

## RAPPORT ANNUEL SUR LA LUTTE CONTRE L'ESCLAVAGE MODERNE (2023)

Le présent document constitue le rapport annuel (le « **rapport** ») en vertu de l'article 11(1) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** ») et est déposé au nom de la Banque Industrielle et Commerciale de Chine (Canada) (« **BICC Canada** », « nous », « nos » ou « notre ») pour l'exercice financier clos le 31 décembre 2023.

Nous sommes conscients que les risques liés au travail forcé et au travail des enfants sont toujours présents et qu'ils évoluent constamment. Pour cette raison, nous continuons de faire évoluer et de perfectionner nos processus afin d'instaurer des mécanismes de contrôle efficaces concernant la gestion de ces risques.

### 1. Structure, activités commerciales et chaînes d'approvisionnement

BICC Canada est une banque à charte canadienne mentionnée à l'annexe II de la *Loi sur les banques* comme banque étrangère autorisée. BICC Canada est détenue à 80 % par la Banque Industrielle et Commerciale de Chine (notre « **banque mère** »), la plus grande banque de la République populaire de Chine et la troisième banque mondiale en termes de capitalisation boursière, avec une participation de 20 % détenue par la Bank of East Asia, une banque locale enregistrée dans la région administrative spéciale de Hong Kong.

Nos activités se déploient à travers un réseau de sept succursales et de deux centres de service, implantés dans quatre grandes villes d'immigration réparties dans quatre provinces, notamment dans la région du Grand Toronto en Ontario, à Vancouver et à Richmond en Colombie-Britannique, à Calgary en Alberta et à Montréal au Québec. BICC Canada n'exerce ses activités qu'au Canada, où elle emploie 185 personnes.

En qualité de fournisseurs de services financiers, nous sommes limités dans nos opérations de vente, d'importation et de distribution. Nous nous concentrons surtout sur l'utilisation des services de TI fournis par notre banque mère et sur l'émission de cartes bancaires.

Nous offrons une vaste gamme de services bancaires aux entreprises et aux particuliers, notamment des services de dépôt, de prêt, de transfert de fonds, de financement commercial, de change, de compensation de fonds, de règlement transfrontalier en RMB, de liquidités en RMB, de gestion de trésorerie, de transactions électroniques, de cartes bancaires et de conseil en matière de placement et de financement.

Nos dépenses pour l'approvisionnement en biens et services auprès de fournisseurs tiers sont principalement destinées à des fournisseurs établis au Canada, à l'exception des services fournis principalement dans le domaine des technologies de l'information acquis par l'entremise de notre banque mère.

Nous faisons appel à un large éventail de fournisseurs tiers qui nous fournissent des produits et/ou des services tels que des outils technologiques et d'autres équipements de bureau, des logiciels, des services de gestion des biens et des installations, y compris des produits et/ou des services en lien avec les activités commerciales imparties dans le cadre des prestations et propositions à nos clients. Ces services comprennent, sans toutefois s'y limiter, une gamme de prestations, notamment des conseils professionnels, des solutions en ressources humaines, en publicité et marketing, en technologies de l'information, ainsi qu'en immobilier. Nous avons la possibilité d'établir des partenariats avec des fournisseurs qui emploient des travailleurs fournissant des services de nettoyage, de restauration, de voyage, d'accueil, de messagerie prioritaire, de télécommunication ou qui exploitent des centres d'appel.

BICC Canada a mis en place des mesures pour instaurer une politique de tolérance zéro envers le travail forcé et le travail des enfants dans ses relations d'affaires et ses chaînes d'approvisionnement.

## **2. Mesures prises en 2023 pour prévenir et réduire le risque lié au travail forcé et au travail des enfants**

En 2023, nous avons effectué la révision annuelle de notre code de conduite et entrepris sa mise à jour.

Les dispositions du code de conduite de BICC Canada, décrites au sous-paragraphe 3(a) du présent rapport, ont fait l'objet d'une révision en 2023. Nous avons établi qu'aucune modification importante n'était nécessaire. Nous avons enrichi notre code de conduite en y intégrant une section consacrée à sa mise à jour et à son examen périodique, témoignant ainsi de notre engagement à réévaluer ce document chaque année et à le mettre à jour en tenant compte des nouveaux cadres réglementaires pertinents, comme indiqué plus en détail au sous-paragraphe 3(a) du présent rapport.

Nous avons également commencé à recueillir des renseignements au sujet des travailleurs recrutés par l'intermédiaire d'agences de recrutement tierces auxquelles nous pouvons faire appel dans le cadre de notre processus d'embauche. De plus, nous avons mis en place des mesures de contrôle interne pour nous assurer que tous les travailleurs recrutés par l'intermédiaire de ces agences le sont sur une base volontaire.

