

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

Rapport annuel 2025



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 notre Politique en matière de droits de la personne et nos pratiques actuelles de vérification diligente des chaînes d'approvisionnement.

À propos du présent rapport

Le présent rapport constitue le rapport annuel 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 2025 (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 :

Elma (Man.). Photo prise par **Ildar Nouriev**, membre du personnel du CN.
Page couverture : Subdivision d'Edson (Alb.). 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 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 :

➤ Résolution de certaines lacunes en matière de gouvernance et d'approvisionnement qu'avait cernées le comité directeur, comme l'indique le présent rapport. Le comité directeur formé de personnes représentant la direction des Affaires juridiques, de la Gestion des achats et approvisionnements et des Ressources humaines a auparavant examiné les répercussions de la Loi sur les activités du groupe CN. Il a évalué et analysé les lacunes des mandats, politiques, procédures et clauses contractuelles du groupe CN relativement au repérage et à la gestion du risque de recours au travail forcé et au travail des enfants ainsi qu'à la promotion des droits de la personne dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

➤ Soutien du mandat élargi 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 groupe CN.

➤ Surveillance continue du respect de notre Code de conduite mis à jour (« **Code de conduite** »), de notre Politique d'approvisionnement et de notre Politique en matière de droits de la personne, qui s'appliquent à tous les membres du personnel au Canada et aux États-Unis. Nous continuons à nous attendre à ce que toutes les tierces parties avec lesquelles nous faisons affaire, dont les consultants, les

agents, les fournisseurs et les partenaires d'affaires, ainsi que leurs employés, administrateurs et dirigeants respectifs (collectivement les « **fournisseurs** »), respectent la loi et adhèrent à des normes éthiques élevées, notamment en respectant les droits de la personne.

➤ Poursuite de la surveillance de notre Code de conduite des fournisseurs, qui a été précédemment mis à jour pour préciser que nous attendons de nos fournisseurs qu'ils fassent respecter à leurs partenaires de la chaîne d'approvisionnement leur propre code de conduite des fournisseurs, et que ce code prévoit des obligations similaires à celles du groupe CN en ce qui a trait à la réduction du risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants.

➤ Suivi continu des fournisseurs importants de niveau 1 en ce qui a trait aux critères de développement durable, notamment aux risques liés aux droits de la personne, au moyen de plateformes infonuagiques indépendantes.

➤ 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 les 135 principaux fournisseurs de niveau 1 du CN et les 35 principaux fournisseurs de niveau 1 d'Autoport.

➤ Lancement d'un questionnaire interne pour sonder les fournisseurs de niveau 1 qui, selon le fournisseur tiers, présentent un risque modéré et élevé (auparavant, risque modéré à élevé). Nous avons conçu ce questionnaire pour obtenir des renseignements directement des fournisseurs afin de mieux comprendre les risques potentiels détectés par l'outil d'évaluation indépendante. Nous avons pu procéder à une réévaluation plus précise en fonction des renseignements supplémentaires recueillis.

➤ Ajout d'une clause à notre contrat type afin d'exiger des fournisseurs qu'ils se conforment à la Loi, le cas échéant, et à toutes les autres lois applicables concernant l'esclavage, la traite de personnes et les autres formes de travail forcé.

Vous trouverez le détail des mesures ci-dessus dans le présent rapport.



SUR LA PHOTO :

Glen Davidge, mécanicien de locomotive à Kamloops (C.-B.), suit les règles vitales du CN afin d'intégrer des pratiques de travail sécuritaires et de réduire les risques dans ses fonctions quotidiennes.

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. Les actions ordinaires du CN sont inscrites à la Bourse de Toronto et à la Bourse de New York. Son siège social se trouve à Montréal, au Québec.

