

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAINES D'APPROVISIONNEMENT

Rapport annuel 2024



S'APPUYER SUR UNE ASSISE SOLIDE

Au CN, nous prenons des mesures pour cerner et atténuer les risques liés au travail forcé et au travail des enfants en nous appuyant sur nos pratiques actuelles de vérification diligente des chaînes d'approvisionnement.

À propos du présent rapport

Le présent rapport est le deuxième préparé par le groupe CN (défini ci-après) conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** »).

Il s'agit d'un rapport conjoint (le « **Rapport** ») préparé par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le « **CN** ») et Autoport Limited (« **Autoport** ») pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (la « **période de référence** »).

Il présente les mesures prises pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à n'importe quelle étape du processus de production de biens importés au Canada par le CN et ses filiales (y compris Autoport) autres que TransX Ltd. (le « **groupe CN** »). Nous publions le rapport chaque année pour faire état de notre cheminement continu vers la protection des droits de la personne et la réduction du risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre des activités et de la chaîne d'approvisionnement du groupe CN.

POUR EN SAVOIR PLUS

La section *Engagement responsable* de notre site Web permet d'accéder, en ligne, à l'ensemble de nos rapports sur le développement durable. Il comprend notamment des renseignements sur notre Politique en matière de droits de la personne, notre Code de conduite, le Code de conduite des fournisseurs et notre Politique anti-corruption.

www.cn.ca/fr/engagement-responsable

SUR LA PHOTO :

Kamloops (C.-B.)

Page couverture : Redpass (C.-B.) . Photo prise par Tim Stevens, membre du personnel du CN.

TABLE DES MATIÈRES

MESURES DE PRÉVENTION ET DE RÉDUCTION DES RISQUES	02
Nos récentes mesures visant à prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants	02
NOTRE ENTREPRISE	03
Structure, activités et chaînes d'approvisionnement du groupe CN	03
POLITIQUES ET PROTECTIONS	04
Manuel de gouvernance	04
Politique en matière de droits de la personne	04
Code de conduite	05
Code de conduite des fournisseurs	05
Politique d'approvisionnement	06
Protection des dénonciateurs	06
PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE	07
Évaluations proactives permettant d'étudier, d'évaluer et d'atténuer les éventuels problèmes en matière de droits de la personne	07
ÉVALUATION ET GESTION DES RISQUES	08
Analyse de l'exploitation	08
Analyse de la chaîne d'approvisionnement	08
Évaluation des risques indépendante	09
Mesures correctives	09
Formation	09
Évaluation de l'efficacité	09
APPROBATION, ATTESTATION ET GLOSSAIRE	10
Déclaration des conseils d'administration	10
Glossaire	10
COORDONNÉES	11

MESURES DE PRÉVENTION ET DE RÉDUCTION DES RISQUES

Nos récentes mesures visant à prévenir et à réduire le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

De façon générale, le groupe CN a pris les mesures suivantes au cours de la période de référence pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement :

- Un comité directeur formé de personnes représentant la direction des Affaires juridiques, de la Gestion des achats et approvisionnements et des Ressources humaines a examiné les répercussions de la Loi sur les activités du groupe CN. Le comité directeur a évalué et analysé les lacunes des mandats, politiques, procédures et clauses contractuelles du groupe CN relativement au repérage, au traitement et à la promotion des droits de la personne dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.
 - Mise à jour de notre Manuel de gouvernance afin d'élargir le mandat du Comité de la gouvernance et du développement durable du Conseil d'administration du CN pour qu'il examine et surveille les questions liées aux droits de la personne, telles que les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du CN.
 - Mise à jour de notre Politique en matière de droits de la personne afin de préciser qu'elle s'applique à tous les membres du personnel au Canada et aux États-Unis, et que nous nous attendons à ce que toutes les tierces parties avec lesquelles nous faisons affaire, dont les consultants, les agents, les fournisseurs et les partenaires d'affaires, respectent la loi et adhèrent à des normes éthiques élevées.
 - Mise à jour de notre Code de conduite et de notre Politique d'approvisionnement pour intégrer notre engagement à protéger les droits de la personne dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.
 - Réalisation du recensement de nos fournisseurs de niveau 1 et du suivi continu des fournisseurs importants en ce qui a trait aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »), notamment aux risques liés aux droits de la personne, au moyen d'une plateforme infonuagique indépendante.
 - Réalisation d'évaluations approfondies fondées sur la diligence raisonnable dans l'ensemble de la chaîne de valeur du groupe CN pour repérer, traiter et atténuer de façon proactive les éventuels problèmes de droits de la personne.
 - Recours à un fournisseur tiers en vue d'évaluer les risques propres au travail forcé et au travail des enfants chez nos 100 principaux fournisseurs de niveau 1.
 - Élaboration d'un questionnaire interne pour sonder les fournisseurs de niveau 1 qui, selon le fournisseur tiers, présentent un risque modéré. Ce questionnaire est conçu pour obtenir des renseignements directement des fournisseurs afin de mieux comprendre les risques potentiels détectés par l'outil d'évaluation indépendante. On peut alors procéder à une réévaluation plus précise en fonction des renseignements supplémentaires recueillis.
 - Formation sur les droits de la personne, y compris sur les questions du travail forcé et du travail des enfants, à environ 4 400 cadres.
- Vous trouverez le détail des mesures ci-dessus dans le présent rapport.



SUR LA PHOTO :
Le chef de train du CN **Quinton Seal** verrouille un levier de manœuvre pour éviter qu'on l'actionne par erreur et réduire les risques de vandalisme. Voilà un exemple de la façon dont nous intégrons la réduction des risques à tous les aspects de nos activités.

