

*LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ
ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES
CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT*

RAPPORT ANNUEL

DU 1^{ER} JANVIER 2024 AU 31 DÉCEMBRE 2024



Table des matières

Introduction.....	1
Structure, activités et chaînes d’approvisionnement	1
Politiques conçues pour protéger les droits de la personne et prévenir le travail forcé et le travail des enfants.....	2
Politique du Groupe JT en matière des droits de la personne	3
Code de conduite de JTI	3
Normes relatives aux fournisseurs de JTI	3
Processus de diligence raisonnable en lien avec le travail forcé et le travail des enfants	4
Présélection des fournisseurs pour les questions relatives aux droits de la personne	5
Diligence raisonnable de la chaîne d’approvisionnement de feuilles de tabac.....	6
Pratiques en matière de travail agricole.....	7
Approvisionnement de feuilles de tabac	7
Pratiques de travail agricole et diligence raisonnable de la chaîne d’approvisionnement de feuilles de tabac.....	8
Processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne.....	8
Diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans les matériaux autres que le tabac, les autres produits et les services.	9
Études d’impact sur la chaîne d’approvisionnement	10
Intégration des politiques de JTI dans les contrats.....	10
Collaboration avec des programmes tiers	11
Programme de développement durable du tabac.....	11
Fondation ECLT	11
Notre façon de traiter et de minimiser les risques.....	13
Études d’impact sur les droits de la personne.....	13
Plans d’action	15
Programme de Signalement des préoccupations.....	16
Violations extrêmes	16
Cadre d’éradication du travail des enfants.....	16
Améliorations dans la production de rapports	18
Formation et sensibilisation des employés.....	19
Mesure de l’efficacité.....	20
APPROBATION ET ATTESTATION	21

Le 31 mai 2025

Introduction

Le présent rapport annuel est un rapport conjoint (le « **Rapport** ») produit par JT Canada LLC Inc. et JTI-Macdonald Corp. (chacune étant, individuellement, une « **entité déclarante** » et, collectivement, désignées sous les termes « **entités déclarantes** » ou « **JTI-Canada** »). Il s'agit du deuxième rapport approuvé par le conseil d'administration de chaque entité et déposé en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada (la « **Loi** »).

Ce rapport couvre la période de déclaration débutant le 1^{er} janvier 2024 et se terminant le 31^{er} décembre 2024 (la « **période de déclaration** »). Il décrit les mesures prises par Japan Tobacco International (« **JTI** »), et par JTI-Canada (collectivement, « **nous** », « **notre** » ou « **nos** »), 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 à l'étranger par les entités déclarantes ou de marchandises importées au Canada par ces dernières.

Ce Rapport contient exclusivement les informations concernant la chaîne d'approvisionnement de JTI-Canada pendant la période de déclaration spécifiée. Il ne comprend pas de détails relativement aux chaînes d'approvisionnement des autres entités du groupe de sociétés de JTI, à moins que ceux-ci soient reliés directement aux opérations des entités déclarantes.

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

JTI a été fondée en 1999 lorsque Japan Tobacco Inc. (« **JT** »), inscrite à la Bourse de Tokyo (TSE : 2914), a fait l'acquisition des activités internationales liées aux produits du tabac de la multinationale américaine R.J. Reynolds Tobacco Company. JTI est l'un des principaux fabricants de produits du tabac au monde (propriété exclusive de JT) et un acteur de premier plan dans les catégories du vapotage, des produits du tabac à chauffer et des pochettes contenant de la nicotine. JTI possède des bureaux et des usines dans plus de 70 pays et vend ses produits dans plus de 130 pays. JTI emploie plus de 46 000 personnes partout dans le monde et possède 38 usines.

JTI est composée d'un groupe de sociétés, dont les entités déclarantes suivantes : (1) JT Canada LLC Inc., dont le siège social est situé à Halifax, en Nouvelle-Écosse, qui contrôle (2) JTI-Macdonald Corp., dont le siège social est situé à Mississauga, en Ontario. JTI-Macdonald Corp. agit à titre d'unique fabricant et distributeur de produits du tabac au Canada pour JTI. JTI-Macdonald Corp. possède une usine de fabrication de produits du tabac à Montréal, au Québec. Sa chaîne d'approvisionnement compose et exploite le réseau mondial de la chaîne d'approvisionnement de JTI.



JTI-Macdonald Corp. agit également à titre d'unique distributeur de produits de vapotage pour JTI au pays. Les appareils de vapotage et accessoires sont fabriqués en Chine et les e-liquides utilisés dans ces appareils sont fabriqués en Pologne.

JTI se procure la moitié de son tabac auprès de producteurs avec lesquels elle a conclu un contrat direct, et l'autre moitié auprès de commerçants de feuilles de tabac. En 2024, JTI a conclu des contrats avec plus de 65 000 producteurs de feuilles de tabac au Bangladesh, au Brésil, en Éthiopie, au Japon, au Malawi, en Serbie, en Tanzanie, en Turquie, aux États-Unis et en Zambie. JTI est également en partenariat avec plus de 24 164 fournisseurs de matériaux autres que le tabac et d'autres produits et services.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur l'approvisionnement en feuilles de tabac de JTI, la transformation et la fabrication, ainsi que sur notre approche en matière de droits de la personne et de pratiques de travail dans notre entreprise sur les pages « [Our tobacco Products](#) » (Nos produits du tabac) et « [Sustainability](#) » (Durabilité) de notre site jti.com, et notre [Rapport intégré du Groupe JT](#).

Politiques conçues pour protéger les droits de la personne et prévenir le travail forcé et le travail des enfants.

Les entités déclarantes s'engagent à maintenir constamment des normes commerciales et éthiques élevées, ainsi qu'à respecter tous les droits de la personne. Par conséquent, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé fait partie intégrante de la façon dont nous menons nos activités. Ces normes et notre engagement en matière de droits de la personne sont énoncés dans nos politiques. Elles s'appliquent à toute personne qui travaille pour JTI-Canada ou en son nom. Nos politiques sont régulièrement revues et mises à jour pour s'assurer qu'elles continuent de répondre aux attentes élevées que nous avons pour notre entreprise.

Afin d'assurer le plus haut niveau de durabilité et d'intégrité dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, tous nos fournisseurs sont tenus de se conformer aux [Normes relatives aux fournisseurs du Groupe JT](#). Nous sélectionnons les fournisseurs en fonction de leur qualité, de leur service et de leurs coûts. Cela se reflète dans notre [Politique d'approvisionnement responsable du Groupe JT](#).

De plus, nous continuons d'identifier et d'analyser les risques liés à la chaîne d'approvisionnement de notre gamme de produits du tabac, des articles de vapotage et de e-liquide. Notre engagement à l'égard des droits de la personne se reflète également dans notre [Politique du Groupe JT en matière des droits de la personne](#) et est renforcé par le [Code de conduite de JTI](#) et notre programme de [Signalement des préoccupations](#).