En 2023, nous avons également entrepris d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des processus de diligence raisonnable pour déceler, traiter et interdire le recours au travail forcé et/ou au travail des enfants dans le cadre de nos activités commerciales ainsi que dans nos chaînes d'approvisionnement. Par exemple, nous demandons aux fournisseurs de répondre à notre questionnaire de diligence raisonnable pour l'intégration des fournisseurs et de confirmer que leurs activités commerciales sont conformes à la législation applicable en matière d'esclavage moderne.

Nous demandons également aux fournisseurs de mettre en place des politiques et des procédures visant à déceler et à interdire le recours au travail forcé et/ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales ainsi que dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Les contrats d'approvisionnement de BICC Canada prévoient des clauses qui nous donnent le droit de procéder à l'audit des activités commerciales et des chaînes d'approvisionnement des fournisseurs. Si nous jugeons qu'il existe un risque élevé de travail forcé et de travail des enfants, nous pouvons exercer une plus grande surveillance des opérations de ce fournisseur ou mettre fin à l'entente contractuelle avec celui-ci.

En dernier lieu, en 2023, nous avons mis à jour notre politique de dénonciation, qui a été établie conformément à la ligne directrice de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada sur les procédures en matière de dénonciation pour les banques et les banques étrangères autorisées. Cette ligne directrice énonce les attentes concernant la mise en œuvre des dispositions relatives à la dénonciation contenues dans la *Loi sur les banques* (Canada). Pour en savoir plus au sujet de notre politique de dénonciation, consulter le sous-paragraphe 3(b) du présent rapport.

### **3. Politiques, vérification diligente et contrôles**

BICC Canada a instauré un code de conduite qui régit de façon rigoureuse les enjeux liés aux droits de la personne, y compris les questions concernant le travail forcé et le travail des enfants.

#### **(a) Code de conduite**

BICC Canada s'engage à mener ses affaires dans le respect des normes les plus élevées en matière d'éthique, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme. Le code de conduite prévoit les normes minimales de comportement qui régissent la manière dont nous interagissons avec les autres, avec nos clients, nos actionnaires, les gouvernements, les organismes de réglementation, les fournisseurs, les concurrents, les médias et le grand public. Le code de conduite définit les normes de comportement éthique de base que tout le personnel de BICC Canada doit respecter à tout moment. Le code de conduite doit être respecté à tous les échelons de l'entreprise, dans le cadre des décisions stratégiques prises par la direction générale et le conseil d'administration comme dans les transactions opérationnelles quotidiennes.

Le code de conduite témoigne de l'engagement de BICC Canada en faveur de la diversité et de sa volonté à mener toutes ses activités commerciales dans le respect des principes d'équité et de justice. Le code de conduite établit que BICC Canada traitera avec dignité et respect tout fournisseur, employé, employé potentiel, dirigeant, administrateur et client, ainsi que toute personne avec laquelle l'entreprise entretient une relation d'affaires. Les employés, les dirigeants et les administrateurs doivent respecter toutes les lois en matière de lutte contre la discrimination et de respect des droits de la personne, y compris des lois portant sur l'élimination du travail forcé et du travail des enfants. Les employés, les dirigeants et les administrateurs à tous les échelons s'engagent à maintenir une culture d'entreprise et un milieu de travail exempts de toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence.

#### **(b) Politique en matière d'obligation de signalement et de dénonciation**

Notre code de conduite établit clairement que chaque employé, administrateur et dirigeant a l'obligation de signaler toute inconduite réelle ou présumée, y compris tout manquement au code de conduite ou toute violation des lois et exigences réglementaires. Notre politique de dénonciation encourage vivement le signalement de toute violation au supérieur hiérarchique, à la direction générale, au responsable de la conformité, au responsable de l'intégrité et de la sécurité, au chef de la direction ou directement au président du comité d'audit de BICC Canada.

Par ailleurs, notre politique de dénonciation prévoit que chaque employé, administrateur et dirigeant peut signaler en toute confidentialité toute violation réelle ou présumée du code de conduite à l'aide de la ligne d'assistance directe et l'outil de signalement en ligne de BICC Canada. Ces services sont gérés par un prestataire externe et sont en service vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept. Les coordonnées du responsable de la conformité, du responsable de l'intégrité et de la sécurité, du chef de la direction et du président du comité d'audit, ainsi que la ligne d'assistance directe et l'outil de signalement en ligne sont indiqués dans la politique de dénonciation.

BICC Canada a mis en place plusieurs voies de signalement de toute situation préoccupante, y compris de manière confidentielle et anonyme. Les divers échelons de signalement comprennent le supérieur hiérarchique direct de l'employé qui effectue le signalement, le service des ressources humaines, le chef du service de l'employé, le responsable de la conformité de BICC Canada et le président du comité d'audit. Lorsque BICC Canada reçoit un signalement en vertu de sa politique de dénonciation, la démarche de signalement interne est encadrée par une procédure clairement définie, incluant habituellement une analyse et une enquête sur le

comportement répréhensible signalé. Au cours de cette procédure, BICC Canada peut confier l'analyse et l'enquête en question à son service d'audit interne, à son service juridique, à son service des ressources humaines et/ou à ses unités opérationnelles, lorsqu'il y a lieu. À la lumière des conclusions de l'analyse et de l'enquête relativement à toute situation de travail forcé et de travail des enfants, des mesures correctives peuvent être adoptées afin de faire cesser, prévenir ou réduire au minimum toute incidence négative engendrée par ces situations.