Le CN compte plusieurs filiales. Les principales sont constituées aux États-Unis. Par ailleurs, le CN a deux filiales canadiennes en propriété exclusive qui constituent des entités comptables aux fins de la Loi : Autoport et TransX Ltd. Autoport est une entreprise de Halifax (N.-É.) qui exploite des installations de transbordement de voitures partout au Canada. TransX Ltd. est une entreprise de Winnipeg (Man.) qui offre des services logistiques et de camionnage partout au Canada. Pour en savoir plus sur TransX Ltd., reportez-vous à son rapport distinct, qui sera déposé au plus tard le 31 mai 2026.

Activités

Le groupe CN propulse l'économie en acheminant annuellement en toute sécurité plus de 300 millions de tonnes de ressources naturelles, de produits manufacturés et de produits finis partout en Amérique du Nord pour sa clientèle composée d'exportateurs, d'importateurs, de détaillants, d'agriculteurs et de fabricants. Grâce à son réseau ferroviaire de près de 20 000 milles et à ses services de transport connexes, le CN relie les côtes est et ouest du Canada au Midwest américain et à la côte du Golfe des États-Unis. 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 collaborer avec des fournisseurs qui partagent son engagement en matière de développement durable. La Politique en matière de droits de la personne a été modifiée en 2024 afin de préciser qu'elle s'applique non seulement à tous les membres du personnel, mais aussi à toutes les tierces parties avec lesquelles nous faisons affaire, dont les consultants, les agents, les fournisseurs et les entrepreneurs.

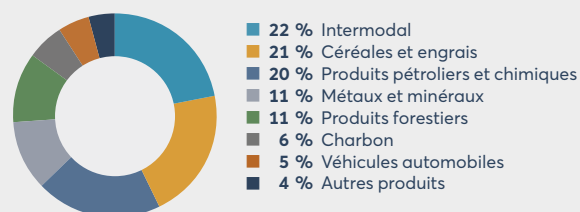
Nos principaux fournisseurs offrent une vaste gamme de pièces, de matériel ou matériaux et d'autres produits, notamment les suivants :

- Locomotives, matériel roulant et pièces de rechange
- Matériel de voie et de signalisation
- Matériaux de construction d'infrastructures
- Camions et pièces de rechange
- Produits de TI
- Carburant

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

ÉVENTAIL ÉQUILIBRÉ ET DIVERSIFIÉ DE MARCHANDISES

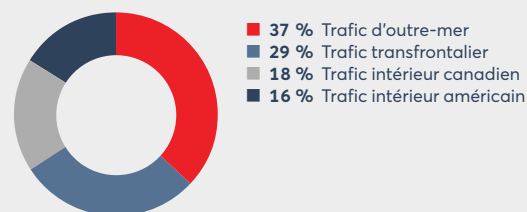
PRODUITS PAR GROUPE DE MARCHANDISES EN 2025 (% des produits d'exploitation totaux de 17,3 G\$)



1) Au 31 décembre 2025

VASTE PRÉSENCE GÉOGRAPHIQUE

PRODUITS PAR RÉGION GÉOGRAPHIQUE EN 2025 (% des produits marchandises totaux de 16,7 G\$)



STATISTIQUES CLÉS POUR 2025

18 900

MILLES DE PARCOURS
ACHEMINANT 300 MILLIONS DE
TONNES DE MARCHANDISES

~7 500

FOURNISSEURS ACTIFS

23 839

TOTAL DES EMPLOYÉS, DONT
18 078 SONT SYNDIQUÉS ¹⁾

~99 %

DES DÉPENSES SONT ENGAGÉES
AUPRÈS DE FOURNISSEURS
CANADIENS ET AMÉRICAINS

POLITIQUES ET PROTECTIONS

Nous avons des politiques exhaustives pour protéger les droits de la personne et prévenir le recours au travail forcé et au travail des enfants

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

Nous révisons régulièrement notre Code de conduite et offrons de la formation sur l'intégrité lors de l'intégration, 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 (voir la section Protection des dénonciateurs à la [page 06](#) du présent rapport).

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.