NOTRE ENTREPRISE

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement du groupe CN

Structure

Le CN a été constitué en 1919 par une loi spéciale du Parlement du Canada. En 1995, il a cessé d'être une société d'État et est devenu, en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, une société cotée en bourse et dont les actions ordinaires sont inscrites à la Bourse de New York et à la Bourse de Toronto. Son siège social se trouve à Montréal, au Québec.

Le CN compte plusieurs filiales, dont les principales sont constituées aux États-Unis. Par ailleurs, le CN a deux filiales canadiennes en propriété exclusives qui constituent des entités qui ont obligation de faire rapport aux fins de la Loi : Autoport et TransX Ltd. Autoport, une entreprise de Halifax, exploite des installations de transbordement de voitures partout au Canada et TransX Ltd. est une entreprise de camionnage. Pour en savoir plus sur TransX Ltd., reportez-vous à son rapport distinct, qui sera déposé au plus tard le 31 mai 2025.

↓ Pour en savoir plus, téléchargez le [Guide de l'investisseur du CN](#).

Activités

Le groupe CN exerce ses activités dans les domaines du transport ferroviaire et du transport connexe. Couvrant le Canada et les États-Unis, le réseau du CN est le seul réseau ferroviaire qui relie les côtes est et ouest du Canada au sud des États-Unis. Le vaste réseau du CN et ses points de correspondance efficaces avec tous les chemins de fer de classe I donnent à sa clientèle l'accès à toute l'Amérique du Nord. Essentiel à l'économie, à la clientèle et aux collectivités qu'il dessert, le groupe CN achemine annuellement en toute sécurité plus de 300 millions de tonnes de marchandises pour le compte d'exportateurs, d'importateurs, de détaillants, d'agriculteurs et de fabricants. Nous maintenons notre engagement à l'égard des programmes de responsabilité sociale et de l'environnement. Le groupe CN a un rôle important à jouer pour permettre aux chaînes d'approvisionnement modernes de contribuer à la prospérité économique et au commerce durable. Nous offrons une gamme complète de services : ferroviaire, intermodal, camionnage, transport par navires, manutention du vrac, transbordement et dédouanement.

Chaînes d'approvisionnement

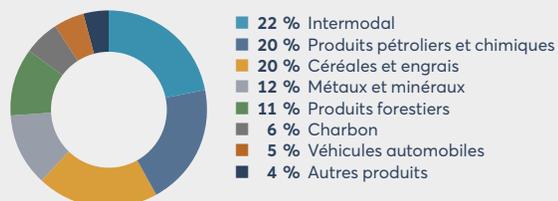
Le groupe CN s'efforce de travailler avec des fournisseurs, des mandataires, des consultants et autres tiers et partenaires commerciaux et leurs membres du personnel, administrateurs et dirigeants (collectivement les « fournisseurs ») qui partagent notre engagement en matière de responsabilité sociale, éthique et environnementale.

Nos principaux fournisseurs offrent une vaste gamme de biens et de services, notamment les suivants :

- Locomotives, matériel roulant, pièces de rechange et entretien
- Matériel de voie et de signalisation et entretien
- Construction et entretien d'infrastructures
- Camions, pièces de rechange et entretien
- Produits et services de TI
- Services d'exploitation (p. ex., hébergement, transport, formation)
- Carburant

ÉVENTAIL ÉQUILIBRÉ ET DIVERSIFIÉ DE MARCHANDISES

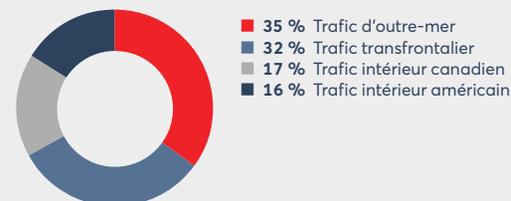
PRODUITS D'EXPLOITATION PAR GROUPE DE MARCHANDISES EN 2024 (% du total des produits d'exploitation)



1) Au 31 décembre 2024

VASTE PRÉSENCE GÉOGRAPHIQUE

PRODUITS D'EXPLOITATION PAR RÉGION GÉOGRAPHIQUE EN 2024 (% des produits marchandises)



STATISTIQUES CLÉS POUR 2024

18 800

MILLES DE PARCOURS
ACHEMINANT 300 MILLIONS DE
TONNES DE MARCHANDISES

7 500+

FOURNISSEURS ACTIFS

24 671

TOTAL DES EMPLOYÉS, DONT
18 590 SONT SYNDIQUÉS¹⁾

~99 %

DES DÉPENSES SONT ENGAGÉES
AUPRÈS DE FOURNISSEURS
CANADIENS ET AMÉRICAINS

POLITIQUES ET PROTECTIONS

Nous avons mis en place des politiques exhaustives visant à protéger les droits de la personne et à prévenir le recours au travail forcé et au travail des enfants.

L'engagement du groupe CN à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement s'appuie sur des politiques appropriées. Pour nous, l'éthique va au-delà de la conformité aux règles et réside dans une culture de gouvernance globale.

Nous révisons notre Code de conduite et offrons de la formation sur l'intégrité régulièrement, en plus de publier et de faire respecter notre Manuel de gouvernance, notre Code de conduite des fournisseurs et notre Politique en matière de droits de la personne. Nous adoptons aussi plusieurs mécanismes permettant au personnel et aux tiers de signaler anonymement toute préoccupation.

Manuel de gouvernance

Comme l'indique notre Manuel de gouvernance, les responsabilités de la présidente-directrice générale comprennent la promotion d'une culture d'entreprise qui fait une large place aux droits de la personne et aux pratiques éthiques, à l'intégrité individuelle et au sens des responsabilités sociales.