Politique du Groupe JT en matière des droits de la personne

La Politique du Groupe JT en matière des droits de la personne suit le cadre fourni par les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (« **PDNU** ») pour surveiller, influencer et améliorer les pratiques commerciales au sein de nos propres activités et de celles de nos fournisseurs et partenaires. Cela signifie que nous devons faire preuve de diligence raisonnable pour éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et nous attaquons aux répercussions négatives de nos activités à l'échelle mondiale. Non seulement nous avons la responsabilité de respecter les droits de la personne, mais nous avons aussi la capacité de faire progresser et de promouvoir ces droits dans tous les domaines où nous exerçons nos activités.

Code de conduite de JTI

Le Code de conduite de JTI nous permet de mener nos activités de façon éthique et d'être une entreprise citoyenne responsable. Le Code de conduite de JTI donne des directives aux employés afin qu'ils adoptent une culture d'intégrité dans toutes nos sphères d'activité. Notre Code de conduite s'applique à toutes les personnes partout dans le monde qui entretiennent une relation professionnelle avec n'importe quelle entité de JTI, ainsi qu'avec les membres du personnel externe, par exemple le personnel temporaire, et ce, même si JTI ne les emploie pas directement.

Notre Code de conduite est un document numérique facile à lire qui comprend un guide décisionnel pour aider les employés à faire les bons choix. Il est disponible en 42 langues, et nous avons fourni des livrets imprimés pour ceux qui ont un accès limité à Internet. Pour assurer la communication efficace de notre Code de conduite dans l'ensemble de l'organisation, nous menons diverses campagnes de communication, initiatives et cours de formation à l'intention de tous les employés. Nous utilisons également une vidéo interactive en plusieurs langues sur le Code de conduite pour aider nos employés à faire les bons choix.

Normes relatives aux fournisseurs de JTI

JTI vise à atteindre des normes élevées en matière d'intégrité dans l'ensemble de ses activités opérationnelles et de sa chaîne d'approvisionnement. Nos [normes relatives aux fournisseurs](#) (les « **Normes relatives aux fournisseurs de JTI** ») définissent les exigences à respecter par les personnes qui fournissent des biens et des services à JTI. Nous exigeons des fournisseurs qu'ils se conforment aux Normes relatives aux fournisseurs de JTI et qu'ils veillent à ce que leurs propres fournisseurs qui participent à l'approvisionnement de JTI en biens et en services s'y conforment. Nous nous attendons à ce que les fournisseurs (et leurs propres fournisseurs) disposent de politiques, de moyens de communication avec les employés, de processus de diligence raisonnable et de systèmes de contrôle pour mettre en œuvre ces normes dans leurs activités commerciales et leurs chaînes d'approvisionnement.



Les droits de la personne et les normes du travail sont intégrés aux Normes relatives aux fournisseurs de JTI. Nos fournisseurs doivent respecter les droits de la personne en adoptant et en maintenant des normes de pratiques de travail et des conditions de travail conformes à toutes les lois locales et conventions internationales applicables. L'esclavage moderne sous toutes ses formes tel que la servitude, le recours au travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, la traite des personnes, l'exploitation et le travail des enfants sont interdits.

Processus de diligence raisonnable en lien avec le travail forcé et le travail des enfants

Notre vision est d'éradiquer le travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement partout dans le monde. Dans la [Déclaration sur l'éradication du travail des enfants](#), notre position est claire : le travail des enfants est une pratique inacceptable qui n'a pas sa place dans notre chaîne de valeur. Il s'agit toutefois d'un problème complexe qui nécessite une approche globale et collaborative.

À notre avis, une façon prometteuse de parvenir à une solution durable pour lutter contre le travail des enfants consiste à déployer des efforts intégrés et à collaborer avec de multiples parties prenantes. Nous savons que le succès passe par la compréhension du travail des enfants dans le contexte de facteurs économiques, sociaux et culturels plus larges, et qu'il peut s'obtenir avec la transformation socio-économique des petits tabaculteurs dans les communautés agricoles des régions rurales. L'expérience nous a appris que la solution à long terme pour lutter contre le travail des enfants n'est pas simplement de retirer les enfants du travail, mais de s'attaquer aux causes qui sous-tendent l'existence du travail des enfants et de veiller à ce que les enfants et leur famille aient des solutions de rechange viables.

Notamment, notre [cadre pour l'éradication du travail des enfants](#) réitère notre engagement à respecter et à soutenir les droits des enfants. À cette fin, nous avons établi des principes directeurs clairs qui guident notre processus décisionnel :

1. Nous intégrons la diligence raisonnable en matière de droits de la personne à nos activités commerciales au moyen d'un cycle de diligence raisonnable en cinq étapes qui nous permet de cerner, prévenir et réduire le travail des enfants et de corriger la situation.
2. Nous suivons la culture Kaizen et le cycle d'amélioration continue de JTI afin d'aider les fournisseurs à s'améliorer progressivement grâce à un dialogue constructif et à des mesures d'amélioration.
3. Nous adoptons une approche axée sur l'enfant et une perspective du titulaire des droits, et nous essayons de maintenir l'intérêt supérieur de l'enfant au centre du processus décisionnel.

4. Nous mettons l'accent sur la prévention, dont l'objectif est d'empêcher les enfants d'être astreints au travail. Lorsque nous avons causé des répercussions négatives ou y avons contribué, nous visons à fournir des mesures correctives ou à collaborer avec celles-ci.
5. Nous nous concentrons sur les enjeux plus vastes grâce à une approche globale axée sur le développement communautaire qui s'attaque aux causes profondes. Nous ne considérons pas le travail des enfants indépendamment du reste. Tout est lié.
6. Comme nous ne pouvons pas éradiquer le travail des enfants par nous-mêmes, nous cherchons à juste titre à collaborer et à établir des partenariats pour assurer une approche plus stratégique, percutante et efficace.
7. Nous tirons parti des initiatives existantes à l'échelle de JTI et les renforçons.
8. Nous mesurons notre impact et prenons nos décisions en fonction de l'étude d'impact.
9. Nous adoptons une approche par zone/paysage.
10. Nous faisons preuve de transparence dans les mesures que nous prenons, nos défis et nos réussites. Nous communiquons de façon crédible.

À ces fins, nous avons notamment mis en place les outils et programmes opérationnels suivants :

Présélection des fournisseurs pour les questions relatives aux droits de la personne

Nous visons à atteindre des normes élevées en matière d'intégrité dans l'ensemble de nos activités opérationnelles et de notre chaîne d'approvisionnement. Nous ne pouvons y parvenir qu'en coopérant étroitement avec nos fournisseurs.

Nous établissons des partenariats solides avec nos principaux fournisseurs afin d'atteindre un succès mutuel à long terme. Nos relations stratégiques reposent sur des valeurs et des objectifs communs. Cela nous permet de trouver ensemble des solutions durables, d'assurer un approvisionnement stable dans un environnement dynamique et de nous adapter aux nouvelles technologies.

Conscients que nos employés, nos activités et nos chaînes d'approvisionnement s'étendent dans le monde entier, nous savons que notre entreprise ne fonctionne pas isolément. Nous savons que l'impact social, éthique et environnemental de nos produits ne peut être dissocié de celui de nos fournisseurs.