Notre Manuel de gouvernance décrit le mandat du Comité de la gouvernance et du développement durable du Conseil d'administration du CN. Le Comité est habituellement chargé de superviser le cadre global du CN en matière de développement durable. Il est également 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). À ce titre, le Comité reçoit 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 milieu de travail qui valorise la contribution et le caractère unique de chaque employé pour 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 ainsi que 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 du CN.

Communication

Nous faisons tout en notre pouvoir pour soutenir les collectivités locales, notamment les titulaires de droits autochtones et 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 aux fournisseurs du CN, interdit spécifiquement le recours à toute forme de travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, le travail en servitude, le travail servile, le travail militaire, les formes d'esclavage moderne 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.

Notre Politique en matière de droits de la personne précise clairement 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.

Nous veillons au respect de notre Politique en matière de droits de la personne conformément aux mécanismes d'évaluation interne applicables, que nous revoyons périodiquement. Le CN peut, si nécessaire, commander des vérifications indépendantes par des tiers indépendants. Nous faisons état publiquement de notre Politique en matière de droits de la personne dans notre 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

Le Code de conduite définit les valeurs et les attentes qui sous-tendent l'approche du CN en matière d'éthique. Il s'applique à l'ensemble du personnel, de la direction et de l'administration du CN, et décrit en détail le comportement qu'on attend d'eux. Le Code de conduite décrit notre objectif visant à s'assurer que chaque personne qui travaille en notre nom respecte les normes éthiques les plus élevées. Il 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.

Le Code de conduite présente les principales responsabilités des leaders, qui doivent favoriser une culture représentant

nos normes et nos objectifs. Chaque administrateur, membre de la haute direction et cadre supérieur doit certifier chaque année qu'il ou elle respecte le Code de conduite.

Il impose également aux leaders de maintenir un milieu de travail où les membres du personnel n'hésiteront pas à faire part de leurs préoccupations. Les membres de personnel ont l'obligation de signaler de bonne foi toute violation présumée ou confirmée du Code de conduite.

Nous revoyons régulièrement le Code de conduite afin de veiller à ce qu'il demeure conforme à nos valeurs fondamentales d'intégrité et de respect. Nous veillons également à ce qu'il demeure conforme aux normes et aux tendances du secteur, notamment à notre engagement à protéger les droits de la personne dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

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 rapport résumant les problèmes signalés en vertu du Code de conduite.

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

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.

Pour faire affaire avec le groupe CN ou en son nom, l'ensemble de nos fournisseurs doit se conformer au Code de conduite des

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. »

fournisseurs ou les lois locales en vigueur, selon la norme la plus élevée. Nous continuons 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.

Nous attendons des fournisseurs qu'ils mettent en œuvre nos exigences 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. Nous attendons de nos fournisseurs, le cas échéant, qu'ils fassent respecter leur propre code de conduite à leurs chaînes d'approvisionnement, assorti d'obligations similaires à celles du groupe CN.

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 de conduite des fournisseurs 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. Si un fournisseur ne respecte pas l'un des aspects du Code de conduite, nous nous attendons à ce qu'il nous signale la violation sans tarder. 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 groupe 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 groupe 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 de développement durable dans la gestion des risques et des occasions de la chaîne d'approvisionnement, y compris dans les relations avec les fournisseurs. Notre Politique d'approvisionnement fait référence à notre Politique en matière de droits de la personne et inclut des dispositions relatives à la réduction des effets 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. Le Groupe CN propose plusieurs canaux permettant aux membres du personnel, aux fournisseurs et à d'autres personnes de signaler anonymement leurs préoccupations ou d'éventuels cas d'inconduite. Ces canaux comprennent entre autres le service des Affaires juridiques, le Centre des Ressources humaines, la Police du CN et l'ombudsman du CN. Le CN propose aussi une ligne téléphonique confidentielle : 1 800 925-5974.