Au cours de la période de référence, nous avons mis à jour notre Manuel de gouvernance afin d'élargir le mandat du Comité de la gouvernance et du développement durable du Conseil d'administration du CN. Le Comité, qui est habituellement chargé de superviser le cadre global du CN en matière de développement durable, est maintenant chargé d'examiner et de surveiller les questions en matière de droits de la personne susceptibles d'avoir une incidence sur le CN et sa chaîne d'approvisionnement (y compris le travail forcé et le travail des enfants), notamment de recevoir des rapports de la direction, des consultants et d'autres personnes en ce qui concerne la structure de la chaîne d'approvisionnement du CN, les pratiques et politiques éthiques en matière d'approvisionnement, les processus de diligence raisonnable liés au travail forcé et au travail des enfants, les mesures correctives et les risques connexes.

↓ Pour en savoir plus, téléchargez le [Manuel de gouvernance](#) du CN.

Politique en matière de droits de la personne

Le groupe CN reconnaît l'importance fondamentale de la dignité humaine et de l'égalité. Nous croyons que la croissance économique et le progrès social vont de pair et, par conséquent, faisons tout notre possible pour offrir un milieu de travail qui reflète ces valeurs. Nous avons à cœur de protéger les droits de la personne dans le cadre de nos activités et de nos relations d'affaires.

Cet engagement est enchâssé dans notre Politique en matière de droits de la personne, laquelle s'inspire des normes et des pratiques exemplaires internationales, y compris de la Déclaration universelle des Droits de l'homme et de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail (l'« OIT »). Nous appuyons également les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

PRINCIPES DES DROITS DE LA PERSONNE

Notre Politique en matière de droits de la personne définit les grands principes adoptés par le CN qui ont pour visée de soutenir la reconnaissance des droits de la personne.

Culture de sécurité

Nous établissons une culture de la sécurité sans compromis et mettons en œuvre un système de gestion conçu pour atténuer les risques et favoriser l'amélioration continue.

Inclusion

Nous reconnaissons l'importance de créer un environnement de travail sûr qui accueille les contributions et le caractère unique de chaque employé, afin de favoriser la réussite de l'entreprise.

Non-discrimination

Nous avons à cœur d'offrir un milieu de travail non discriminatoire et exempt de harcèlement. Cet engagement englobe nos rapports avec les fournisseurs et les entrepreneurs.

Conditions de travail concurrentielles

Nous offrons des conditions de travail concurrentielles aux membres de notre personnel, en conformité avec les exigences applicables prévues dans les lois locales, y compris dans les contrats d'emploi individuels et les conventions collectives.

Droit d'association

Nous respectons le droit fondamental des membres du personnel d'adhérer à des associations de travailleurs et des syndicats, sans crainte de représailles, pour faire entendre leurs voix à tous les niveaux de l'entreprise.

Communication

Nous faisons tout en notre pouvoir pour soutenir les collectivités locales, notamment les groupes autochtones, ainsi que les autres groupes et secteurs défavorisés, en maintenant les voies de communication ouvertes et en accueillant les commentaires.

Outre les principes énoncés sur la page précédente, notre Politique en matière de droits de la personne, qui s'applique à tous les membres du personnel et à nos fournisseurs, interdit spécifiquement le recours à toute forme de travail forcé, y compris le travail en prison, le travail sous contrat, le travail de servitude, le travail militaire, les formes modernes d'esclavage et toute forme de traite de personnes. Il est par ailleurs strictement interdit d'embaucher des personnes qui n'ont pas atteint l'âge minimum autorisé par la législation locale.

La Politique en matière de droits de la personne a été modifiée au cours de la période de référence afin de préciser qu'elle s'applique à tous les membres du personnel au Canada et aux États-Unis, et que nous nous attendons à ce que toutes les tierces parties avec lesquelles nous faisons affaire, dont les consultants, les agents, les fournisseurs et les partenaires d'affaires, respectent la loi et adhèrent à des normes éthiques élevées.

Le CN veille au respect de sa Politique en matière de droits de la personne conformément aux mécanismes d'évaluation interne applicables, qu'il revoit périodiquement. Le CN peut, si nécessaire, commander des vérifications indépendantes par des tiers indépendants. Le CN rend compte publiquement de sa performance en matière de droits de la personne dans son Rapport sur le développement durable.

↓ Pour en savoir plus, téléchargez la [Politique en matière de droits de la personne](#) et le [Rapport sur le développement durable](#) du CN.

Code de conduite

Notre Code de conduite définit les valeurs et les attentes qui sous-tendent l'approche du groupe CN en matière d'éthique. Il s'applique à l'ensemble du personnel, de la direction et de l'administration du groupe CN, et décrit en détail le comportement qu'on attend d'eux. Au cours de la période de référence, le Code de conduite a été mis à jour pour tenir compte de notre engagement à l'égard de la protection des droits de la personne dans le cadre de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement. Le Code de conduite décrit l'objectif du groupe CN visant à s'assurer que chaque personne qui travaille en notre nom respecte les normes éthiques les plus élevées. Y sont également présentées les principales responsabilités des leaders, qui doivent favoriser une culture représentant les normes et les objectifs établis dans le Code de conduite.

Les leaders doivent aussi maintenir un milieu de travail où les membres du personnel n'hésiteront pas à faire part de leurs préoccupations. Chaque administrateur, membre de la haute direction et cadre supérieur doit certifier chaque année qu'il ou elle respecte le Code de conduite. Le Code de conduite aborde des questions comme les conflits d'intérêts, la protection et l'utilisation adéquate des actifs de l'entreprise et des occasions d'affaires, la confidentialité des renseignements relatifs à l'entreprise, l'équité des rapports commerciaux, les droits de la personne, la conformité aux lois et le signalement de tout comportement contraire à la loi ou à l'éthique. Les membres de notre personnel ont l'obligation de signaler de bonne foi toute violation présumée ou confirmée du Code de conduite.

