

Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (2024)

La présente déclaration, accompagnée de la déclaration ci-dessous sur les droits de la personne et la lutte contre l'esclavage moderne (ci-après collectivement désignées la « Déclaration »), relative au dernier exercice financier pour l'année 2024 est préparée conformément à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (2023) (la « Loi »).

La Déclaration est énoncée de concert par les entités suivantes, filiales de Johnson & Johnson (individuellement désigné « Entité déclarante » et collectivement « Entité déclarantes »):

- Johnson & Johnson (Canada) Inc.;
- Janssen Inc.; et
- AMO Canada Company.

La présente Déclaration décrit les mesures prises pour continuellement améliorer les politiques et les processus de diligence raisonnable et les efforts déployés pour identifier, évaluer et, le cas échéant, gérer toute répercussion sur les droits de la personne, notamment sur les conditions de travail équitables, la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants¹.

Sauf indication contraire expresse, toutes mentions de Johnson & Johnson ainsi que de « nous » et de « notre » dans la présente Déclaration font référence à la société mère Johnson & Johnson et aux Entités déclarantes.

¹ L'esclavage moderne est un terme large communément utilisé pour décrire les situations où la coercition, les menaces ou la tromperie sont utilisées pour exploiter les victimes, porter atteinte à leur intégrité ou les priver de leur liberté. Cela peut inclure, sans s'y limiter, le travail forcé et les pires formes de travail des enfants dans lesquelles ces derniers sont soumis à l'esclavage ou à des pratiques similaires, ou se livrent à des travaux dangereux.

À propos de Johnson & Johnson au Canada

Notre structure

Les Entités déclarantes représentent Johnson & Johnson au Canada et, ensemble, comptent environ 1 200 employés à travers deux bureaux et un entrepôt en Ontario. Johnson & Johnson (Canada) Inc. est une corporation fédérale qui a son siège social à Markham, en Ontario, et qui fait affaires sous le nom de Johnson & Johnson MedTech. AMO Canada Company est une corporation provinciale établie en Nouvelle-Écosse. AMO Canada Company partage des locaux dans le même établissement à Markham, en Ontario et exerce également des activités commerciales sous le nom de Johnson & Johnson MedTech. Janssen Inc. est une corporation provinciale établie en Ontario. Janssen Inc. a son siège social à Toronto, en Ontario, et fait affaires sous le nom de Johnson & Johnson Innovative Medicine.

Nos opérations

Johnson & Johnson exerce ses activités au Canada dans deux secteurs de la santé:

- Johnson & Johnson MedTech: technologies et solutions médicales
- Johnson & Johnson Innovative Medicine: produits et services pharmaceutiques.

Notre chaîne d'approvisionnement

Les produits Johnson & Johnson ne sont pas fabriqués au Canada. Les Entités déclarantes fournissent un soutien aux ventes et au marketing pour les produits fabriqués par Johnson & Johnson et ses partenaires ailleurs dans le monde qui sont par la suite importés au Canada.

La chaîne d'approvisionnement mondiale et le réseau de fournisseurs de Johnson & Johnson aident à l'acquisition de biens et de services pour l'ensemble des activités des Entités déclarantes, y compris l'acquisition de produits finis et de biens et services indirects pour soutenir les activités commerciales de Johnson & Johnson.

Approbation et attestation

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier à son article 11, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport pour les entités énumérées ci-dessus. D'après mes connaissances et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous les égards aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Maurizio Romano

Director

May 30, 2025

Je déclare avoir le pouvoir de lier Johnson & Johnson (Canada) Inc.



Karin McCaig

Director

May 30, 2025

Je déclare avoir le pouvoir de lier Janssen Inc.



Maurizio Romano

Director

May 30, 2025

Je déclare avoir le pouvoir de lier AMO Canada Company.



Déclaration sur les droits de la personne et la lutte contre l'esclavage moderne

Pour l'exercice financier clôturé au 29 décembre 2024.

Veuillez noter que la plupart des hyperliens fournis ci-dessous mènent à des pages Web en anglais seulement.

Introduction

La présente Déclaration sur les droits de la personne et la lutte contre l'esclavage moderne (la « Déclaration ») a été établie conformément à la *Loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement* (2010), à la *Loi britannique sur l'esclavage moderne* (2015), à la *Loi australienne sur l'esclavage moderne* (2018), à la *Loi norvégienne sur la transparence* (2022) et à la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (2023).