Pour protéger les personnes qui signalent des infractions ou qui déposent une plainte, chaque politique interdit les représailles contre toute personne qui signale, de bonne foi, des contraventions à la politique en question. Les personnes qui témoignent, contribuent ou participent à une enquête ou à une audience menée par un organisme gouvernemental chargé de faire appliquer la loi sont également protégées.

Nous continuons d'évaluer la robustesse de nos procédures de dénonciation en ce qui a trait à la réduction du risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Nous sommes en train d'élaborer une politique de dénonciation autonome qui engloberait les violations des droits de la personne dans nos activités ou nos chaînes d'approvisionnement comme un fait à déclarer en vertu de la politique.

Intégrer le développement durable dans notre processus d'approvisionnement

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 risques liés au développement durable, notamment le travail forcé ou le travail des enfants, sont pris en compte dans l'évaluation globale des risques liés aux fournisseurs.

Nous intégrons le développement durable dans les critères de sélection des fournisseurs, en prenant en considération la gérance environnementale, la santé et la sécurité, les pratiques éthiques et l'approvisionnement durable. Conformément à notre Plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones, nous accordons une attention particulière aux activités de réconciliation avec les Autochtones canadiens, car nous visons à soutenir les groupes traditionnellement sous-représentés, en particulier les communautés autochtones du Canada. 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 au développement durable au sein de la chaîne d'approvisionnement du groupe CN.

↓ Pour en savoir plus, téléchargez le [Plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones](#) ou le [rapport annuel 2025 sur le PARPA](#) du CN.



PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

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

Le groupe CN est déterminé à combattre le recours au travail forcé et au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. 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. 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 :

- Nous utilisons un questionnaire personnalisé, mis au point par le CN, pour surveiller le respect par les fournisseurs des enjeux de développement durable avant l'attribution d'un contrat, dont les droits de la personne. Les réponses des fournisseurs sont évaluées par les membres de l'équipe Développement durable. Même si Autoport n'utilise pas actuellement le questionnaire, nous continuons de progresser vers l'utilisation du questionnaire dans l'ensemble du groupe CN au cours de la prochaine période de référence.
- Nous utilisons des plateformes infonuagiques indépendantes pour déterminer, gérer et surveiller la performance de nos fournisseurs en matière de développement durable, 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 lancé un questionnaire interne pour sonder les fournisseurs de niveau 1 qui, selon le fournisseur tiers, présentent un risque modéré et élevé (auparavant, risque modéré à élevé). Nous avons conçu ce questionnaire pour obtenir des renseignements directement des fournisseurs afin de mieux comprendre les risques potentiels en matière de développement durable détectés par l'outil d'évaluation indépendante.

- 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.
- Le CN mène, auprès de ses fournisseurs essentiels, des vérifications et des entretiens périodiques sur le développement durable 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

Nous avons précédemment évalué et analysé les lacunes des 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 ont permis d'établir et de mettre en œuvre certaines mesures, y compris pendant la période de référence, 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. Ces mesures comprennent la mise à jour de nos contrats types afin d'y ajouter une disposition prévoyant que nos fournisseurs doivent se conformer à la Loi, le cas échéant, et à toutes les lois applicables concernant le travail forcé ou le travail des enfants. Nous avons également ajouté des précisions à notre Code de conduite des fournisseurs, indiquant que les fournisseurs sont tenus de faire respecter leur propre code de

conduite auprès de leurs propres fournisseurs, le cas échéant, y compris des cadres d'atténuation du risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants.

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, au niveau tant 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.