La direction rend compte périodiquement au Comité de la gouvernance et du développement durable du Conseil d'administration du CN, qui supervise les questions en matière de droits de la personne et d'approvisionnement éthique, de la mise en œuvre du Code de conduite et, s'il y a lieu, de toute violation importante de celui-ci. Chaque année, l'ombudsman du CN présente au Comité un

↓ Pour en savoir plus, téléchargez le [Code de conduite](#) du CN.

rapport résumant les problèmes signalés en vertu du Code de conduite. Le Code de conduite fait régulièrement l'objet d'examen qui permettent de veiller à ce qu'il continue de respecter nos valeurs fondamentales d'intégrité et de respect et à ce qu'il demeure conforme aux normes et aux tendances du secteur.

Code de conduite des fournisseurs

Le Code de conduite des fournisseurs étend les principes de notre Code de conduite et de notre Politique en matière de droits de la personne à nos fournisseurs. Il traduit notre engagement à travailler avec des fournisseurs qui partagent notre volonté d'être socialement, éthiquement et écologiquement responsables. Le Code de conduite des fournisseurs détaille nos attentes à l'endroit des fournisseurs en ce qui a trait au respect des lois et des normes éthiques, aux droits de la personne, à la santé et à la sécurité, à la protection de l'environnement et à l'adaptation aux changements climatiques, aux peuples autochtones et aux collectivités locales, à la confidentialité et à la protection des données, à la réglementation commerciale, à la lutte contre les pots-de-vin et la corruption, aux conflits d'intérêts et à la concurrence.

INTERDICTION DU RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

Le Code de conduite des fournisseurs interdit explicitement le recours au travail forcé et au travail des enfants :

« L'utilisation de travail forcé, de travail obligatoire, de servitude pour dettes ou de toute autre forme d'esclavage moderne par le Fournisseur est strictement interdite. Sont compris dans cette définition le travail ou les services qui ne sont pas effectués de manière volontaire ou qui sont obtenus par contrainte d'une personne soumise à une menace, à une obligation ou à une sanction, ou encore menacée d'un usage abusif d'une loi ou d'une procédure judiciaire. Les Fournisseurs ne sont pas autorisés à se livrer à la traite des personnes, sous toutes ses formes, ni à en profiter. Les travailleurs ne doivent pas avoir, comme condition d'embauche, à effectuer un dépôt ou à remettre des pièces d'identité gouvernementales, des passeports, des permis de travail ou d'autres documents nécessaires à leur libre circulation et à la cessation de leur emploi. »

« Les Fournisseurs ne doivent pas embaucher des personnes qui n'ont pas l'âge minimum permis pour travailler selon les lois locales et les normes fondamentales de l'OIT, dont la Convention 138 de l'OIT. Le CN s'engage à éliminer les "pires formes de travail des enfants" et il interdit strictement à ses fournisseurs de faire usage du travail des enfants conformément à la Convention 182 de l'OIT. »

« Les Fournisseurs doivent accorder à leurs travailleurs le droit de quitter le travail et de mettre fin librement à leur emploi dans le cadre des exigences juridiques en matière de période de préavis »

Pour faire affaire avec le groupe CN ou en son nom, l'ensemble de nos fournisseurs doit se conformer au Code de conduite des fournisseurs. Le groupe CN continue d'évaluer la robustesse du Code de conduite des fournisseurs en ce qui a trait à la réduction du risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement étendues.

Nos fournisseurs doivent par ailleurs mettre nos exigences en œuvre d'une manière appropriée et proportionnelle à la nature et à la portée de leurs activités et des marchandises et des services qu'ils fournissent. Les normes énoncées dans le Code de conduite des fournisseurs servent de repère concernant les comportements acceptables. Les fournisseurs doivent respecter le Code de conduite des fournisseurs ou les lois locales en vigueur, selon la norme la plus élevée.

Le groupe CN s'attend à ce que ses fournisseurs documentent leur conformité au Code de conduite des fournisseurs conformément aux lois en vigueur et aux modalités de leur contrat de fournisseurs. Les fournisseurs sont également tenus de prouver qu'ils respectent le Code des fournisseurs si nous en faisons la demande. Nous nous réservons et nous exerçons le droit de vérifier la conformité au Code de conduite des fournisseurs, notamment par des visites des installations et des inspections réalisées par le personnel du CN ou ses agents désignés. Si un fournisseur ne respecte pas l'un des aspects du Code de conduite, il faut immédiatement signaler la violation. Par ailleurs, le fournisseur doit mettre des mesures correctives en place sans tarder afin de traiter les infractions au Code de conduite des fournisseurs, à la satisfaction du CN. En cas de non-respect du Code de conduite des fournisseurs, nous pourrions considérer qu'il s'agit d'une violation de contrat et en tenir compte lors de nos futurs contrats avec le fournisseur.

↓ Pour en savoir plus, téléchargez le [Code de conduite des fournisseurs](#) du CN.

Politique d'approvisionnement

Notre politique d'approvisionnement interne définit les principes, rôles et responsabilités clés qui s'appliquent aux activités d'acquisition au sein du groupe CN. Nous comptons mener nos activités d'approvisionnement de manière à répondre aux besoins opérationnels et à optimiser les occasions de réduire les répercussions sur l'environnement, d'améliorer la sécurité, de favoriser des changements sociaux positifs, de réduire les effets négatifs sur les droits de la

personne, de promouvoir la transparence et de faire participer les fournisseurs à notre démarche en matière de développement durable.