En 2023, en nous appuyant sur les efforts déployés pour atteindre l'objectif de présélection des fournisseurs qui visait à examiner tous les fournisseurs clés en fonction des critères ESG, nous avons renforcé notre processus de gestion des risques ESG pour les matériaux autres que le tabac, les autres produits et les services. L'objectif est d'assurer la continuité des activités en gérant les risques ESG pour tous nos fournisseurs essentiels.



En 2024, nous avons continué à évaluer la performance en matière de développement durable de nos fournisseurs en utilisant EcoVadis, une plateforme d'évaluation du développement durable de premier plan à l'échelle mondiale. Cette plateforme fournit une évaluation basée sur quatre critères principaux : L'environnement, les droits de la personne et du travail, l'éthique et l'approvisionnement durable. Le risque lié au travail des enfants ou au travail forcé est évalué dans le cadre des critères relatifs aux droits de la personne et du travail. Nous examinons les résultats de cet exercice et prenons des mesures de suivi si nécessaire.

Les appareils de notre portefeuille de produits de vapotage appartiennent à l'industrie électronique qui est connue pour ses défis multiples et complexes, allant des changements économiques imprévisibles et des perturbations de la chaîne d'approvisionnement au manque de transparence et aux divers risques liés au travail et à l'environnement. Pour mieux faire face à ces risques, nous sommes devenus membres de la [Responsible Business Alliance](#) (« RBA »), la plus grande coalition industrielle au monde dédiée à la conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Nous nous engageons à respecter le [code de conduite de la RBA](#), qui interdit le travail des enfants tout au long du processus de fabrication. Nous nous appuyons sur les normes et les outils développés par la RBA, en particulier le [programme d'évaluation validée](#) (« VAP »), qui est l'outil reconnu par l'industrie pour la vérification sur site et les audits efficaces par des tiers indépendants. Outre les exigences fixées dans nos Normes relatives aux fournisseurs, nous demandons à tous nos fournisseurs qui fabriquent nos dispositifs de se soumettre à des audits dans le cadre du VAP et de mettre en place un plan d'action correctif pour remédier aux non-conformités identifiées. Les audits les plus récents effectués sur les sites de nos fournisseurs n'ont pas mis en évidence des instances de non-conformités relatives au travail des enfants.

Diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement de feuilles de tabac

Notre processus de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement de feuilles de tabac (« **DRCA** ») repose sur un cadre en cinq étapes : Définir, Prioriser, Intervenir, Mesurer, Communiquer et Rendre compte du respect des droits de la personne, y compris éviter le travail forcé et le travail des enfants. En collaboration avec notre programme Pratiques en matière de travail agricole, le processus de DRCA nous aide à cerner et à régler les problèmes qui touchent les plantations de tabac au quotidien.

Le processus de DRCA vise à suivre le Guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (« **OCDE** ») et de l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (« **FAO** ») pour des filières agricoles responsables, les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, ainsi que les règles et les principes des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (« **OIT** ») et les PDNU.



Pratiques en matière de travail agricole

Nos pratiques en matière de travail agricole (« **PTA** ») sont des normes fondées sur les conventions fondamentales de l'OIT et les recommandations connexes. Elles reposent sur trois piliers : La lutte contre le travail des enfants, le respect des droits des travailleurs et la santé et la sécurité au travail.

Dans le cadre de notre approche d'amélioration continue, l'objectif du programme de PTA est de nous permettre, ainsi qu'à nos fournisseurs, de cerner les éventuels problèmes de main-d'œuvre dans les plantations de tabac et d'améliorer les pratiques de travail. Cela fait partie intégrante du processus de DRCA, en plus de contribuer aux aspects sociaux des communautés de producteurs et de soutenir une agriculture durable dans son ensemble.

L'approvisionnement de feuilles de tabac est un élément essentiel de notre chaîne d'approvisionnement, mais c'est le secteur dans lequel les risques de travail forcé et de travail d'enfants sont les plus importants. Nous travaillons en étroite collaboration avec les producteurs de feuilles de tabac avec lesquels nous négocions directement et les commerçants tiers de feuilles de tabac afin de renforcer la sécurité de l'approvisionnement et d'améliorer la provenance des feuilles.

En 2024, nous avons passé des transactions par entente directe avec 69,745 producteurs de feuilles de tabac au Bangladesh, au Brésil, en Éthiopie, au Japon, au Malawi, en Serbie, en Tanzanie, en Turquie, aux États-Unis et en Zambie. En passant des transactions directement avec les producteurs de feuilles, nous pouvons produire une culture personnalisée, tout en améliorant la productivité des tabaculteurs et la qualité et l'intégrité des feuilles. Le modèle de transactions par entente directe nous permet également de maintenir notre capacité de vérifier la provenance et la traçabilité de l'approvisionnement de feuilles de tabac.

Approvisionnement de feuilles de tabac

Nous achetons la moitié de la quantité de feuilles de tabac dont nous prévoyons avoir besoin auprès de producteurs avec lesquels nous faisons affaire directement, et l'autre moitié auprès de commerçants tiers de feuilles de tabac. Le modèle de transactions par entente directe nous permet de maintenir notre capacité de vérifier la provenance et la traçabilité de l'approvisionnement de feuilles de tabac.

Dans la plupart des cas, nos commerçants tiers de feuilles de tabac s'approvisionnent directement auprès de tabaculteurs avec lesquels ils concluent des marchés. Cela signifie qu'il existe un contrat direct entre les commerçants de feuilles et les tabaculteurs, et que le tabaculteur reçoit des conseils du commerçant en feuilles sur la gestion des cultures et les bonnes pratiques de travail.



Dans certains pays, la feuille peut être obtenue d'une manière différente, par exemple en Inde, elle provient de ventes aux enchères. Il peut donc être difficile de déterminer la provenance des feuilles et de mettre en œuvre nos PTA. Dans ces cas, nous collaborons avec les commerçants de feuilles de tabac et d'autres parties prenantes pour trouver une façon de mettre en œuvre un processus de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement qui soit solide et pertinent. Bien que nous nous approvisionnions en feuilles de tabac dans plus de 28 pays, la grande majorité provient encore de nos quatre principaux fournisseurs mondiaux. Nous travaillons en étroite collaboration avec ces fournisseurs pour assurer de bonnes pratiques.

Le volume de feuilles provenant de chaque pays fournisseur établi varie d'une année à l'autre, selon la qualité et les volumes requis.

Pratiques de travail agricole et diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement de feuilles de tabac

Dans le cadre de notre approche d'amélioration continue, le programme de PTA nous permet, ainsi qu'à nos fournisseurs, de cerner les éventuels problèmes de main-d'œuvre dans les plantations de tabac et d'améliorer les pratiques de travail. Faisant partie intégrante du processus de DRCA, ce programme contribue aussi aux aspects sociaux des communautés de tabaculteurs et soutient une agriculture durable dans son ensemble. Que nous nous approvisionnions directement auprès des tabaculteurs ou des commerçants de feuilles de tabac, les fournisseurs avec lesquels nous avons passé des marchés s'engagent à mettre en œuvre nos PTA.