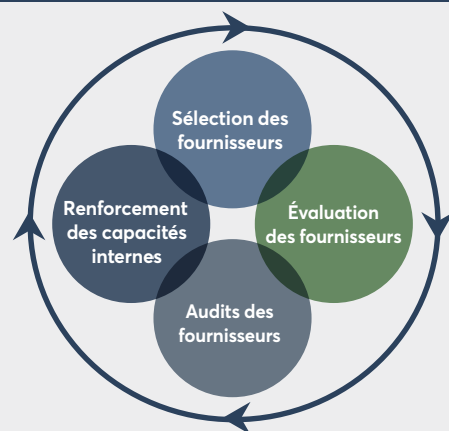
Nous comprenons l'importance de l'atténuation des risques et de la gestion des relations dans le processus d'approvisionnement, et notamment de la conformité à la Loi. À cet égard, nous avons adopté une approche pluridimensionnelle pour gérer les occasions et les risques liés à notre chaîne d'approvisionnement, 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 de développement durable et aux critères d'engagement auprès des Autochtones au Canada. Nous demandons à nos fournisseurs importants d'évaluer leur performance relativement au développement durable à partir d'une plateforme indépendante.

Pour évaluer la performance continue de nos fournisseurs en matière de développement durable, nous avons conclu en 2021 un partenariat avec une entreprise indépendante utilisant une plateforme infonuagique qui nous permet de cerner, de gérer et de surveiller la performance de nos fournisseurs en matière de développement durable. Nous utilisons la plateforme de développement durable pour examiner et intégrer les fournisseurs essentiels et autres fournisseurs majeurs. 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 de développement durable, qui tiennent compte des risques en matière de développement durable propres aux pays et aux secteurs d'activité, pour surveiller la performance de nos fournisseurs en la matière. Nous utilisons également ces fiches pour discuter des points à améliorer et des mesures correctives à prendre en fonction des résultats du cadre de risque. En plus de notre plateforme de développement durable, nous utilisons des vérifications sur place et des évaluations de la performance en matière de sécurité pour évaluer les enjeux de développement durable. En 2025, ces démarches ont permis d'évaluer 92 % des fournisseurs essentiels du CN.

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



Évaluation des fournisseurs essentiels en 2025

~40 %

DES DÉPENSES VISÉES DU
CN ONT FAIT L'OBJET D'UNE
SURVEILLANCE EN LIEN
AVEC LES ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

92 %

DES FOURNISSEURS ESSENTIELS
DU CN ONT FAIT L'OBJET D'UNE
ÉVALUATION EN LIEN AVEC LES
ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE

Évaluation des risques indépendante

Pendant la période de référence, le CN a continué de faire appel à un tiers spécialisé en évaluation des risques pour évaluer, à l'aide d'une plateforme, les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement. Cette plateforme attribue une cote de risque aux fournisseurs à partir de données pondérées de composantes de risques individuelles selon le pays d'exploitation, le secteur d'activité, les produits et les rapports médiatiques défavorables.

Le CN a utilisé cette plateforme indépendante en 2025 pour évaluer les risques liés à ses 135 principaux fournisseurs de niveau 1, qui représentent environ 70 % de ses dépenses visées. Selon cette évaluation, environ 69 % des fournisseurs présentaient un risque faible, 27 %, un risque modéré et 4 %, un risque élevé (auparavant, risque modéré à élevé). Aucun fournisseur ne présentait un risque très élevé (auparavant, risque élevé). Les 4 % de fournisseurs présentant un risque élevé approvisionnent le Groupe CN en parcs, wagons, matériel informatique ainsi que produits de signalisation et de télécommunications.

Toujours en 2025, le CN a aussi utilisé la plateforme pour évaluer les risques liés aux 35 principaux fournisseurs de niveau 1 d'Autoport, qui représentent environ 70 % de ses dépenses totales. Selon cette évaluation, environ 80 % des

fournisseurs présentaient un risque faible, et 20 %, un risque modéré. Aucun fournisseur ne présentait un risque élevé (auparavant, risque modéré à élevé) ou très élevé (auparavant, risque élevé).