La politique d'approvisionnement a pour objectifs de faire la promotion de la concurrence et de l'équité dans le cadre du processus d'approvisionnement et de prendre en compte les critères ESG dans la gestion des risques et des occasions de la chaîne d'approvisionnement, y compris dans les relations avec les fournisseurs. Au cours de la période de référence, notre Politique d'approvisionnement a été expressément modifiée pour faire référence à notre Politique en matière de droits de la personne et pour inclure des dispositions relatives à l'atténuation des impacts négatifs sur les droits de la personne dans nos chaînes d'approvisionnement.

Protection des dénonciateurs

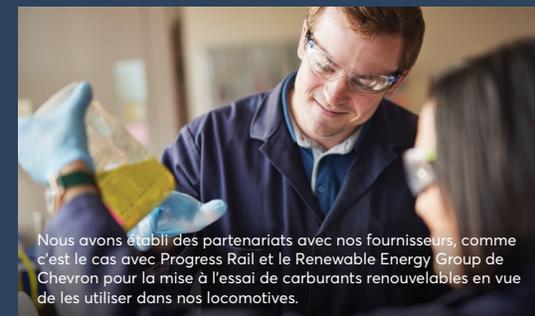
Nous avons mis en place de solides procédures de dénonciation, et notre Politique en matière de droits de la personne, notre Code de conduite et le Code de conduite des fournisseurs comprennent des dispositions encourageant toute personne témoin d'une infraction à une politique à la signaler. Ces dernières proposent plusieurs méthodes de signalement (notre service des Affaires juridiques, notre Centre des ressources humaines, la Police du CN, l'ombudsman du CN et une ligne téléphonique confidentielle).

Pour protéger les personnes qui signalent des infractions, chaque politique interdit les représailles contre toute personne qui signale, de bonne foi, des contraventions à la politique en question, ou qui dépose une plainte ou témoigne, aide ou participe de quelque manière que ce soit à une enquête ou une audience menée par un organisme gouvernemental d'application de la loi.

Le groupe CN continue d'évaluer la robustesse de ses mesures de protection relatives à la réduction du risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Nous pourrions dans le futur développer une politique propre de dénonciation qui engloberait les violations des droits de la personne dans nos activités ou nos chaînes d'approvisionnement comme une catégorie de déclaration en vertu de la politique.

☎ Ligne téléphonique confidentielle du CN 1-800-925-5974

Intégrer le développement durable dans notre processus d'approvisionnement



Nous avons établi des partenariats avec nos fournisseurs, comme c'est le cas avec Progress Rail et le Renewable Energy Group de Chevron pour la mise à l'essai de carburants renouvelables en vue de les utiliser dans nos locomotives.

Notre programme d'approvisionnement durable interfonctionnel est axé sur l'intégration du développement durable dans le processus, qui comprend la sélection des fournisseurs, l'évaluation des risques, l'amélioration continue et la création de capacité. Les facteurs ESG sont incorporés dans les critères de sélection des fournisseurs et comprennent la gestion environnementale, la santé et la sécurité, l'éthique et l'approvisionnement durable. Nous visons à soutenir les groupes traditionnellement sous-représentés tout en accordant une attention particulière à la participation des Autochtones. Les membres de l'équipe Développement durable formulent des conseils sur les processus d'approvisionnement durable harmonisés avec la stratégie d'engagement responsable et la Politique en matière de droits de la personne du CN et donnent des avis sur les occasions et les risques liés à l'ESG au sein de la chaîne d'approvisionnement du CN.

☎ Pour en savoir plus : www.cn.ca/fr/engagement-responsable/relations-durables-avec-nos-fournisseurs

PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

Évaluations proactives permettant d'étudier, d'évaluer et d'atténuer les potentiels problèmes en matière de droits de la personne.

Le groupe CN est déterminé à combattre le recours au travail forcé et au travail des enfants. Nous menons des évaluations de haut niveau fondées sur la diligence raisonnable dans l'ensemble de la chaîne de valeur du groupe CN pour repérer, traiter et atténuer de façon proactive les éventuels problèmes de droits de la personne. Au cours de la période de référence, le groupe CN a entrepris les processus de diligence raisonnable suivants, en ce qui a trait à l'évaluation des risques dans nos chaînes d'approvisionnement :

► Un questionnaire personnalisé mis au point par le CN est utilisé pour évaluer les enjeux ESG, y compris les droits de la personne, des fournisseurs sélectionnés. Les réponses des fournisseurs sont évaluées par les membres de l'équipe Développement durable. Même si Autoport n'utilise pas actuellement le questionnaire, nous l'utiliserons dans l'ensemble du groupe CN au cours de la prochaine période de référence.

► Le CN utilise des plateformes infonuagiques indépendantes pour déterminer, gérer et surveiller la performance de nos fournisseurs en matière d'ESG, de même que pour évaluer les risques propres au travail forcé et au travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement. À Autoport, seuls les fournisseurs qui sont aussi d'importants fournisseurs du CN font l'objet d'un suivi au moyen de ces plateformes.

► Nous avons ajouté une disposition précise dans nos contrats types de fournisseurs, qui indiquent que les fournisseurs doivent se conformer à la loi, le cas échéant, et à toutes les lois applicables concernant l'esclavage, la traite de personnes et les autres formes de travail forcé. Les fournisseurs doivent également garantir que ni eux ni leurs sous-traitants emploient, utilisent ou bénéficient d'une quelconque manière que ce soit du travail involontaire ou forcé ou du travail qui résulte de la traite de personnes.