La présente Déclaration énonce les mesures prises par la famille de compagnies Johnson & Johnson (« Johnson & Johnson » ou la « Société » ou « nous » ou « notre ») pour apporter des améliorations continues aux politiques et à la diligence raisonnable afin d'identifier, d'évaluer et de corriger les répercussions sur les droits de la personne, notamment sur les conditions de travail équitables, la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants, dans leurs propres activités commerciales et au sein de leur réseau d'approvisionnement.

La présente Déclaration constitue les informations à divulguer pour l'exercice financier 2024 au 29 décembre 2024.

À propos de Johnson & Johnson

Structure

Johnson & Johnson compte près de 138,000 employés à travers le monde, spécialisés dans la recherche et le développement ainsi que dans la fabrication et la vente d'une vaste gamme de produits du domaine de la santé. La Société exerce ses activités dans pratiquement tous les pays du monde, et se concentre principalement sur les produits liés à la santé humaine et au bien-être.

Activités

La structure organisationnelle de la Société est scindée en deux secteurs commerciaux: Médecine innovante et MedTech. Le segment Médecine innovante se concentre sur les domaines thérapeutiques suivants : oncologie, immunologie, neurosciences, cardiologie et pneumonologie, et maladies transmissibles. Le segment MedTech comprend une vaste gamme de produits utilisés dans les domaines suivants : orthopédie, chirurgie, médecine cardiovasculaire et soins oculaires.

Réseau d'approvisionnement

Maillon essentiel de notre chaîne de valeur, notre réseau mondial de fournisseurs joue un rôle vital qui nous permet de fabriquer ou d'offrir des produits et services essentiels à nos patients et à nos clients. Guidés par les valeurs de « Notre Credo », nous avons comme objectif de maintenir des relations collaboratives avec nos fournisseurs et de travailler avec une grande diversité d'entre eux. La Société compte environ 38 500 fournisseurs à l'échelle mondiale.

Gouvernance

Conseil de notre Société sur la gouvernance des droits de la personne (« EHRGC ») dirige notre approche globale de diligence raisonnable liée aux droits de la personne et de gestion des programmes, notamment en ce qui concerne les conditions de travail équitables et la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants. Les membres du EHRGC sont des hauts dirigeants représentant des fonctions clés de la Société, notamment le Bureau de développement durable, la Direction des ressources humaines, la Direction de l'approvisionnement, le Bureau du médecin chef, la représentation commerciale, les Affaires gouvernementales et politiques publiques, le service juridique, les corporatives et le Bureau du Secrétaire général.

Deux membres du comité exécutif de Johnson & Johnson – le Vice-président exécutif, Directeur, Ressources humaines, et le Vice-président exécutif, Directeur, Opérations techniques et Responsable des risques – agissent à titre de commanditaires exécutifs de notre programme des droits de la personne. Le comité de conformité réglementaire et de durabilité du Conseil d'administration de Johnson & Johnson supervise l'approche de la direction en matière de droits de la personne.

Politiques et énoncé de position

Notre [Énoncé de position sur les droits de la personne](#), initialement énoncé en 2012, décrit notre engagement à respecter les droits de la personne reconnus internationalement dans nos activités commerciales et tout au long de notre chaîne de valeur, conformément à la Charte internationale des droits de la personne et à la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Notre approche est en outre guidée par les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, ainsi que par les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales concernant la conduite responsable des entreprises.

Notre Énoncé de position sur les droits de la personne décrit notre engagement par rapport aux sujets suivants : lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants, liberté d'association et de négociation collective, horaires de travail et rémunération, l'environnement de travail sain et sécuritaire. En outre, notre [Politique de lutte contre la traite de personnes](#) interdit le recours à tout travail forcé ou servile lors de la fabrication de tout produit ou composant d'un produit, par ou pour l'une de nos entreprises; et notre [Politique d'emploi des jeunes](#) interdit l'emploi de personnes mineures (moins de 18 ans) dans quelque activité que ce soit au sein de notre entreprise, sauf si l'emploi est conforme aux Conventions 138 et 182 de l'Organisation internationale du travail (Conventions de l'OIT), ainsi qu'à toutes les lois et réglementations applicables quant à l'âge, aux heures travaillées, à la rémunération, à la santé et à la sécurité. Des informations supplémentaires sur notre approche se reflètent également dans nos [Politiques et Positions concernant la diversité, l'éthique et l'inclusion](#), y compris, mais sans s'y limiter, notre [Position sur les droits de l'emploi et du travail](#) ainsi que notre [Position sur le développement des employés et la santé et le bien-être](#).