Notre processus de DRCA repose sur un cadre en cinq étapes : Définir, Prioriser, Intervenir, Mesurer, et Communiquer et Rendre compte, tandis que notre programme de PTA nous aide à cerner les problèmes qui touchent les plantations de tabac au quotidien. Ce processus suit le Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables, ainsi que les recommandations de l'OIT. Il suit également les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne

De façon plus générale, nous avons conçu un processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne (« **DRDP** »). Ce processus de prévention et d'amélioration continue s'appuie sur cinq piliers : Intégrer, Définir, Intervenir, Mesurer et Rendre compte du respect des droits de la personne. Dans l'éventualité où nous découvrons des cas de travail forcé ou de travail d'enfants, nous collaborons avec les partenaires concernés pour rectifier la situation, selon le cas, en nous attaquant aux causes profondes et en gardant toujours au cœur de notre processus décisionnel l'intérêt supérieur de l'enfant ou du travailleur.

En 2019, l'OIT a publié ses Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes



confirmant que les travailleurs ne devraient pas avoir à payer de commissions de recrutement ni de frais connexes pour trouver du travail. Lorsque des commissions de recrutement sont exigées, les travailleurs finissent souvent par s'endetter auprès du recruteur ou de l'agent de recrutement. À défaut de rembourser ces frais, les travailleurs peuvent encourir de graves conséquences et être exploités par l'employeur, sous la forme de longues heures de travail ou de retenues salariales. Ces dettes, associées à l'insécurité de l'emploi et de la résidence, rendent les travailleurs migrants, que ce soit à l'extérieur ou à l'intérieur du pays, particulièrement vulnérables aux formes d'esclavage moderne.

Par l'entremise de notre processus à distance de DRDP, en 2023, nous nous sommes efforcés d'élargir l'exigence selon laquelle les fournisseurs doivent respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT. Nous avons également strictement interdit aux recruteurs tiers que nous embauchons de facturer des commissions de recrutement aux travailleurs. En garantissant des pratiques responsables en matière de recrutement et d'emploi, les travailleurs migrants qui quittent leur pays d'origine sont moins vulnérables et sont protégés de certaines formes d'esclavage moderne lorsqu'ils arrivent sur le lieu du travail pour lequel ils ont été recrutés. L'éradication des commissions de recrutement pour les travailleurs migrants est un élément fondamental de la protection de la main-d'œuvre mondiale contre l'esclavage moderne.

[Diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans les matériaux autres que le tabac, les autres produits et les services.](#)

Les matériaux autres que le tabac comprennent l'emballage, les filtres et les autres matériaux liés aux cigarettes. Nous avons également des fournisseurs pour les machines utilisées dans les usines, les pièces de rechange et la logistique, y compris le fret. Nous gérons l'approvisionnement de ces produits de façon centralisée. Parmi les autres produits et services qui transitent par notre chaîne d'approvisionnement, nous mentionnons les services liés au marketing, la gestion des installations, les technologies de l'information et d'autres services professionnels qui proviennent de sources mondiales, régionales et locales.

Bien que le risque d'intégration du travail forcé et du travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement soit moindre avec les fournisseurs de produits autres que le tabac qu'avec les fournisseurs de feuilles de tabac, nous exigeons généralement qu'ils se conforment aux [Normes relatives aux fournisseurs de JTI](#), qui interdisent le travail forcé et le travail des enfants et exigent la conformité aux Conventions 138 et 182 de l'OIT, si les lois locales n'imposent pas des exigences plus strictes. Les fournisseurs de produits autres que le tabac s'engagent également à ne pas s'approvisionner auprès de fournisseurs qui ont recours au travail forcé et au travail des enfants et à respecter diligemment les interdictions des Conventions 138 et 182 de l'OIT applicables dans leurs propres activités et chaînes d'approvisionnement. Les fournisseurs de produits autres que le tabac sont également soumis à notre processus de présélection des fournisseurs.



Études d'impact sur la chaîne d'approvisionnement

Jusqu'à présent, nous avons effectué huit études d'impact sur la chaîne d'approvisionnement.

Ces études permettent de mieux comprendre l'impact des droits de la personne dans une composante précise de notre chaîne de valeur – notre chaîne d'approvisionnement en tabac et notre entreprise de culture du tabac – et les défis auxquels font face les tabaculteurs dans leurs communautés. En 2022, nous avons également lancé des évaluations similaires avec le même objectif, dans le cadre du Programme de développement durable du tabac à l'échelle de l'industrie, soit des évaluations approfondies.

En Indonésie, pour la première fois, les études d'impact sur la chaîne d'approvisionnement comprenaient nos fournisseurs tiers de clou de girofle et de tabac. En novembre 2022, nous avons participé à un atelier à l'échelle de l'industrie à Surabaya, en Indonésie, pour identifier les possibilités de collaboration. Des représentants de la Fondation ECLT ont également participé à la réunion. Le rapport final et les plans d'action des fournisseurs tiers ont été achevés en 2023.

Nous sommes fiers d'avoir mis en œuvre notre programme PTA dans tous les pays d'approvisionnement dotés d'un système de sous-traitance directe, afin d'améliorer les droits et la sécurité des travailleurs. Cette réalisation reflète notre engagement à gérer de manière proactive les risques liés au développement durable et pratiques agricoles durables. En 2022, les PTA ont été pleinement appliquées au Bangladesh et en Éthiopie, ce qui a grandement contribué à l'atteinte des indicateurs de rendement clés que nous avons ciblés en ce qui concerne nos PTA.

Notre base d'approvisionnement varie d'une année à l'autre en raison de nouvelles acquisitions ou de fermetures, de l'incidence de la demande sur l'approvisionnement et des changements climatiques. Malgré ces changements, nous avons fait des progrès en 2024. À titre d'exemple, citons l'examen du livret des PTA qui sera publié en 2025. Nous avons un plan précis pour poursuivre les progrès en 2025. Une mise en œuvre crédible et efficace de nos programmes et processus demande du temps et des efforts.

Intégration des politiques de JTI dans les contrats

Nous exigeons habituellement que nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux partout dans le monde respectent notre interdiction du travail forcé et du travail des enfants en adoptant et en maintenant des normes de travail reconnues à l'échelle internationale. Ces exigences sont intégrées à la Politique du Groupe JT en matière des droits de la personne, aux PTA et aux Normes relatives aux fournisseurs de JTI, qui sont incluses dans nos contrats et communiquées à nos partenaires commerciaux.



Collaboration avec des programmes tiers

Programme de développement durable du tabac

Notre entreprise internationale de produits du tabac est l'un des huit fabricants mondiaux qui participent au comité directeur du Programme de développement durable du tabac (PDT). Un fabricant s'est joint au programme en 2023, ce qui a élargi et renforcé le réseau du PDT. Le PDT est un programme axé sur les risques (et en particulier le recensement et la prise en compte des secteurs à risque élevé et des priorités) et une initiative de collaboration dont le but est d'améliorer continuellement la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement. Il s'agit également d'un programme axé sur l'impact. L'objectif est d'améliorer l'impact environnemental et social du secteur, de contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable des Nations Unies et de permettre une communication transparente de pratiques responsables dans toute la chaîne d'approvisionnement.