► Conformément au Code de conduite des fournisseurs, les fournisseurs sont tenus de prouver qu'ils respectent le Code si nous en faisons la demande. Nous nous réservons et nous exerçons le droit de vérifier la conformité au présent Code de conduite des fournisseurs, notamment par des visites des installations et des inspections réalisées par le personnel du CN ou ses agents désignés. Par ailleurs, si un fournisseur ne respecte pas l'un des aspects du Code de conduite, il doit en informer immédiatement le CN.

► Le CN mène, auprès de ses fournisseurs essentiels, des vérifications et des entretiens périodiques sur les principes ESG qui portent notamment sur les droits de la personne et le recours au travail forcé et au travail des enfants.



SUR LA PHOTO :

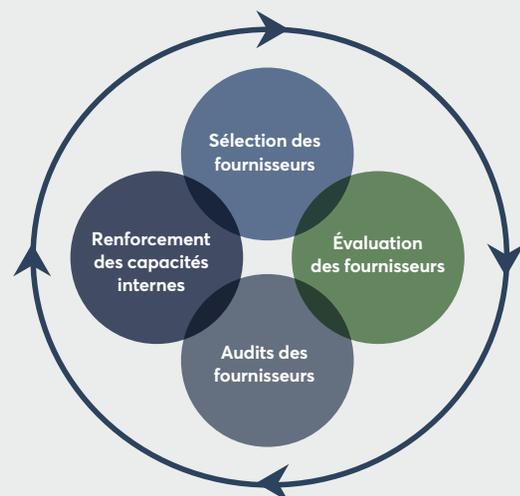
Nous tirons parti de l'évolution rapide de la technologie, des analyses et de l'automatisation pour repérer et régler de manière proactive les problèmes liés aux droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement.

ÉVALUATION ET GESTION DES RISQUES

Évaluer et gérer le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

Au cours de la période de référence, nous avons complété l'évaluation de nos mandats, politiques, procédures et clauses contractuelles actuels du groupe CN relativement au repérage, au traitement et à la promotion des droits de la personne dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Les résultats de cette analyse nous a permis d'établir et de mettre en œuvre certaines mesures pour mieux évaluer et réduire le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

NOTRE APPROCHE DE GESTION DES POSSIBILITÉS ET DES RISQUES DANS NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



Analyse de l'exploitation

Comme notre main-d'œuvre se compose principalement de cheminots syndiqués spécialisés et de personnel de bureau, nous estimons que le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre de nos activités directes est relativement faible. Qui plus est, le groupe CN recrute la totalité de ses effectifs au Canada ou aux États-Unis, et la grande majorité est embauchée ou mise sous contrat directement par le groupe, et non par des sous-traitants.

Analyse de la chaîne d'approvisionnement

Le groupe CN acquiert des biens et services auprès d'un large éventail de secteurs, tant au niveau national qu'international. Par conséquent, nous reconnaissons le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement élargie.

Nous comprenons l'importance de l'atténuation des risques et de la gestion des relations dans le processus d'approvisionnement, et notamment de la conformité à la Loi. À cet égard, nous avons adopté une approche pluridimensionnelle pour gérer les occasions et les risques liés à notre chaîne d'approvisionnement, à commencer par notre méthode de sélection des fournisseurs.

Nous cherchons à obtenir une meilleure vue d'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement grâce aux procédures établies dans le cadre de notre Politique d'approvisionnement et de notre programme d'approvisionnement durable, ainsi qu'en vérifiant que nos fournisseurs répondent aux critères ESG et aux critères d'engagement auprès des Autochtones. Nos fournisseurs importants sont tenus d'évaluer leur rendement relativement aux principes ESG à partir d'une plateforme indépendante.

Pour évaluer les performances de nos fournisseurs en matière de développement durable, nous avons conclu en 2021 un partenariat avec une entreprise tierce utilisant une

plateforme infonuagique qui nous permet de cerner, de gérer et de surveiller le rendement de nos fournisseurs en matière d'ESG. Cette plateforme sert notamment à l'examen et à l'intégration de fournisseurs essentiels et de fournisseurs à fortes dépenses. À l'heure actuelle, les fournisseurs essentiels qui représentent environ 40 % des dépenses visées du CN font l'objet d'un suivi par la plateforme indépendante. En ce qui concerne Autoport, seuls les fournisseurs qui sont aussi des fournisseurs importants du CN font l'objet d'un suivi par le biais de la plateforme.

Le CN utilise les fiches d'évaluation de la plateforme ESG, qui tiennent compte des risques en matière de principes ESG propres aux pays et aux secteurs d'activité, pour surveiller la performance de nos fournisseurs en matière de développement durable ainsi que pour discuter des points à améliorer et des mesures correctives à prendre en fonction des résultats du cadre de risque. En plus de la plateforme, des vérifications sur place et des évaluations de la performance en matière de sécurité permettent de déterminer les enjeux ESG, le cas échéant. En 2024, ces démarches ont permis d'évaluer 98 % des fournisseurs essentiels du CN.

Évaluation des fournisseurs essentiels en 2024

~40 %

DES DÉPENSES VISÉES DU CN ONT FAIT L'OBJET D'UNE SURVEILLANCE EN LIEN AVEC LES CRITÈRES ESG

98 %

DES FOURNISSEURS ESSENTIELS DU CN ONT FAIT L'OBJET D'UNE ÉVALUATION EN LIEN AVEC LES CRITÈRES ESG

Évaluation des risques indépendante

Au cours de la période de référence, le CN a continué de faire appel aux services d'un tiers spécialisé en évaluation des risques qui, à l'aide d'une plateforme, nous permet d'évaluer les risques portant plus particulièrement sur le recours au travail forcé et au travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement. Cette plateforme fournit une cote de risque pour les fournisseurs à partir de données pondérées de composantes de risques individuelles fondées sur le pays d'exploitation, le secteur d'activité, les produits et les rapports médiatiques défavorables.