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils partagent notre engagement à respecter les droits de la personne, y compris en offrant des conditions de travail équitables et en luttant contre l'esclavage

moderne et le travail des enfants. Tous les fournisseurs doivent se conformer à nos [Règles de conduite des fournisseurs](#) (RCF), qui définissent nos attentes en matière de pratiques commerciales.

Diligence raisonnable

Nous avons mis en place des processus de diligence raisonnable et des systèmes de gestion pour identifier et corriger les répercussions potentielles et réelles sur les droits de la personne, notamment en ce qui concerne les conditions de travail équitables et la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants. Nous reconnaissons que la diligence raisonnable en matière de droits de la personne est un processus d'amélioration continue; c'est pourquoi nous examinons et ajustons continuellement notre approche.

En 2024, nous poursuivons nos efforts pour renforcer la diligence raisonnable quant aux conditions de travail équitables pour nos employés et les travailleurs de notre réseau d'approvisionnement en intégrant davantage de procédures de diligence raisonnable, d'évaluation des risques et de responsabilisation au sein des systèmes de gestion des ressources humaines et des achats.

- **Notre personnel**

Nous croyons en la défense des droits de nos employés en tant qu'individus sur le lieu de travail, et en notre capacité à les aider à s'épanouir et à prospérer tout au long de leur vie, et ce, tout en étant engagé à assurer un environnement de travail où chacun peut grandir et rentrer chez soi en toute sécurité à la fin de la journée de travail. Nous apprécions la richesse qu'apporte une main-d'œuvre diversifiée, autant pour notre entreprise que pour chacun d'entre nous, individuellement, et nous prônons l'inclusion afin que chacun puisse être entendu, reconnu et récompensé.

Notre approche en matière de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité (ESS) est notre façon d'assurer la conformité à l'égard de notre Politique relative à l'ESS, aux exigences réglementaires applicables et aux normes d'ESS. Notre objectif est que tous nos employés dans le monde entier, ainsi que les sous-traitants temporaires et les visiteurs de nos sites, puissent travailler en toute sécurité. Nos programmes liés à la santé et à la sécurité en milieu de travail comprennent l'adhésion à des normes mondiales et solides en matière de sécurité, d'évaluation des risques, de formation approfondie et de communication. En 2024, nous élargissons l'incorporation des principes de Performance Humaine et Organisationnelle ("Human and Organizational Performance" - HOP) dans les principaux sites de production de l'entreprise, avec 12 sites effectuant des

évaluations de référence qui ont conduit à des plans d'action concrets pour mettre en œuvre les principes HOP et accroître la sécurité sur le lieu de travail, élevant le nombre total de sites adoptant HOP à 28.

Conformément à notre engagement en faveur de conditions de travail équitables, nous continuons à maintenir la mise en oeuvre de l'évaluation annuelle des salaires afin de garantir que les employés de tous les pays dans lesquels nous opérons reçoivent une rémunération à la fois compétitive sur le marché et suffisante pour maintenir un niveau de vie décent et durable.

- **Notre base d'approvisionnement**

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils démontrent avoir mis en place des politiques et des systèmes de gestion leur permettant d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de leurs répercussions négatives potentielles ou réelles sur les droits de la personne dans le cadre de leurs activités, de leur base d'approvisionnement et de leurs relations d'affaires, y compris en ce qui concerne les conditions de travail équitables et la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants, le tout conformément à nos RCF.

Nous encourageons un engagement constructif avec nos fournisseurs et vise à les aider à développer leurs capacités conformément à ces normes. Johnson & Johnson peut disqualifier tout fournisseur potentiel ou mettre fin à toute relation avec un fournisseur actuel pour manque de conformité à ces normes.

