

NISSAN CANADA INC.

Rapport annuel – Exercice financier 2024 – Préparé conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement* (la « **Loi** »).

Introduction

Le présent rapport a été produit par Nissan Canada Inc. (« **NCI** » ou la « **Société** ») pour l’exercice financier se terminant le 31 mai 2024 (la « **Période Visée** »). Le rapport décrit les mesures que la Société a prises pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à toute étape de la production de marchandises au Canada ou ailleurs par la Société ou de marchandises importées au Canada par la Société. Le rapport fournit également les renseignements supplémentaires exigés par la Loi.

Mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants à toutes les étapes de la production des marchandises importées au Canada

NCI accorde une grande importance au respect de la loi et des droits de la personne dans le cadre de ses activités commerciales. Cette démarche s’inscrit dans l’histoire du groupe Nissan, qui a développé un cadre pour le respect et la promotion des droits de la personne.

Au cours de la Période Visée, NCI a pris les mesures suivantes pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans ses chaînes d’approvisionnement et d’importation. Notamment :

- NCI a maintenu ses pratiques existantes pour garantir son engagement en faveur de la participation volontaire des employés au sein de son personnel. Au total, des centaines d’heures ont été consacrées à l’examen des meilleures pratiques, aux commentaires des gouvernements et des ONG, à la diligence raisonnable et à la compréhension des nouvelles exigences réglementaires dans le monde entier.
- NCI maintient en place une équipe interfonctionnelle composée de membres de différents groupes, notamment ceux responsables des achats, de l’ingénierie, de la qualité, de l’éthique et la conformité de l’entreprise, de la conformité douanière, des affaires juridiques, des affaires gouvernementales et de la communication, afin de renforcer la capacité de la Société à trouver et à éliminer tout intrant dans les véhicules ou les pièces provenant du travail forcé ou du travail des enfants. L’équipe continue à travailler à renforcer les plans de remédiation, les plans de formation pour les employés et les fournisseurs, et à établir des processus documentés pour assurer la continuité des résultats, des stratégies, et de l’implémentation.
- NCI, ainsi que des parties liées au niveau mondiale, ont réalisé et continuent d’effectuer des investissements considérables à l’échelle mondiale dans des systèmes de pointe, des équipes interfonctionnelles et des effectifs. Les ressources sont utilisées pour assurer une chaîne d’approvisionnement exempte de travail forcé et de travail des enfants en analysant le risque lié aux fournisseurs tout au long de la chaîne d’approvisionnement.

De plus, en 2023, la politique mondiale sur les droits de la personne de Nissan Motor Co., Limited (« NML »), a été mise à jour pour appuyer l'éradication du travail forcé et du travail des enfants. La formation sur les droits de la personne est également devenue un sujet de formation obligatoire pour le personnel de Nissan.

En 2024, Nissan a établi le programme NNA de gestion de la chaîne d'approvisionnement et de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Le programme s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de droits de la personne dans l'ensemble des opérations de la chaîne d'approvisionnement de Nissan en Amérique du Nord. Les objectifs du programme sont atteints grâce aux dispositions spécifiées dans le Manuel NNA de la diligence raisonnable en matière des droits de la personne et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, qui a été créé par les membres du programme.

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

NCI est constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et son siège social est situé au 5290 Orbitor Drive, à Mississauga, en Ontario. NCI est la filiale canadienne de vente, de commercialisation et de distribution de NML, société mère établie au Japon et membre du groupe de Nissan North America, Inc. (« NNA »).

NCI emploie directement approximativement 431 personnes à temps plein dans ses bureaux de Vancouver (C-B), Mississauga (ON) et Kirkland (QC). Il y a 210 concessionnaires Nissan indépendants, dont 86 qui agissent également à titre de concessionnaires de véhicules commerciaux, 159 concessionnaires de véhicules électriques et 39 détaillants INFINITI partout au Canada.

NCI s'occupe principalement de l'importation, de la commercialisation, de la vente et de la distribution d'automobiles. La majorité des importations de NCI proviennent de sociétés affiliées situées aux États-Unis, au Japon et au Mexique. NCI achète des pièces supplémentaires auprès d'autres fournisseurs.

Politiques et procédures de diligence raisonnable en matière de travail forcé et de travail des enfants

NCI obtient la plupart de ses produits auprès d'autres entités de Nissan, qui s'appuient toutes sur les procédures rigoureuses de diligence raisonnable de NML. Sa politique consiste à respecter les normes les plus élevées en matière de droits de la personne et de participer à tous les programmes de sécurité des douanes locales. NCI partage des fournisseurs communs de pièces de rechange et d'accessoires avec sa filiale américaine. NNA effectue des recherches approfondies sur le profil de chaque fournisseur afin de déterminer la situation financière de l'entreprise et sa capacité à fournir des biens et des services dans le respect des paramètres du contrat.