Le CN a utilisé cette plateforme indépendante en 2024 pour entreprendre une évaluation des risques de ses 100 principaux fournisseurs de niveau 1, qui représentent environ 70 % de ses dépenses visées. L'évaluation a permis de déterminer qu'environ 72 % des fournisseurs présentaient un risque faible, tandis que 28 % des fournisseurs présentaient un risque modéré. Aucun fournisseur ne présentait un risque élevé. Les cinq principaux fournisseurs identifiés par l'étude comme présentant un risque modéré fournissent au groupe CN des wagons, des technologies pour les locomotives, des solutions intermodales et du matériel de signalisation et de télécommunications.

Toujours en 2024, le CN a aussi utilisé la plateforme pour entreprendre une évaluation des risques des 22 principaux fournisseurs de niveau 1 d'Autoport, qui représentent environ 70 % de ses dépenses totales.

L'évaluation a permis de déterminer qu'environ 77 % des fournisseurs présentaient un risque faible, tandis que 23 % des fournisseurs présentaient un risque modéré. Aucun fournisseur ne présentait un risque élevé.

Au cours de la période de référence, le CN a élaboré un questionnaire interne pour sonder les fournisseurs de niveau 1 qui, selon le fournisseur tiers, présentent un risque modéré. Bien que nous n'ayons pas encore terminé d'évaluer les résultats de l'enquête, nous anticipons achever notre analyse au cours de la prochaine période de référence. S'il y a lieu, nous élaborerons des plans d'action pour atténuer les risques repérés.

Mesures correctives

Le CN est déterminé à fournir des mesures correctives appropriées, de façon cohérente aux Principes directeurs des Nations Unies, s'il a causé des effets négatifs en matière de droits de la personne ou y a contribué. Toutefois, le groupe CN n'ayant relevé aucun cas présumé ou réel de travail forcé

ou de travail des enfants dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement, il n'a pas eu à prendre de mesures pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants ni pour remédier à toute perte de revenus subie par des familles vulnérables à la suite de mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement.

Formation

Dans le cadre du programme d'intégration de chaque nouvelle embauche, le groupe CN offre une formation en ligne sur son Code de conduite. Les membres du personnel de direction doivent suivre une formation sur le code de conduite tous les deux ans. Chaque administrateur, membre de la haute direction et cadre doit certifier chaque année qu'il s'y conforme. Au cours de la période de référence, nous avons offert une formation sur les questions du travail forcé et du travail des enfants à environ 4 400 cadres au moyen d'une formation améliorée portant sur le Code de conduite et la Politique en matière de droits de la personne.

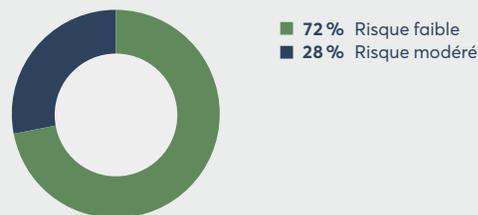
Évaluation de l'efficacité

Le groupe CN a à cœur de gérer le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. Comme l'indique le présent Rapport, le groupe CN a mis en place un certain nombre de mesures pour prévenir et réduire ces risques. À ce jour, toutefois, aucune action n'a été prise pour évaluer l'efficacité de sa démarche.

MESURE DU RISQUE DE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

FOURNISSEURS DE NIVEAU 1 DU CN

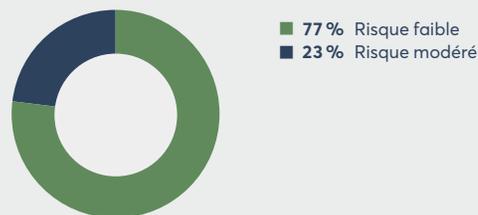
(Niveau de risque de travail forcé et de travail des enfants)



Sur la base d'une évaluation préliminaire des risques des 100 principaux fournisseurs de niveau 1 du CN, qui représentent environ 70 % des dépenses admissibles.

FOURNISSEURS DE NIVEAU 1 D'AUTOPORT

(Niveau de risque de travail forcé et de travail des enfants)



Sur la base d'une évaluation préliminaire des risques des 22 principaux fournisseurs de niveau 1 d'Autoport, qui représentent environ 70 % des dépenses admissibles.

Formation en droits de la personne 2024

~4 400

EN 2024, LES MEMBRES DU PERSONNEL CADRE ONT REÇU UNE FORMATION AMÉLIORÉE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE, NOTAMMENT SUR LE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

APPROBATION ET ATTESTATION

Déclaration des conseils d'administration

Les conseils d'administration de CN et d'Autoport ont approuvé le présent Rapport conformément au sous-alinéa 11(4)b)i) de la Loi.

J'atteste ce qui précède en ma qualité de membre du Conseil d'administration de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le « **Conseil du CN** »), pour le compte du Conseil du CN.

J'ai le pouvoir d'engager le CN.