#### **4. Méthodologie d'évaluation des risques et résultats de l'évaluation**

Nous effectuons une rigoureuse vérification diligente de nos fournisseurs et mettons en œuvre une diligence accrue ainsi qu'une surveillance continue renforcée dès qu'une relation d'affaires est repérée comme présentant un risque élevé de travail forcé et/ou de travail des enfants. Notre méthodologie d'évaluation des risques n'a relevé aucun secteur spécifique au sein des opérations ou chaînes d'approvisionnement de BICC Canada présentant un risque plus élevé de travail forcé ou de travail des enfants.

#### **5. Risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans nos activités commerciales et nos chaînes d'approvisionnement**

Au meilleur de notre connaissance, aucune indication de travail forcé ou de travail des enfants n'est présente dans nos activités commerciales ni dans nos chaînes d'approvisionnement. Chaque année, nous passons en revue notre processus d'évaluation des risques afin d'y déceler d'éventuelles lacunes.

#### **6. Mesures correctives prises en 2023**

Nous n'avons repéré aucune situation de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités commerciales ni dans nos chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, aucune mesure corrective n'a été nécessaire.

#### **7. Procédures de mise en œuvre des mesures correctives**

Notre code de conduite et notre politique de dénonciation exigent que tous les employés signalent toute inconduite réelle ou potentielle. Nous encourageons nos employés à utiliser les voies de signalement décrites au paragraphe 3 ci-dessus pour rapporter tout comportement inapproprié dont ils pourraient être témoins.

#### **8. Mesures correctives pour remédier aux pertes de revenus pour les familles vulnérables engendrées par toute mesure prise afin d'éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités commerciales et nos chaînes d'approvisionnement**

Nous n'avons constaté aucune perte de revenus pour les familles vulnérables découlant de mesures visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités commerciales et dans nos chaînes d'approvisionnement.

#### **9. Nos ateliers de formation**

Dès leur intégration à BICC Canada, chaque nouvel employé, dirigeant ou administrateur reçoit un exemplaire du code de conduite à lire attentivement, signer et ainsi confirmer leur engagement à respecter ses dispositions tout au long de leur période d'emploi au sein de l'entreprise. Chaque année, tous les employés, dirigeants et administrateurs de BICC Canada sont tenus de suivre un atelier de formation obligatoire afin de repasser en revue le code de conduite et signer une

déclaration confirmant le renouvellement de leur engagement envers celui-ci. Tout manquement au code de conduite sera pris au sérieux et pourrait entraîner des mesures disciplinaires.

#### **10. Évaluation de notre efficacité**

BICC Canada a l'intention de continuer à améliorer ses pratiques en matière de droits de la personne. Nous effectuons une évaluation périodique de l'efficacité de notre processus de diligence raisonnable pour nous assurer de demeurer à jour et en accord avec les activités commerciales, toute nouvelle réglementation, les normes sectorielles ainsi que les meilleures pratiques. Ainsi, nous nous assurons de respecter l'ensemble des lois et exigences réglementaires pertinentes au Canada, y compris sur le plan de la réduction des risques liés au travail forcé et au travail des enfants.

#### **11. Notre processus de consultation et de gouvernance**

Dans la préparation du présent rapport annuel, BICC Canada a consulté des représentants des principaux secteurs de notre organisation, notamment les services des finances, des ressources humaines, de la conformité, de la gestion des risques, ainsi que nos conseillers juridiques externes. Ces équipes se situent à tous les niveaux de notre entreprise. Ce processus de consultation a été un pilier essentiel dans notre approche en matière de prévention du travail forcé et du travail des enfants.

#### **12. Approbation**

Le présent rapport annuel a été approuvé le 15 mai 2024 par le conseil d'administration de BICC Canada.

#### **13. Conclusion**

BICC Canada s'engage activement à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans l'ensemble de ses entreprises et de ses chaînes d'approvisionnement. Nous nous engageons à réviser périodiquement nos politiques, procédures et pratiques pour déterminer les améliorations à apporter pour prévenir le travail forcé, le travail des enfants ou toute autre forme d'atteinte aux droits de la personne.

#### 14. Attestation

Conformément aux exigences de la Loi, en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité énumérée ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Daté du 16<sup>e</sup> jour du mois de mai 2024.

#### **Banque Industrielle et Commerciale de Chine (Canada)**

Signature:



---

Lubin Wang, directeur général  
J'ai le pouvoir de lier la Banque  
Industrielle et Commerciale de Chine  
(Canada).