En 2024, nous avons continué à renforcer nos processus et outils pour identifier, évaluer et traiter les risques liés à notre base d'approvisionnement dans le cadre de notre conformité aux lois et aux réglementations et pour vérifier la conformité à la section droits de la personne et du travail de nos RCF. Voici quelques exemples d'activités clés entreprises en 2024:

- **Analyse des risques:** Les fournisseurs de premier niveau de Johnson & Johnson ont été surveillés à l'aide d'un outil technologique de dépistage des risques pour évaluer les risques à l'aide de paramètres liés aux droits de la personne et de paramètres environnementaux – y compris liés à des conditions de travail équitables et à la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants – en utilisant des indicateurs de risque-pays et de risque-entreprise.
- **Évaluations EcoVadis:** EcoVadis a mené des évaluations générales des capacités de nos fournisseurs en matière d'environnement, de respect des droits de la personne, d'éthique et

d'approvisionnement durable, y compris en ce qui concerne les conditions de travail équitables et la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants. Ces évaluations ont été effectuées pour des fournisseurs identifiés comme étant potentiellement à haut risque, ainsi que pour des fournisseurs stratégiques qui représentent des dépenses élevées et des retombées élevées pour Johnson & Johnson. Le(s) risque(s) identifié(s) par le score obtenu à l'évaluation EcoVadis d'un fournisseur détermine(nt) si d'autres mesures sont à prendre. Par exemple, les fournisseurs ayant obtenu un score faible doivent effectuer une réévaluation dans un délai d'un an, tandis que les fournisseurs ayant obtenu un score plus élevé doivent répéter l'évaluation tous les deux ou trois ans. En 2024, plus de 1000 fournisseurs de Johnson & Johnson ont fait l'objet d'évaluations EcoVadis.

- **Audits relatifs à l'Environnement, de la santé et de la sécurité (ESS):** Pour les audits ESS, nous sélectionnons des fournisseurs sur la base d'une évaluation globale des risques à l'aide des scores obtenus aux évaluations EcoVadis, des types de biens et de services fournis, et de l'emplacement géographique. Les audits de site ESS sont réalisés en utilisant le protocole d'audit développé par la Pharmaceutical Supply Chain Initiative. Les nouveaux fabricants externes et les nouveaux fournisseurs d'ingrédients pharmaceutiques actifs (IPA) ou de produits biologiques situés dans un pays à haut risque sont automatiquement sélectionnés pour un audit sur site. En 2024, Johnson & Johnson a réalisé plus de 130 audits ESS et visites techniques de fournisseurs.
- **Audits des droits de la personne:** Pour les audits des droits de la personne, nous sélectionnons des fournisseurs qui, par exemple, ont obtenu un faible score EcoVadis Labor & Human Rights; s'ils opèrent dans un pays ou dans une industrie à haut risque; et/ou si nous identifions des risques liés au fournisseur par d'autres sources d'information. Les audits concernant les droits de la personne sont menés à l'aide des lignes directrices des audits Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) à 4 piliers par une organisation externe accréditée au nom de Johnson & Johnson. Un audit SMETA à 4 piliers comprend les normes du travail, la santé et la sécurité, les systèmes de gestion, les droits de la personne, le recrutement, le droit au travail, la sous-traitance, le travail à domicile, l'évaluation environnementale et l'éthique des affaires.
- **Minéraux de conflit :** En tant que membre d'Initiative pour des minéraux responsables et conformément aux exigences réglementaires, nous restons déterminés à prendre des mesures pour identifier l'utilisation, le pays d'origine et la source de l'étain, du tungstène, du tantale et de l'or (3TG) dans notre portefeuille de produits à l'échelle mondiale. Nous soutenons les efforts

du gouvernement et de l'industrie pour prévenir les violations des droits humains dans l'approvisionnement en 3TG. Pour plus d'informations sur notre rapport 2024 concernant les minéraux de conflit, consultez notre [Position sur les minéraux de conflit](#) et les rapports de la Securities and Exchange Commission (formulaire SD) sur notre [page Web des investisseurs](#).

En 2024, nous avons réussi à développer un outil pour identifier les catégories d'approvisionnement présentant un risque potentiellement plus élevé d'esclavage moderne et à élaborer un plan d'action pour assurer une intervention diligente priorisée. L'outil prend en compte des facteurs de risque tels que les populations de travailleurs vulnérables, les pratiques de travail et la localisation géographique. De plus, nous avons poursuivi notre engagement avec le Pharmaceutical Supply Chain Initiative, Impact (what does this stand for?) et d'autres entreprises pour développer une carte librement accessible figurant les corridors de migration de main-d'œuvre présentant un risque accru de frais de recrutement. Cette ressource innovante en matière de diligence vise à fournir aux entreprises de tous les secteurs des données sur les frais de recrutement des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement afin de permettre des décisions éclairées concernant les droits de l'homme des travailleurs migrants.