TRACY ROBINSON

Administratrice et présidente-directrice
générale du CN
10 mars 2025

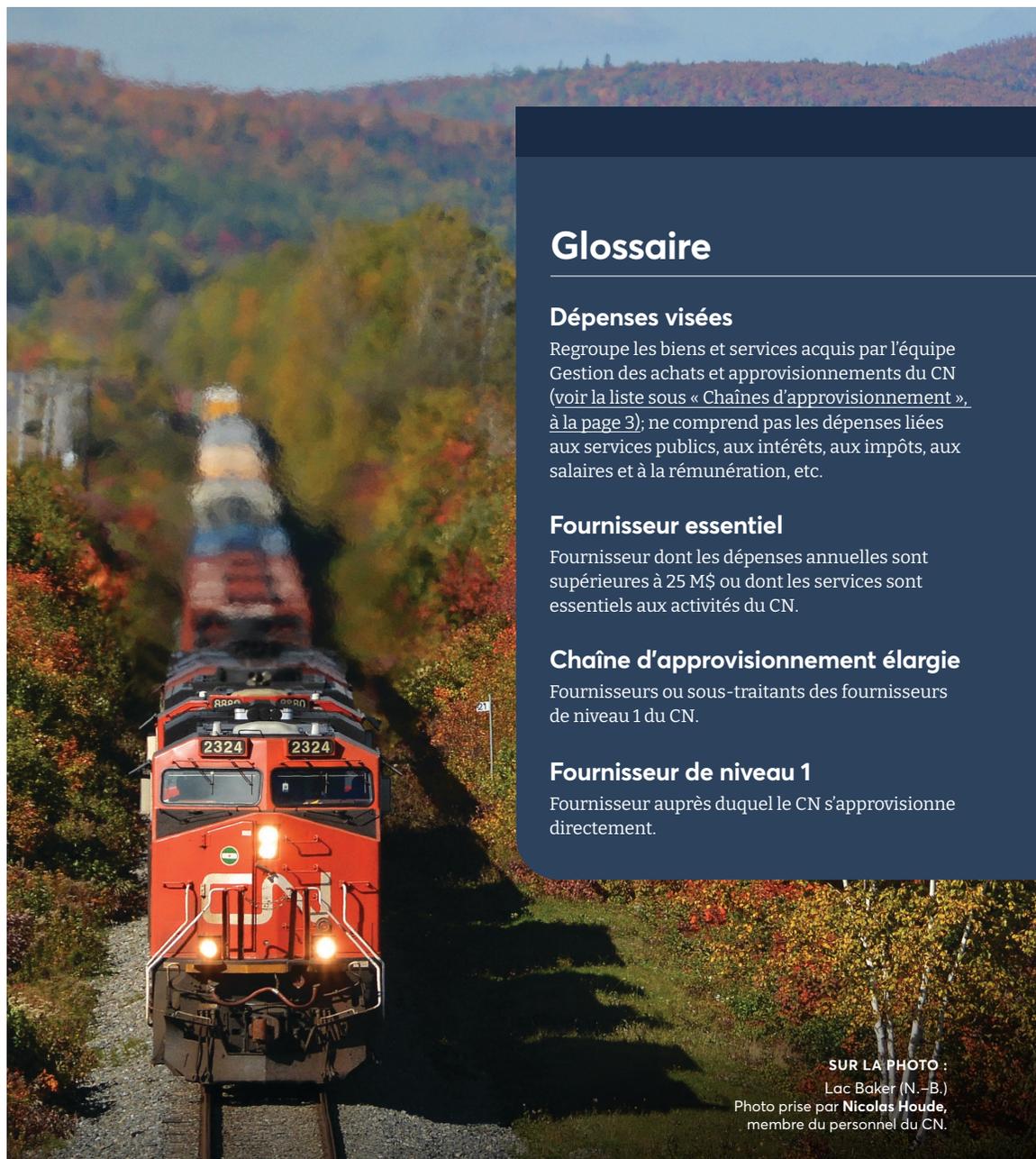
J'atteste ce qui précède en ma qualité de membre du Conseil d'administration d'Autoport Limited (le « **Conseil d'Autoport** »), pour le compte du Conseil d'Autoport.

J'ai le pouvoir d'engager Autoport.



OLIVIER CHOUC

Administrateur et président et secrétaire
d'Autoport
10 mars 2025



Glossaire

Dépenses visées

Regroupe les biens et services acquis par l'équipe Gestion des achats et approvisionnements du CN (voir la liste sous « Chaînes d'approvisionnement », à la page 3); ne comprend pas les dépenses liées aux services publics, aux intérêts, aux impôts, aux salaires et à la rémunération, etc.

Fournisseur essentiel

Fournisseur dont les dépenses annuelles sont supérieures à 25 M\$ ou dont les services sont essentiels aux activités du CN.

Chaîne d'approvisionnement élargie

Fournisseurs ou sous-traitants des fournisseurs de niveau 1 du CN.

Fournisseur de niveau 1

Fournisseur auprès duquel le CN s'approvisionne directement.

SUR LA PHOTO :
Lac Baker (N.-B.)

Photo prise par **Nicolas Houde**,
membre du personnel du CN.



Nous avons à cœur de continuer à protéger les droits de la personne et à réduire le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans les activités et la chaîne d’approvisionnement du groupe CN.

Le personnel, les fournisseurs et les membres de nos collectivités disposent de divers canaux pour faire des demandes, signaler des préoccupations ou rapporter des cas d’inconduite ou des méfaits possibles. Le service des Affaires juridiques, le Centre des Ressources humaines, la Police du CN et l’ombudsman du CN, entre autres, jouent un rôle essentiel dans la résolution équitable des problèmes.

Le CN propose aussi une ligne téléphonique confidentielle : 1 800 925-5974

Nous vous invitons à nous transmettre vos commentaires et questions sur le présent rapport.

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
935, rue de La Gauchetière Ouest
Montréal (Québec) H3B 2M9

E-mail : Corporate.Secretary@cn.ca

Téléphone : 1 888 888-5909

Restez en contact avec le CN :



facebook.com/CNrail



instagram.com/cnrailway



x.com/CNRailwa_CommFR



linkedin.com/company/cn

www.cn.ca