NCI exige que ses fournisseurs canadiens suivent les politiques mondiales de NML et respectent toutes les modalités contractuelles, les conditions de commande et les accords de services, qui comprennent la conformité aux dispositions législatives, qui couvrent le travail forcé et le travail des enfants. La politique d'approvisionnement de NCI définit les exigences relatives à la sélection de nouveaux fournisseurs, y compris les transporteurs.

De plus, NCI bénéficie des politiques mondiales et des procédures de diligence raisonnable de NML. En effet, NCI et NML expriment clairement leur position contre le travail forcé et le travail des enfants dans de multiples politiques et déclarations externes et internes. Ces politiques et procédures garantissent que toutes les personnes affiliées à NML, y compris les employés et les fournisseurs, se comportent conformément aux lois en vigueur et aux normes de conduite les plus élevées. NML a fermement et publiquement exprimé sa position d'opposition au travail forcé et au travail des enfants dans ses politiques et ses déclarations, qui sont détaillées ci-dessous.

Procédures de diligence raisonnable

NCI et sa société mère, NML, se sont engagées à maintenir une chaîne d’approvisionnement exempte de travail forcé et de travail des enfants. Cet engagement commence par ses premières interactions avec ses fournisseurs. Les contrats d’approvisionnement de NML comprennent des dispositions interdisant le travail forcé et le travail des enfants. Par exemple, la convention d’achat de NML exige que les fournisseurs attestent qu’ils connaissent et respectent le Pacte mondial des Nations Unies. De plus, un fournisseur doit s’assurer que tout sous-fournisseur respecte également ces exigences.

En outre, NNA et NML demandent aux fournisseurs de prouver qu’ils ont participé à une évaluation de responsabilité sociale réalisé par un tiers figurant sur une liste de fournisseurs. S’il n’ont pas participé à une telle évaluation, NML peut faire appel à un autre fournisseur ou à un logiciel spécialisé pour évaluer les préoccupations en matière de responsabilité sociale, y compris le travail forcé, selon le profil de risque.

Finalement, NNA s’engage avec ses fournisseurs à rester conscient des risques au sein de la chaîne d’approvisionnement automobile et à communiquer les risques spécifiques et les exigences pour prévenir le travail forcé au sein de la chaîne d’approvisionnement de Nissan. Par exemple, NNA participe activement à des groupes industriels tels que l’AIAG et Autos Drive America. De même, elle communique avec ses fournisseurs par le biais de bulletins d’information spécialement destinés aux fournisseurs, de webcasts et de conférences. NML a fourni à de nombreux fournisseurs du matériel de formation sur le travail forcé et le travail des enfants, ce qui renforce le message sur l’importance d’une chaîne d’approvisionnement fiable et sécuritaire, exempte de travail forcé et de travail des enfants.

Politiques et autres procédures

Philosophie et déclaration sur les droits de la personne

Tel qu’il est énoncé dans sa [philosophie en matière de droits de la personne](#), NML considère que le respect des lois et des pratiques applicables et le respect des droits de la personne sont essentiels à ses activités commerciales dans tous les pays et toutes les régions où elle exerce ses activités. Les droits de la personne de toutes les parties prenantes doivent être respectés et tous les employés de Nissan doivent se conformer aux normes éthiques les plus élevées. NML ne tolère pas les violations des droits de la personne dans la chaîne d’approvisionnement, telles que le travail forcé et le travail des enfants, conformément à son respect des droits de la personne.

Dans sa [déclaration sur les droits de la personne](#), NML aborde son approche en matière de conduite responsable et sa volonté de respecter les droits de la personne dans le cadre de ses activités commerciales. NML s’engage à respecter les normes éthiques les plus élevées qui sont inscrites dans les règles de l’entreprise. La dernière mise à jour de cette politique date du 13 mars 2025.

Conformément à son respect des droits de la personne, NML est signataire du Pacte mondial des Nations unies, la plus grande initiative de développement durable des entreprises au monde, qui vise à aligner les stratégies sur les principes universels, y compris les droits de la personne.

Code de conduite mondial

Le [code de conduite](#) énonce les principes fondamentaux de NML pour mener ses activités avec honnêteté et intégrité tout en respectant les lois et règlements en vigueur dans tous les endroits où NML exerce ses activités. NML exige que tous les employés et, dans la mesure du possible, les partenaires et les sous-traitants suivent une formation annuelle sur le code de conduite. Cette formation demande aux participants de certifier leur compréhension du code de conduite et de s’engager à le respecter.

Déclaration de NML sur les droits de la personne

La [déclaration de NML sur les droits de la personne](#) souligne que NML s'engage à respecter tous les droits de l'homme tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail (normes fondamentales du travail de l'OIT).