Mécanismes de règlement des griefs

La ligne Credo d'assistance en matière d'intégrité de Johnson & Johnson est accessible dans le monde entier pour signaler toute préoccupation; cette ligne est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et en 24 langues. Cette ligne est indépendante, sécurisée et confidentielle, offrant un moyen de communication sûr pour le signalement anonyme (lorsque la loi locale le permet) de préoccupations ou de violations potentielles suspectées de nos politiques ou de la loi. Nous ne tolérons aucune menace ou acte de représailles en aucune circonstance. Nous mettons à disposition la ligne Credo d'assistance en matière d'intégrité afin que les employés et autres parties prenantes, tels les travailleurs de notre base d'approvisionnement, puissent accéder à ce moyen de communication pour soulever des griefs à tout moment.

De plus, les employés peuvent signaler d'éventuelles violations par téléphone, par courriel ou en personne au sein de leur secteur d'activité local, ou auprès des services mondiaux d'audit interne et d'assurance, de conformité en matière de soins de santé, des services juridiques, de sécurité ou des ressources humaines de l'entreprise.

Développer les connaissances et les capacités

- **Notre personnel**

Chaque employé de Johnson & Johnson a un rôle à jouer dans la réalisation de notre engagement à respecter les droits de la personne, y compris en ce qui concerne les conditions de travail équitables et la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants.

Notre [Code de conduite professionnelle](#) s'applique à tous nos employés dans le monde entier ainsi qu'aux travailleurs occasionnels identifiés. Le Code de conduite professionnelle est disponible en 27 langues et est destiné à informer les employés et les travailleurs intérimaires des lois, politiques et normes éthiques pertinentes de l'entreprise, y compris des conditions de travail équitables. Tous les employés de l'entreprise et les travailleurs intérimaires sont tenus de suivre une formation complète sur le Code de conduite professionnelle tous les deux ans et tous les nouveaux employés doivent suivre une formation complète au moment de leur embauche dans l'entreprise.

Cette formation est complétée par un cours sur les droits de la personne, accessible à tous les employés du monde entier. De plus, nous offrons une formation sur les pratiques responsables de la chaîne d'approvisionnement à tous les employés du service achats, comprenant les normes de responsabilité Johnson & Johnson pour les fournisseurs. Cette information et le cours sur les droits de la personne sont tous les deux obligatoires pour tous les employés du service achats.

- **Notre base d'approvisionnement**

En 2024, dans le cadre du Programme de formation Johnson & Johnson pour le développement durable destiné aux fournisseurs, nous avons organisé une séance de formation dédiée à la lutte contre l'esclavage moderne afin de sensibiliser les fournisseurs à nos RCF et de faire preuve de diligence pour identifier, évaluer et traiter les risques potentiels et réels.

Engagement externe

Nous faisons appel à tout un éventail de parties prenantes internes et externes dans nos processus de diligence raisonnable pour identifier, évaluer et gérer les répercussions potentielles et réelles sur les droits de la personne - comprenant les conditions de travail équitables et la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants - et prendre en considération les détenteurs de droits qui sont potentiellement plus vulnérables aux répercussions sur les droits de la personne. Nous travaillons avec

des organisations spécialisées dans les droits humains pour informer et soutenir notre approche en matière de droits de la personne, et nous participons à diverses plateformes externes pour partager perspectives et bonnes pratiques dans l'ensemble de l'industrie.

Surveillance

Nous reconnaissons l'importance que joue le suivi de l'efficacité pour soutenir l'amélioration continue de notre approche en matière de respect des droits de la personne, y compris en ce qui concerne les conditions de travail équitables et la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants. Voici quelques exemples d'activités de surveillance entreprises en 2024:

- mise à jour régulière de nos politiques et énoncés de position pour refléter notre approche;
- mise en œuvre de plans d'action annuels avec des délais, alignés sur les domaines prioritaires et supervisés par le EHRGC;
- renforcement des processus de diligence raisonnable après analyse de la mise en œuvre;
- mesures de suivi (p. ex., évaluations EcoVadis des fournisseurs; pourcentage d'enquêtes et de rapports de notre ligne Credo d'assistance en matière d'intégrité).

Conclusion

Nous nous engageons à améliorer continuellement nos efforts pour identifier, évaluer et intervenir dans le cadre de répercussions sur les droits de la personne dans le cadre de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. Au fur et à mesure que nous avançons, nous rendrons compte de ces progrès dans les versions ultérieures de la présente Déclaration et d'autres divulgations.