner leur point de vue sur une politique, une pratique ou un programme d'IBM qui a une incidence directe ou indirecte sur eux ou sur l'ensemble du personnel d'IBM Corporation. Toutes les préoccupations sont traitées de manière confidentielle et peuvent également être soulevées de manière anonyme. Le programme dispose d'une voie « En toute confidentialité » permettant de soumettre des préoccupations anonymes, d'une voie « Parlez-en » permettant de soumettre des préoccupations générales et d'une voie « Préoccupations et recours » permettant de soumettre les questions qui nécessitent une enquête formelle. Toutes les préoccupations soulevées dans le cadre du programme sont traitées par le canal approprié. Le programme de signalement interdit les représailles contre les employés qui soulèvent des préoccupations par son biais.

Examen des risques dans la chaîne d'approvisionnement externe d'IBM Corporation et des Entités IBM

Dans le cadre de ses opérations mondiales, le service de l'approvisionnement mondial d'IBM Corporation est responsable de tous les achats nécessaires au fonctionnement des opérations mondiales d'IBM Corporation et à la livraison de ses produits, logiciels et services aux clients du monde entier. Pour assurer la cohérence et la conformité avec ses politiques et procédures, IBM Corporation a adopté une approche globale/régionale de la sélection des fournisseurs et des exigences contractuelles. Les services d'approvisionnement d'IBM font partie de cette organisation globale d'approvisionnement. Tous les services d'approvisionnement des sociétés d'IBM Corporation, y compris les services d'approvisionnement d'IBM, sont tenus de gérer leurs fournisseurs conformément au Code RBA.

Le principal risque de travail forcé et de travail des enfants réside dans la chaîne d'approvisionnement externe étendue en amont des Entités IBM, où les contrôles rigoureux des politiques et pratiques mondiales d'IBM Corporation peuvent être difficiles à mettre en œuvre et à maintenir. IBM Corporation a reconnu ce risque il y a plus de 20 ans et a mis en place une équipe dédiée à la responsabilité sociale de la chaîne d'approvisionnement (l'« **Équipe de responsabilité sociale** ») qui se concentre exclusivement sur des initiatives visant à cerner et à prendre des actions mesurables dans des domaines préoccupants de la chaîne d'approvisionnement mondiale, y compris le travail forcé et le travail des enfants – ce qui garantit qu'IBM Corporation fait preuve d'une vigilance accrue dans ce domaine. L'Équipe de responsabilité sociale d'IBM Corporation est l'entité derrière la création du EICC.

À partir de 2019, en collaboration avec les forces de l'ordre, les institutions et les organismes financiers, IBM Corporation a déployé le Traffik Analysis Hub (le « **TAH** »), une base de données en ligne croissante permettant de surveiller et de contrer la traite des êtres humains à l'échelle mondiale. Le TAH a été créé à titre d'organisation non gouvernementale indépendante, ce qui permet à ses membres de valider et de cartographier les modèles, les tendances et les itinéraires de contrebande. Depuis 2019,

le TAH s'est développé, rassemblant aujourd'hui plus de 100 institutions financières, entreprises, instituts de recherche, universités, organisations non gouvernementales et organismes chargés de l'application de la loi, et des données représentant plus de 1,1 million de cas de trafic. Les partenaires authentifiés y téléversent des données non personnelles relatives au trafic humain. Le TAH utilise une technologie de pointe en infonuagie et en intelligence artificielle lui permettant d'agréger et d'interpréter ces données, et de les transformer en informations à l'égard desquelles ses membres peuvent prendre des mesures efficaces et efficientes. En 2023, l'Équipe de responsabilité sociale d'IBM Corporation s'est abonnée au TAH et a utilisé cet outil pour avoir un aperçu des pays de la chaîne d'approvisionnement qui présentent un risque accru de travail forcé et de travail des enfants en amont. Plus de détails sont disponibles à ce sujet au <https://www.traffikanalysis.org/>

4. MESURES PRISES POUR REMÉDIER AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

Au cours de l'année 2023, les Entités IBM n'ont pas détecté de cas d'Esclavage moderne dans leurs chaînes d'approvisionnement. Ainsi, les Entités IBM n'ont pas eu besoin de prendre des mesures pour remédier à des cas d'Esclavage moderne, ou pour remédier à la perte de revenus des personnes les plus vulnérables résultant des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé et au travail des enfants.