Depuis 2019, nous travaillons avec d'autres fabricants, des commerçants de feuilles de tabac, des experts externes et divers organismes et fournisseurs de services pour développer davantage le PDT. Les participants travaillent ensemble sur huit thèmes, y compris les droits de la personne et les droits du travail.

Tous nos commerçants de feuilles de tabac et les origines verticalement intégrées doivent soumettre les auto-évaluations du PDT pour chaque saison de récolte. Ces évaluations portent sur les huit thèmes du PDT : Eau, Droits de la personne et du travail, Moyens de subsistance, Changements climatiques, Santé des sols, Récolte, Habitats naturels et Gouvernance. Les pays et les thèmes des évaluations sont choisis en fonction d'une matrice d'évaluation des risques. En 2024, JTI a participé à sept évaluations nationales ciblées. Concernant les évaluations qui ont été achevées, les commerçants de feuilles de tabac ont présenté des plans d'action en fonction des constatations. Des plans d'action fondés sur les évaluations doivent être élaborés et leurs progrès sont suivis. Les évaluations nationales sont exécutées par des fournisseurs de services indépendants, qui sont sélectionnés pour chaque pays au moyen d'un processus distinct.

One Peterson soutient le programme dans le rôle du secrétariat du PDT. Entre autres tâches, le secrétariat du PDT effectue également une corroboration continue des données d'évaluation des risques. Cela permet d'utiliser plus intelligemment les données et favorise le dialogue en vue d'améliorer le processus de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement de JTI et la vision mondiale de la collaboration de l'industrie.

Fondation ECLT

Dans les cas où JTI s'approvisionne en feuilles de tabac auprès de tiers, nous collaborons avec la Fondation pour l'éradication du travail des enfants dans la culture et la production du tabac (« **ECLT** ») aux côtés d'autres grands fabricants de produits du tabac, de fournisseurs et de l'Association internationale des producteurs de tabac.



Cela est dû à l'un des principes de notre cadre d'éradication du travail des enfants qui consiste à collaborer afin d'élaborer conjointement des solutions et d'obtenir un impact d'envergure. Seuls, nous ne pouvons pas éradiquer le travail des enfants; nous avons besoin d'initiatives multipartites pour obtenir des résultats plus percutants, et c'est là que la fondation ECLT nous soutient.

La vision d'ECLT est de créer un monde dans lequel les communautés agricoles prospèrent et les enfants ne sont pas astreints à travailler. La Fondation met l'accent sur deux domaines clés qui contribuent à apporter des changements dans les régions de tabaculture. Tout d'abord, il existe des projets à fort impact qui s'attaquent aux causes profondes du travail des enfants au niveau opérationnel. Deuxièmement, ECLT assure une prise de position technique en collaborant avec les décideurs politiques, d'autres secteurs agricoles et des organisations qui travaillent sur le terrain pour créer un changement de politique. Dans la mesure du possible, les projets dans ces deux domaines sont harmonisés avec le Programme de développement durable du tabac dans le cadre de la nouvelle entente de coopération afin de tirer parti des forces des deux organisations et de synchroniser les efforts.

Nous pouvons voir un exemple de la prise de position d'ECLT au Zimbabwe, où, reconnaissant l'importance d'une approche multipartite et intersectorielle, la Fondation collabore avec le gouvernement du Zimbabwe, les conseils nationaux de l'emploi, les associations sectorielles, les associations de producteurs, les organisations de travailleurs, la société civile et les organisations internationales au Zimbabwe depuis 2018. La prise de position de la Fondation ECLT a ciblé le gouvernement, les organismes de réglementation, d'autres secteurs, la société civile et les conseils nationaux de l'emploi afin qu'ils s'engagent dans une action collective contre le travail des enfants et créent un impact positif d'envergure. Grâce à des protocoles d'entente avec le gouvernement du Zimbabwe, la prise de position de la Fondation ECLT et ses efforts visant à renforcer les capacités ont donné lieu à l'adoption d'un Code de PTA pour l'industrie du tabac, à un mécanisme pilote de règlement des différends dans l'industrie, à des listes de tâches dangereuses dans 48 secteurs économiques, à une composante sur le travail des enfants dans le Plan d'action national et à des progrès vers des conditions équitables. Au Zimbabwe, ECLT stimule les progrès non seulement dans la culture du tabac, mais aussi dans l'ensemble du secteur agricole.

ECLT a un impact positif sur la lutte contre le travail des enfants. En 2024, elle a contribué à soustraire ou à éloigner plus de 3 000 enfants du travail des enfants dans le cadre de projets. Plus de 44 000 enfants ont été indirectement empêchés de tomber dans le travail des enfants grâce à la fourniture d'un soutien aux moyens de subsistance des personnes qui s'occupent d'eux. Ils ont également permis aux familles des communautés productrices de tabac de se prendre en charge financièrement en soutenant des activités génératrices de revenus par l'intermédiaire de 17 comités de protection de l'enfance au Malawi, au Mozambique et en Tanzanie. La formation et le plaidoyer ont permis de sensibiliser plus de 31 900 personnes à ce problème, ainsi qu'à sa prévention et à sa résolution.



Notre façon de traiter et de minimiser les risques

Pour renforcer l'orientation de nos politiques et de nos programmes sur les domaines les plus importants des droits de la personne, il est essentiel de bien comprendre nos problèmes respectifs les plus pressants. Les problèmes les plus pressants en matière de droits de la personne sont les droits qui risquent d'être enfreints par le biais de nos activités et de nos relations commerciales.

Avec l'évolution des environnements externes et internes, nous avons passé en revue les problèmes pressants de notre groupe en 2023. Après un vaste processus de consultation au sein et à l'extérieur de notre entreprise, nous avons cerné dix problèmes pressants associés à nos propres activités, chaîne de valeur et nouvelles relations commerciales : le travail des enfants, la nature et les changements climatiques, le revenu vital et les salaires, l'esclavage moderne, la diversité, l'équité et l'inclusion, la santé et la sécurité au travail, les risques pour la santé, l'impact sur l'égalité des genres, les heures de travail et les minerais qui alimentent les conflits.

Nous savons que nos problèmes pressants ont été essentiels pour établir l'ordre de priorité dans notre travail. Cette liste n'est toutefois pas exhaustive. Nous savons qu'il existe d'autres enjeux importants en matière de droits de la personne dans notre chaîne de valeur. En tant qu'entreprise, nous nous engageons à cerner et à relever les défis de toutes sortes en matière de droits de la personne, y compris le travail forcé et le travail des enfants. Ainsi, bien que nous établissions actuellement l'ordre de priorité des risques importants cernés au moyen d'efforts ciblés et d'engagements collaboratifs, l'ensemble des risques liés aux droits de la personne est géré de façon continue dans le cadre de notre cycle et de notre programme de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. En 2023, nous avons mis à jour nos problèmes pressants en matière de droits de la personne; il s'agit maintenant des dix risques les plus pertinents associés à nos propres activités, chaîne de valeur et nouvelles relations commerciales. Nous savons que nous devons continuer d'examiner nos problèmes pressants pour rester concentrés sur ce qui compte le plus.