Déclaration de NML sur les mesures prises en faveur des droits de la personne et de la diligence raisonnable

La [déclaration de NML](#) sur les mesures prises en faveur des droits de la personne et de la diligence raisonnable souligne que NML s'engage à respecter tous les droits de l'homme tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail (normes fondamentales du travail de l'OIT).

Lignes directrices de NML sur les droits de la personne

Les [lignes directrices mondiales de NML sur les droits de la personne](#) réitèrent l'engagement de NML à veiller à ce que toutes les entreprises et tous les partenaires de NML respectent les droits de la personne. Ces lignes directrices comprennent le processus de NML, y compris un mécanisme officiel de règlement des griefs, visant à faciliter le signalement d'inconduites potentielles, ainsi que les préoccupations concernant les violations des droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement. À moins que la loi ne l'interdise, toutes les entreprises de Nissan mettent à la disposition des employés, des sous-traitants et des fournisseurs un mécanisme de signalement anonyme qui leur permet de faire part de leurs préoccupations, notamment en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants.

Lignes directrices sur la responsabilité sociale pour les fournisseurs

NML s'attend à ce que tous les fournisseurs de sa chaîne d'approvisionnement mondiale se conforment à ses lignes directrices sur la responsabilité sociale.

Les lignes directrices sur la responsabilité sociale donnent aux fournisseurs des indications détaillées sur la norme que NML attend de sa chaîne d'approvisionnement, concernant notamment les droits de la personne et le travail. En ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants, les lignes directrices sur la responsabilité sociale indiquent aux fournisseurs qu'ils doivent :

- Interdire le travail des enfants
- Interdire le travail forcé
- Assurer un environnement de travail sain et sécuritaire
- Promouvoir la responsabilité sociale dans leurs propres chaînes d'approvisionnement

Code de conduite des employés

Tous les employés de NCI doivent se conformer au code de conduite mondial de NML. Le code de conduite énonce les attentes de NML quant à la façon dont tous ses employés se conduisent et couvre un large éventail de sujets. Les articles du Code qui s'appliquent au travail forcé et au travail des enfants comprennent les exigences suivantes pour tout le personnel :

- Traiter ses collègues, clients, fournisseurs et partenaires d'affaires avec respect, dignité, équité et courtoisie
- Maintenir des relations justes et ouvertes avec les partenaires et les fournisseurs
- Préserver et protéger les actifs de la société
- Pratiques et opérations commerciales qui sont légales, équitables et concurrentielles
- Rejeter les pratiques commerciales contraires à l'éthique ou illégales
- Signaler toute violation du code de conduite

Tous les membres du personnel sont tenus de suivre une formation sur le code de conduite qui contient des situations professionnelles théoriques conçues pour s'assurer que les membres du personnel comprennent comment appliquer ces principes dans leur travail quotidien et qu'ils signent un engagement à respecter le code de conduite.

Politique mondiale de dénonciation et programme de dénonciation

La politique mondiale de dénonciation de NML est un élément clé de son programme de conformité ainsi que des valeurs fondamentales de la Société. La politique de dénonciation garantit des protections aux employés qui signalent des violations du code de conduite ou d'autres règles de la Société. N'importe qui peut poser une question ou signaler une allégation de comportement non conforme réel ou soupçonné au moyen de la ligne téléphonique « SpeakUp ».

Politiques d'approvisionnement de minéraux

Les politiques de NML concernant l'approvisionnement de minéraux dans ses chaînes d'approvisionnement sont contenues dans la déclaration de la [politique d'approvisionnement de minéraux à l'échelle mondiale](#) et dans [les initiatives pour l'approvisionnement de minéraux](#). Ces documents indiquent l'engagement de NML à respecter les droits de la personne et l'approvisionnement responsable de minéraux dans sa chaîne d'approvisionnement, et traitent plus en détail des processus de diligence raisonnable que NML entreprend dans le cadre de son approvisionnement de minéraux.

Activités et chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de travail forcé ou de travail des enfants et mesures prises pour évaluer et gérer ce risque

NCI s'approvisionne principalement auprès de fournisseurs apparentés, dont NNA. La chaîne d'approvisionnement de NNA a une portée mondiale. Afin de documenter adéquatement la chaîne d'approvisionnement, NNA maintient une cartographie de la chaîne d'approvisionnement pour ses diverses entreprises. Les groupes de gestion de la chaîne d'approvisionnement (« GCA ») utilisent la cartographie pour examiner les processus existants. En partenariat avec un groupe de travail interfonctionnel, NCI donne la priorité au dépistage du travail forcé et du travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement en se basant sur les informations fournies par les autorités douanières locales, les meilleures pratiques des groupes industriels et les publications de sources universitaires.