Pendant la période de référence, nous avons sondé, à l'aide d'un questionnaire interne, les fournisseurs de niveau 1 qui, selon le fournisseur tiers, présentent un risque modéré et un risque élevé (auparavant, risque modéré à élevé) au cours de la période de référence précédente. Les résultats ont démontré que 100 % de ces fournisseurs disposent d'un cadre pour gérer le travail forcé et le travail des enfants. Environ 70 % de ces fournisseurs publient un rapport sur le travail forcé et le travail des enfants conformément à leur régime législatif local respectif. Les documents justificatifs fournis par les fournisseurs en réponse au sondage ont été téléchargés sur la plateforme d'évaluation des risques indépendante afin d'améliorer les cotes de transparence des fournisseurs, qui ont augmenté en moyenne de 65 %. Même si Autoport n'utilise pas actuellement le questionnaire, nous continuons à progresser vers l'utilisation du questionnaire dans l'ensemble du groupe CN au cours de la prochaine période de référence.

↓ Pour en savoir plus, téléchargez le [Circulaire de sollicitation de procurations](#) du CN.

Mesures correctives

Le groupe CN est déterminé à fournir des mesures correctives appropriées, conformément 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, n'ayant relevé aucun cas présumé ou réel de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement, nous n'avons 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 nos activités ou notre 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. Nous exigeons des membres du personnel cadre qu'ils suivent 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. En 2024, 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. Une formation de rappel sera lancée en 2026.

Évaluation de l'efficacité

Comme l'indique le présent Rapport, le groupe CN a mis en place plusieurs mesures pour prévenir et réduire ces risques. À ce jour, toutefois, nous n'avons pas évalué l'efficacité de ces mesures.

Formation en droits de la personne

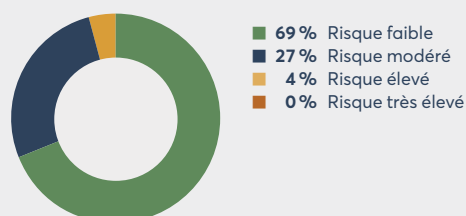
~4 400

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

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

FOURNISSEURS DE NIVEAU 1 DU CN

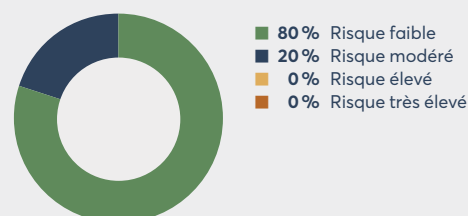
(Niveau de risque de travail forcé et de travail des enfants)



Sur la base d'une évaluation des risques des 135 principaux fournisseurs de niveau 1 du CN, qui représentent environ 70 % des dépenses visées.

FOURNISSEURS DE NIVEAU 1 D'AUTOPORT

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



Sur la base d'une évaluation des risques des 35 principaux fournisseurs de niveau 1 d'Autoport, qui représentent environ 70 % des dépenses visées.