Comme vous le constaterez ci-dessous, nous contribuons également à remédier à la perte de revenu des familles les plus vulnérables qui découle des mesures que nous avons prises pour éradiquer le travail forcé ou le travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Nous offrons à ces familles l'occasion d'acquérir des compétences et de trouver de nouvelles façons de gagner un revenu.

Études d'impact sur les droits de la personne

JTI effectue des études d'impact sur les droits de la personne (« **EIDP** ») afin de cerner et d'évaluer la nature et l'étendue des risques de violation réels et potentiels des droits de la personne dans sa chaîne de valeur. Conformément aux PDNU, nos EIDP mettent l'accent sur le plus grand risque pour les personnes, tant au sein des entités déclarantes que dans les relations commerciales que nous entretenons avec nos fournisseurs, de la



plantation au magasin. Grâce aux EIDP, nous cherchons à atténuer les risques identifiés de violation des droits de titulaires, à répondre aux attentes de nos parties prenantes concernant le respect des droits de la personne et à atténuer les risques globaux pour les personnes et l'entreprise.

Dans le cadre de notre engagement à évaluer, d'ici 2025, 100 % des pays à risque élevé avec lesquels nous travaillons, nous avons réalisé douze études d'impact sur les droits de la personne, dix-huit questionnaires d'auto-évaluation et huit études d'impact sur la chaîne d'approvisionnement dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Nous avons effectué douze études d'impact sur les droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne de valeur dans les pays suivants : l'Indonésie, le Bangladesh, la République dominicaine, l'Égypte, l'Éthiopie, le Kazakhstan, le Kirghizistan, la Malaisie, le Mexique, le Myanmar, la Pologne et la Tanzanie. L'approche que nous avons adoptée pour prioriser les pays à évaluer sur place repose sur une évaluation contextuelle des risques. Les études d'impact sur les droits de la personne sont réalisées dans les pays où les risques pour les personnes sont les plus élevés, où les droits de la personne peuvent être peu respectés ou violés et où la présence des opérations de JTI est la plus importante.

Comme l'a suggéré notre conseil consultatif externe sur les droits de la personne, en 2019, nous avons mis en place un questionnaire d'auto-évaluation pour évaluer le profil de risque pour les droits de la personne d'un plus grand nombre de pays et pour accroître la portée et l'incidence de notre processus de DRDP. Suivant la même méthodologie que celle que nous utilisons pour nos études d'impact sur les droits de la personne, cette enquête cible les pays à risque élevé moins bien classés qui n'ont pas été priorisés pour les études d'impact sur les droits de la personne à court terme.

Afin d'améliorer encore davantage notre travail de DRDP, nous avons amélioré l'inclusion des droits de la personne dans notre méthodologie d'audit interne. Nos vérificateurs internes reçoivent des conseils sur la façon d'intégrer davantage les droits de la personne dans leur audit standard. Les éléments relatifs aux droits de la personne font maintenant partie du processus d'audit interne afin de nous assurer que nous intégrons des pratiques commerciales responsables dans nos opérations et que nous disposons de moyens supplémentaires pour cerner les lacunes éventuelles. Avant de procéder à une étude d'impact sur les droits de la personne, les vérificateurs internes communiquent les conclusions pertinentes de leurs audits à notre équipe chargée des questions relatives aux droits de la personne, ce qui a contribué à la création d'une étude d'impact plus ciblée et efficace.

En 2024, nous avons révisé un questionnaire d'auto-évaluation. Le questionnaire est conçu pour cerner les risques de violation des droits de la personne afin que nous puissions agir à partir de cette information et nous acquitter de notre responsabilité de respecter les droits de la personne. Pour évaluer efficacement l'impact sur les droits de la personne, il faut renforcer le savoir-faire du personnel qui participe à ces questionnaires d'auto-évaluation.



Nous nous engageons à aider nos producteurs à obtenir un revenu vital, à respecter les droits de la personne tout au long de notre chaîne d'approvisionnement et à mettre en place des mécanismes de dénonciation efficaces pour soutenir et protéger tous les travailleurs agricoles.

En 2024, nous avons atteint l'objectif de mettre en place un calculateur de revenu vital dans toutes les origines intégrées verticalement. Cela nous a permis de prendre des décisions éclairées pour l'avenir, tout en poursuivant les efforts visant à responsabiliser les cultivateurs dans le cadre des programmes de production.

Nos EIDP mettent l'accent sur l'impact sur les personnes dans nos principales activités et chaînes de valeur. Les principales activités d'une EIDP comprennent la visite et l'observation de la culture du tabac, la transformation, la fabrication et la vente, ainsi que les opérations de distribution. Pendant les études, nous menons une série d'entrevues avec des employés et des travailleurs, ainsi que des représentants de fournisseurs, de clients et de partenaires. À la fin de l'étude, nous présentons les constatations à la direction locale et discutons des recommandations en vue d'une amélioration. Par la suite, notre siège social travaille en étroite collaboration avec l'équipe locale afin de corriger les problèmes relevés et d'améliorer la situation.

Plans d'action

Pour régler les problèmes liés aux droits de la personne, les entités déclarantes ont mis en place leurs propres mesures correctives personnalisées au moyen de plans d'action pour les droits de la personne. JTI offre également des programmes à l'échelle mondiale qui peuvent être appliqués par les marchés locaux afin d'assurer une approche uniforme dans toute l'entreprise.

JTI a élaboré des plans d'action pour les droits de la personne pour chaque pays qui a entrepris une étude, chacun ayant convenu de respecter un échéancier. Plus de 30 champions des droits de la personne ont été nommés au sein de ces pays et font partie d'un réseau. La responsabilité de ce réseau est de veiller à ce que les plans d'action soient gérés et mis en œuvre par chaque pays, et que le respect des droits de la personne soit solidement ancré dans l'entreprise.

Les champions des droits de la personne sont choisis par la direction locale, généralement dans des départements où les risques de violation des droits de la personne sont présents. Les champions des droits de la personne gèrent la mise en œuvre des plans d'action à l'échelle locale, en plus de leurs rôles habituels. JTI leur donne du matériel de formation sur les PDNU, ainsi qu'un soutien pour des points précis des plans d'action.

En 2023, nous avons examiné la liste dressée par JTI sur les pays à risque élevé pour nous assurer que la priorité est accordée aux efforts de diligence raisonnable dans les pays qui présentent le plus grand risque pour les personnes, y compris le risque de travail forcé et de travail des enfants.