Un élément important de la stratégie d'atténuation du travail forcé et du travail des enfants de NML consiste à obtenir des données sur la fabrication de pièces au niveau des composantes. Le groupe GCA filtre les pièces de fabrication et leurs fournisseurs à l'aide d'un processus connu sous le nom de « Component Supply Chain Chart » (« CSCC »). Le CSCC crée de la visibilité dans les sources d'approvisionnement de niveau N pour les composants achetés par NCI et NNA. Afin d'améliorer l'efficacité de la collecte des données et de l'analyse des risques, NNA a travaillé avec une société

indépendante d'experts-conseils à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un système visant à réduire la sollicitation de données et la tenue de dossiers du CSCC en un portail Web.

Un CSCC est une exigence du processus d'approvisionnement en pièces de fabrication depuis de nombreuses années et est nécessaire pour qu'une pièce puisse passer à l'installation et à la production de véhicules. Certaines pièces, notamment celles dont le pays d'origine est la Chine et celles qui contiennent de la silice, de l'électronique et des textiles, font l'objet d'un examen supplémentaire afin de s'assurer qu'aucun des sous-traitants n'a été lié au recours au travail forcé ou au travail des enfants. En 2024, un projet visant à automatiser la sollicitation et l'examen du document du CSCC a été complété. L'examen sera élargi pour inclure toutes les pièces et intégrer les systèmes de tiers utilisant l'intelligence artificielle / IA, les registres d'expédition et financiers et d'autres données d'entrée pour aider NML à chercher le risque du travail forcé et du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement des véhicules et des pièces.

Mesures prises pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants

NCI n'a connaissance d'aucun incident de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement et la question de la remédiation ne s'est donc pas posée. NCI restera néanmoins vigilant à cet égard et continuera d'agir conformément à l'engagement de NML de respecter les droits de la personne et d'éviter le travail forcé et le travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement.

Mesures prises pour remédier à la perte de revenu subie par les familles les plus vulnérables résultant de toute mesure prise pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement

NCI n'a pas connaissance de perte de revenus pour les familles suite à des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement et la question de la réparation ne s'est donc pas posée.

La formation offerte aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants

NCI exige que tous les employés suivent une formation sur le travail forcé et les droits de la personne. NCI propose également des formations complémentaires ou intègre des formations de sensibilisation au travail forcé et au travail des enfants dans ses modules sur des sujets connexes. Les employés sont également encouragés à assister à des séances de formation offertes par des entités gouvernementales, des organisations non gouvernementales, des groupes commerciaux et des fournisseurs de services de logistique et de conformité.

De même, NML conserve les archives de toutes les formations, y compris la « Nissan Human Rights Training » et d'autres formations ciblées. Tous les employés à l'échelle mondiale doivent suivre une formation annuelle. NML s'efforce également de former ses fournisseurs par le biais de communications continues ciblées sur les bulletins d'information, les webcasts et les réunions des fournisseurs, qui comprennent des aperçus des risques spécifiques et des exigences visant à prévenir le travail forcé au sein de la chaîne d'approvisionnement de NML.

Comment NCI évalue-t-elle son efficacité à garantir que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement

Les politiques et procédures de NCI font l'objet d'un audit interne et d'une évolution continue dans le but de faire progresser son engagement en faveur des droits de la personne.

Les rapports sur la mise en œuvre et l'efficacité des efforts de diligence raisonnable en matière de droits de la personne est complété pour la direction exécutive et les parties prenantes externes par le département de conformité GCA grâce à l'établissement d'indicateurs de performance clés (KPI) pour le programme, y compris :

- Pourcentage (%) des fournisseurs de niveau 1 concernés soutenant la cartographie de la chaîne d'approvisionnement
- Nombre (#) d'événements internes sur les droits de la personne soutenus

Les KPI du programme démontrent une forte réponse de la part des fournisseurs à la demande de Nissan de promouvoir les droits de la personne (tel que mesurée par les métriques de chiffre d'affaires de la stratégie d'achat) et un engagement commun de la part des fournisseurs en faveur de la cartographie de la chaîne d'approvisionnement. De plus, les KPI démontrent l'engagement de Nissan en faveur des droits de la personne tel que suivi par le biais d'un engagement avec des parties prenantes externes et internes. Les KPI seront ajoutés, modifiés ou supprimés en fonction des améliorations continues du programme.

Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé conformément à l'alinéa 11(4)a) de la Loi par le conseil d'administration de Nissan Canada Inc.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, je, soussigné, atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le présent rapport pour l'entité susmentionnée. À ma connaissance, et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le présent rapport sont véridiques, exacts et complets, à tous égards importants, aux fins de la Loi, pour l'année de référence indiquée ci-dessus.

Par: 

Nom : Marie-Claude Morrissette

Titre : Directrice et Trésorière

Date : 31 mai 2025

J'ai le pouvoir de lier Nissan Canada Inc.