5. FORMATION

IBM Corporation dispose d'une plateforme de formation interne à l'intention de tous ses employés à travers le monde, y compris ceux des Entités IBM. La formation des employés fournie en 2023 comprenait des cours sur le travail forcé et le travail des enfants, et le suivi de cette formation contribuait à la réalisation des objectifs annuels de formation professionnelle des employés. Au cours de l'année 2023, plusieurs employés des Entités IBM ont suivi un ou plusieurs de ces cours en ligne. En 2023, une formation sur l'Esclavage moderne a été présentée lors d'un événement de formation d'une journée organisée par le service des finances et opérations d'entreprise d'IBM, à laquelle nombreux employés des services d'approvisionnement des Entités IBM ont participé.

. IBM Corporation a bonifié son programme SkillsBuild avec du contenu traitant de la traite des êtres humains. IBM SkillsBuild est un programme éducatif gratuit visant à accroître l'accès à l'éducation technologique à l'échelle mondiale, y compris au Canada. Soutenant les efforts de sensibilisation générale du public sur le travail et l'esclavage des enfants, les formations disponibles sur ce site comprennent un cours d'introduction sur la traite des êtres humains et un cours sur la lutte contre celle-ci. Ces formations fournissent aux personnes intéressées des informations générales et des conseils utiles sur la prévention du travail forcé et du travail des enfants. Elles sont publiques et dispensées gratuitement par IBM Corporation, constituant un investissement

supplémentaire d'IBM Corporation dans son engagement à éclairer et aider la société à lutter contre ce grave problème social.

6. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

IBM Corporation organise stratégiquement des audits indépendants sur le respect du Code RBA dans le cadre de ses opérations de fabrication mondiales. En février 2023, les opérations de fabrication d'IBM à Bromont ont fait l'objet d'un audit sur le respect de la version 7.0. du Code RBA, lequel a permis d'évaluer la conformité des opérations de fabrication d'IBM à Bromont à toutes les dispositions du Code RBA. À dessein, la portion « travail » de cet audit visait à la fois des employés d'IBM et des employés sur place d'entreprises sous-traitantes d'IBM Bromont – une caractéristique importante de ce type d'audit étant qu'il porte à la fois sur les employés des sociétés d'IBM Corporation et sur les employés de leurs fournisseurs chargés de fournir des services aux sociétés d'IBM Corporation. Les auditeurs ont conclu que toutes les dispositions du Code RBA concernant la prévention du travail forcé et les normes relatives aux jeunes travailleurs étaient respectées, le haut degré de conformité des opérations de fabrication d'IBM à Bromont se voyant décerner le statut « Or ».

En 2023, l'Équipe de responsabilité sociale a utilisé ses critères d'analyse des risques pour guider la sélection d'un échantillon de fournisseurs de matériel et de services dans le cadre des audits et les réaudits sur le respect du Code RBA. Au cours de la période allant de janvier à décembre 2023, IBM Corporation a reçu et analysé 17 rapports d'audit/de réaudit sur le respect du Code RBA provenant de 14 fournisseurs d'IBM à Bromont basés en Chine, au Japon, au Mexique, aux Philippines, à Taiwan, en Thaïlande et aux États-Unis. Dans le cadre de ces audits RBA, aucun cas d'Esclavage moderne n'a été constaté, tel que défini dans ou conformément aux exigences de la Loi

ATTESTATIONS

IBM et IGF

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste avoir pris connaissance des informations contenues dans le rapport d'IBM et d'IGF de 2023. Sur la base de mes connaissances et après avoir mis en œuvre les mesures de diligence raisonnable appropriées, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi en ce qui concerne l'année de référence mentionnée ci-dessus. Par souci de transparence, je fournis la présente attestation en ma qualité d'administratrice et de dirigeante d'IBM et d'IGF, et non à titre personnel.

Leanne Clarke

Administratrice et directrice financière d'IBM Canada Limitée et de Société IBM Financement Mondial Canada

Date :

[Signature](#)

J'ai l'autorité requise pour lier IBM Canada Limitée et Société IBM Financement Mondial Canada

LGS

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport de LGS de 2023. Sur la base de mes connaissances et après avoir mis en œuvre les mesures de diligence raisonnable appropriées, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi en ce qui concerne l'année de référence mentionnée ci-dessus. Par souci de transparence, je fournis la présente attestation en ma qualité d'administrateur et de dirigeant de LGS, et non à titre personnel.

François Dufresne

Administrateur et président par intérim de Société Conseil Groupe LGS

Date :

[Signature](#)

J'ai l'autorité requise pour lier Société Conseil Groupe LGS