Programme de Signalement des préoccupations

[Votre Voix](#) est le principal mécanisme de JTI pour signaler les préoccupations. JTI assure l'accès à Votre Voix, soit via un portail sécurisé géré par un fournisseur indépendant, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans le monde entier et dans plus de 75 langues à l'aide d'un ordinateur ou d'un téléphone, soit via l'adresse de courriel dédiée onebehaviour@jti.com.

Toutes les préoccupations signalées sont consignées et traitées de façon confidentielle. Les cas d'inconduite confirmés sont traités de façon appropriée, et les représailles contre quiconque signale une préoccupation ne sont pas tolérées.

Pour les communautés de notre chaîne d'approvisionnement sous contrat direct, nous sommes en train de mettre en place un système de règlement des griefs au niveau opérationnel qui sera disponible dans dix pays d'ici 2027.

Violations extrêmes

L'intervention en cas de violation extrême des normes – y compris le travail des enfants et les pires violations des droits des travailleurs, comme l'esclavage, le travail forcé, la traite de personnes, la violence ou les abus graves d'ordre physique, mental ou sexuel – exige de la prudence et, dans bien des cas, l'aide de la police, d'autres autorités ou d'organisations non gouvernementales. En 2024, nous avons enquêté sur des allégations de violations extrêmes qui ont été consignées par nos techniciens en agronomie dans l'application AgroMobility de JTI (l'application de collecte de données pour le système de planification des ressources de l'entreprise). S'il est confirmé qu'il s'agit de violations extrêmes, des mesures correctives sont prises dans les plus brefs délais.

Cadre d'éradication du travail des enfants

Nous avons établi des rôles et des responsabilités clairs pour concrétiser le cadre d'éradication du travail des enfants. En 2023, nous avons rédigé un manuel sur l'éradication du travail des enfants qui traite des aspects des activités de JTI où le risque du travail des enfants est réel. Son objectif est de sensibiliser l'opinion publique au travail des enfants et de fournir des conseils stratégiques, tout en présentant nos outils et programmes pratiques et opérationnels.

Nous évaluons et minimisons les risques de travail des enfants, surveillons l'efficacité de nos interventions et communiquons nos progrès par l'entremise des programmes généraux de DRCA, DRDP et PTA mentionnés ci-dessus et des programmes plus spécifiques ci-dessous. Des programmes spécifiques sont utilisés, selon que nous travaillons ou non avec des tabaculteurs sous contrats directs ou des commerçants de feuilles de tabac.

Nous avons mis en œuvre notre processus de diligence raisonnable dans les plantations de tabac avec lesquelles nous travaillons. Les techniciens en agronomie visitent les tabaculteurs plusieurs fois par an. Au cours de ces visites, ils fournissent des conseils techniques sur la façon d'obtenir la qualité et la récolte recherchées, mais ils observent



également les pratiques de travail, et cherchent surtout à déterminer si le travail des enfants est un risque réel. Si les observations montrent que le travail des enfants est présent ou risque de l'être dans une plantation, nous nous attendons à ce que le technicien aborde immédiatement la question avec le tabaculteur et exige qu'il mette fin à cette activité. Le technicien doit également consigner l'observation et faire un suivi lors de la prochaine visite. Si le travail des enfants semble être un problème systémique hautement prioritaire, nous mettons en œuvre des programmes d'amélioration spécifiques comme ARISE décrit ci-dessous. En cas d'abus graves, nous utilisons la procédure de violation extrême – une procédure spéciale basée sur des principes qui protègent la victime et la personne à l'origine du signalement.

Programme ARISE : Dans nos communautés productrices de tabac, notre programme phare de réduction du travail des enfants en faveur de l'éducation (« [ARISE](#) ») est mis en œuvre depuis 2012 pour lutter contre le travail des enfants. Initialement mis au point par nous, l'OIT et l'organisation sans but lucratif Winrock International, le programme ARISE vise à éradiquer le travail des enfants dans les communautés où nous nous approvisionnons en feuilles de tabac. Aujourd'hui, le programme ARISE continue de susciter des changements positifs en mettant en œuvre des solutions robustes pour prévenir et traiter les causes profondes du travail des enfants.

Nous avons récemment examiné le modèle de gouvernance et de gestion du programme ARISE, ce qui permet maintenant aux représentants des pays où nous cultivons notre tabac d'être responsables de la gestion des partenariats locaux, de l'évaluation des projets et de la mise en œuvre d'activités locales. Les représentants des pays sont entièrement responsables des programmes ARISE locaux, de leur conception à leur mise en œuvre. Cette approche nous permet de maximiser l'efficacité, de renforcer notre relation avec les tabaculteurs et d'harmoniser le programme avec d'autres projets communautaires pertinents.

Grâce au programme ARISE, nous sensibilisons les enfants, les familles, les tabaculteurs et les communautés à la nécessité d'éradiquer le travail des enfants. Nous écoutons leurs préoccupations et nous les aidons à comprendre les avantages à long terme de l'éducation des enfants par l'école. Nous offrons aux familles l'occasion d'acquérir des compétences et de trouver de nouvelles façons de gagner un revenu. Nous formons les tabaculteurs et les communautés afin qu'ils puissent trouver de nouvelles façons de travailler et changer les croyances culturelles qui mettent les enfants en danger. Nous fournissons aux écoles des ressources, aux enseignants des formations et aux gouvernements des informations afin qu'ils puissent créer et appliquer des lois pertinentes. Nos activités s'harmonisent avec les politiques nationales, régionales et locales des gouvernements afin d'améliorer les cadres réglementaires qui favorisent l'amélioration des pratiques de travail, en particulier la réduction et l'éradication du travail des enfants.

Le programme ARISE collabore régulièrement avec les programmes de soutien aux tabaculteurs, les bonnes pratiques agricoles et le programme Market Match dans divers projets. Ces activités se complètent et renforcent les relations avec les communautés locales.

Le programme ARISE est mis en œuvre dans six des pays où nous avons des tabaculteurs sous contrats directs : Le Brésil, le Malawi, la Tanzanie, la Zambie, l'Éthiopie et le Bangladesh. Dans le but ultime d'éliminer le travail des enfants de notre chaîne d'approvisionnement, nous suivons les progrès au moyen de plusieurs mesures. Les indicateurs de rendement clés de notre programme ARISE sont établis en fonction des extrants, des résultats et de l'impact.

Nous fournissons régulièrement des mises à jour sur notre approche en matière de droits des enfants sur la page Web de notre programme ARISE, dans notre rapport annuel intégré de JT et dans notre section consacrée aux droits de la personne sur la page web de JTI.

Améliorations dans la production de rapports

En 2020, nous avons lancé une nouvelle plateforme en ligne pour la production de rapports sur les PTA. Celle-ci nous permet de traiter les données plus rapidement et avec plus de précision.

En 2024, nous avons continué de produire des rapports sur les PTA et la DRCA par l'entremise de Worldfavor, la plateforme de gestion et de production de rapports sur la durabilité utilisée par le Programme de développement durable du tabac. Celle-ci nous permet de traiter les données plus rapidement et avec plus de précision. Nous avons également lancé des rapports annuels sur les PTA et la DRCA, plutôt que des rapports semestriels, qui sont fondés sur les cultures et la saison des récoltes.