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
9 mars 2026

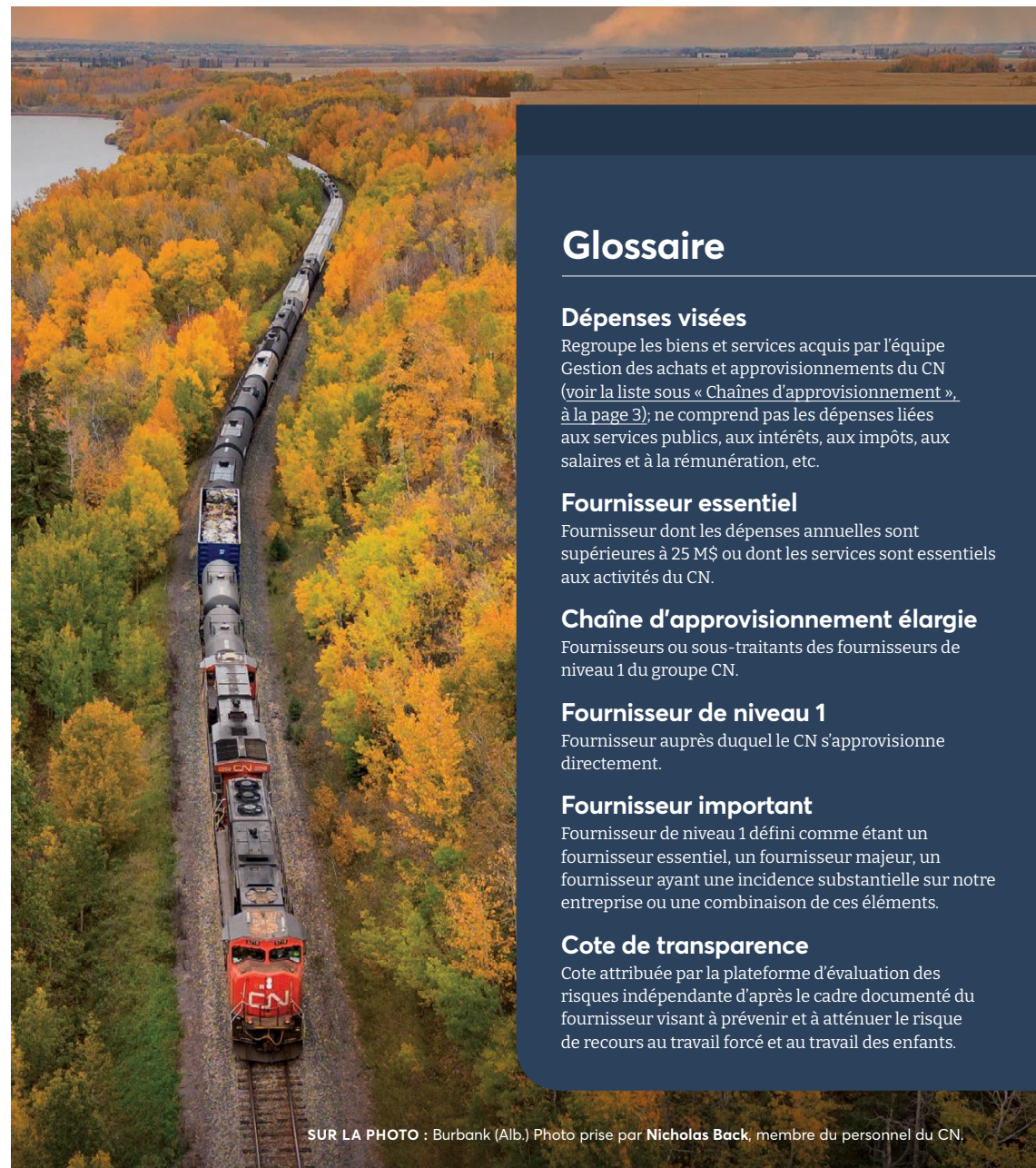
J'atteste ce qui précède en ma qualité de membre du Conseil d'administration d'Autoport Limited (le « **Conseil d'Autoport** »), pour le compte du Conseil d'Autoport.

J'ai le pouvoir d'engager Autoport.



OLIVIER CHOUC

Administrateur et président et secrétaire
d'Autoport
9 mars 2026



SUR LA PHOTO : Burbank (Alb.) Photo prise par Nicholas Back, membre du personnel du CN.

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 groupe CN.

Fournisseur de niveau 1

Fournisseur auprès duquel le CN s'approvisionne directement.

Fournisseur important

Fournisseur de niveau 1 défini comme étant un fournisseur essentiel, un fournisseur majeur, un fournisseur ayant une incidence substantielle sur notre entreprise ou une combinaison de ces éléments.

Cote de transparence

Cote attribuée par la plateforme d'évaluation des risques indépendante d'après le cadre documenté du fournisseur visant à prévenir et à atténuer le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants.



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

Courriel : Corporate.Secretary@cn.ca

Téléphone : 1 888 888-5909

Restez en contact avec le CN :



facebook.com/CNrail



instagram.com/cnrailway



x.com/CN_CommFR



linkedin.com/company/cn

www.cn.ca