Nous pouvons ainsi examiner les rapports pendant la saison des récoltes, consacrer du temps et des ressources à l'examen des rapports et obtenir une rétroaction et un dialogue plus approfondis afin d'apporter des améliorations.

Jusqu'à présent, nous avons continué notre dialogue avec les commerçants de feuilles de tabac, en ajoutant d'autres fournisseurs importants à nos réunions annuelles sur la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement, et nous avons poursuivi une série de webinaires sur la DRCA. Les sujets ont été guidés par les demandes et les suggestions des commerçants de feuilles de tabac. Cela nous a permis d'échanger les bonnes pratiques, de discuter de chaque étape du processus de DRCA et d'encourager la collaboration. Un élan s'est créé en faveur d'une orientation commune dans tout le secteur.

Formation et sensibilisation des employés

Nous travaillons fort pour intégrer la prise en compte des principes sur les droits de la personne à la culture de notre entreprise et pour aider les employés à mieux comprendre les répercussions des décisions commerciales sur les droits de la personne. À cette fin, nous offrons régulièrement des formations et communiquons continuellement de l'information sur les droits de la personne et la Politique du Groupe JT en matière des droits de la personne.

Afin de créer une culture mondiale axée sur l'égalité, le respect et les droits de la personne, nous avons lancé en 2022 un nouveau module d'apprentissage en ligne sur les droits de la personne à l'échelle de l'entreprise. Tous les employés de JTI peuvent accéder à la plateforme, disponible en 37 langues, à partir d'un ordinateur de bureau ou d'un appareil mobile. La plateforme offre une nouvelle façon de faire l'apprentissage des droits de la personne grâce à des contenus dynamiques et interactifs proposés sous la forme de petites unités. La formation permet aux employés de repérer l'impact sur les droits de la personne et de prévenir les abus qui se produisent dans notre main-d'œuvre et notre chaîne d'approvisionnement, et elle s'efforce de leur inculquer une meilleure compréhension de la façon dont les problèmes se manifestent dans la pratique, à l'aide d'exemples concrets. L'un des principaux modules portait sur les risques de l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants.

Le portail d'apprentissage en ligne de JTI sur les droits de la personne permet aux utilisateurs d'adopter une approche d'apprentissage modulaire. Dès que les employés arrivent sur le site, un tableau de bord s'affiche avec plusieurs modules portant sur nos problèmes pressants en matière de droits de la personne. Chacun de ces modules comprend de nombreuses sous-catégories. Les utilisateurs peuvent terminer les modules dans l'ordre qu'ils veulent et pourront entrer et sortir des modules et des sous-catégories à leur guise, ce qui crée une expérience plus personnalisée qui répond à leurs emplois du temps chargés. Plutôt que de suivre d'un trait une longue séance de formation, les employés peuvent faire l'apprentissage des droits de la personne grâce à un contenu divisé en petites unités et présenté de façon ludique. Cette méthode est efficace pour améliorer la mobilisation et favoriser une meilleure rétention de l'information.

Mesure de l'efficacité

Nous nous engageons à continuellement mesurer et améliorer, dans la mesure du possible, l'efficacité de notre approche en matière de respect des droits de la personne et de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants sous toutes ses formes. Depuis que nous avons lancé nos EIDP en 2018, nous mesurons l'efficacité des plans d'action et des activités que nous avons mis en œuvre.

Chaque plan d'action que nous élaborons comprend un ensemble individuel d'indicateurs de rendement clés qui mesurent l'efficacité de nos améliorations au fil du temps. De façon plus générale, à mesure que nous élargirons nos EIDP à l'échelle mondiale, nous mesurerons collectivement l'efficacité globale de nos réponses aux EIDP.

Il existe diverses façons de mesurer l'efficacité de nos réponses dans l'approvisionnement en feuilles de tabac. L'une d'elles est le nombre de problèmes que nous pouvons observer dans les PTA au cours des cycles de culture subséquents. Dans le cas de l'esclavage moderne, si nous observons ce que nous appelons des violations extrêmes, qui comprennent les pires violations des droits des travailleurs, comme l'esclavage, le travail forcé, la traite des personnes, la violence ou les abus graves d'ordre physique, mental ou sexuel, ces violations seront suivies et traitées. Un technicien en feuilles de tabac peut avoir du mal à les cerner ou savoir comment les résoudre, surtout si le problème est associé à une activité criminelle. Pour intervenir en cas de violations extrêmes, il faut faire preuve de prudence et, dans bien des cas, faire appel à la police, à d'autres autorités ou à des organisations non gouvernementales.

En 2024, nous avons enquêté sur des allégations de violations extrêmes qui ont été consignées par nos techniciens en agronomie dans l'application AgroMobility de JTI (l'application de collecte de données pour le système de planification des ressources de l'entreprise). Si les allégations sont confirmées comme étant des cas de violation extrême, des mesures correctives sont prises sans délai.

Nous nous attendons de nos fournisseurs qu'ils mettent en œuvre un processus de gestion définissant la manière dont ils réagiront en cas de violation extrême. Ces processus doivent comporter trois éléments :

1. La protection de la victime et de la personne à l'origine du signalement;
2. Un recours hiérarchique, un échéancier et un plan de rectification clairs; et
3. Un accès au soutien de spécialistes.

APPROBATION ET ATTESTATION

Le présent Rapport a été approuvé en vertu du sous-alinéa 11 (4) b) (i) de la *Loi* par les conseils d'administration de JT Canada LLC Inc. et de JTI-Macdonald Corp.

Conformément aux exigences de la *Loi*, et plus particulièrement à l'article 11 de celle-ci, je soussigné atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport conjoint pour JT Canada LLC Inc. À ma connaissance, et ayant fait preuve de diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le présent rapport sont, à tous égards importants, véridiques, exacts et complets aux fins de la *Loi*, pour la période de déclaration susmentionnée.

Par souci de clarté, je fais l'attestation ci-dessus en ma qualité d'administrateur du conseil d'administration de JT Canada LLC Inc. pour et au nom dudit conseil, et non à titre personnel.

J'ai le pouvoir de lier JT Canada LLC Inc.



Luc Phaneuf
Administrateur et président de JT Canada LLC Inc.
Le 31 mai 2025

Conformément aux exigences de la *Loi*, et plus particulièrement à l'article 11 de celle-ci, je soussigné atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport conjoint pour JTI-Macdonald Corp. À ma connaissance, et ayant fait preuve de diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le présent rapport sont, à tous égards importants, véridiques, exacts et complets aux fins de la *Loi*, pour la période de déclaration susmentionnée.

Par souci de clarté, je fais l'attestation ci-dessus en ma qualité d'administrateur du conseil d'administration de JTI-Macdonald Corp., pour et au nom dudit conseil, et non à titre personnel.

J'ai le pouvoir de lier JTI-Macdonald Corp.



Caroline Evans
Administratrice de JTI-Macdonald Corp.
Le 31 mai 2025

