



## ***Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement***

### **Rapport de divulgation**

#### **I. Entité déclarante**

---

Le présent rapport de divulgation est soumis par **Dedert Corporation** (ci-après dénommée « DEDERT »).

#### **II. À propos de ce rapport de divulgation**

---

Le présent rapport de divulgation est soumis conformément à la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (projet de loi S-211) et aux directives émises par Sécurité publique Canada.

#### **III. Introduction**

---

DEDERT et ses sociétés affiliées s'engagent à faire preuve d'intégrité, de respect et de loyauté dans leurs activités commerciales. Cet engagement comprend le traitement juste et équitable des employés, des partenaires commerciaux (et de leurs employés), des membres de la communauté et de toutes les autres parties prenantes avec lesquelles nous faisons affaire. DEDERT ne tolère pas le travail forcé, le travail des enfants ou toute autre violation des droits de l'homme dans ses activités commerciales.

#### **IV. Structure de l'entreprise, activités et chaînes d'approvisionnement**

---

DEDERT est une entreprise internationale acquise par le Groupe ANDRITZ en octobre 2023. Forte de plus de 55 ans d'expérience, elle fournit des technologies de pointe en matière de séchage et d'évaporation à des clients partout dans le monde. Nous nous engageons à relever les défis liés aux procédés de nos clients et à les aider à optimiser leur consommation d'énergie et leur performance, en mettant l'accent sur le service à la clientèle et l'innovation technologique. Les évaporateurs et sécheurs de DEDERT sont reconnus pour leur innovation et leur efficacité énergétique. À ce jour, nous avons réalisé plus de 1 800 installations pour plus de 400 clients à l'échelle mondiale. Notre équipe d'ingénieurs chevronnés se distingue par son expertise éprouvée, sa passion et son engagement, ce qui nous permet de repousser les limites technologiques, de pénétrer de nouveaux marchés et de mieux soutenir nos clients, tout en offrant constamment les systèmes les plus fiables et les plus performants sur le marché.

DEDERT est constituée et a son siège social en Illinois, avec des sociétés sœurs au Canada, en Chine, au Danemark, à Shanghai et au Royaume-Uni. DEDERT emploie environ 50 personnes dans l'Illinois.

DEDERT dispose d'une chaîne d'approvisionnement mondiale qui comprend :

- Fournisseurs de matériaux directs (par exemple, composants d'automatisation, fabricants, pompes, valves, ventilateurs, pièces de rechange, etc.), de matériaux de fabrication et de matériaux d'emballage. Ces matériaux sont approvisionnés auprès d'entités affiliées de DEDERT ainsi que de fournisseurs et vendeurs tiers non affiliés situés partout dans le monde, notamment aux États-Unis, au Canada, en Europe et en Chine.
- Fournisseurs de biens et de services indirects, y compris les services professionnels, les fournitures de bureau et les services de vente et de marketing.



- Clients principalement situés aux États-Unis et au Canada, ainsi que certains au Mexique, en Amérique du Sud, en Europe, en Australie et en Asie.

## **V. Politiques relatives au travail forcé et au travail des enfants**

---

Le *Code de conduite et d'éthique* de DEDERT exige de tout le personnel qu'il adhère aux plus hauts niveaux d'éthique et d'intégrité dans toutes ses activités professionnelles. Cela inclut le respect des lois et des normes juridiques applicables, ainsi que la responsabilité de maintenir un environnement de travail sûr, sain et respectueux. L'un des principes fondamentaux du *Code de conduite et d'éthique* est que les membres du personnel se traitent mutuellement avec respect, dignité et équité et qu'ils protègent les droits de l'homme dans le cadre de leurs activités professionnelles quotidiennes. À cette fin, le *Code de conduite et d'éthique* interdit expressément à quiconque de se livrer à toute forme de travail forcé, de travail involontaire et/ou de travail des enfants, ou d'en tirer profit. Les employés reçoivent une copie du *Code de conduite et d'éthique* lors de leur intégration au sein de l'entreprise et doivent se conformer aux normes de conduite qui y sont énoncées. En outre, les employés reçoivent une formation et des communications périodiques expliquant leur responsabilité d'agir de manière éthique et dans le respect de la loi.

DEDERT démontre également son engagement envers la protection des droits de la personne en appliquant le *Code de conduite et d'éthique des fournisseurs* d'ANDRITZ ainsi que la *Politique de conduite et d'éthique des fournisseurs*, que DEDERT a commencé à mettre en œuvre en 2024. Le *Code de conduite et d'éthique des fournisseurs*, qui traite d'une série de sujets dont les droits de l'homme et les conditions de travail équitables, définit les exigences minimales pour tout vendeur ou fournisseur tiers engagé dans des transactions commerciales avec DEDERT. Le Code exige expressément que les fournisseurs ou vendeurs de DEDERT s'abstiennent de se livrer à toute forme de travail des enfants, de travail forcé ou involontaire, d'esclavage moderne ou de pratiques similaires, ou d'en tirer profit. Ces vendeurs et fournisseurs sont également tenus de reconnaître et d'adhérer aux principes énoncés dans le *Code de conduite et d'éthique des fournisseurs*. Cela implique que ces vendeurs ou fournisseurs s'engagent à exiger de leurs partenaires commerciaux des normes de conformité identiques ou similaires. DEDERT a lancé la mise en œuvre d'un module de formation sur le *Code de conduite et d'éthique des fournisseurs*, accessible sur une base volontaire aux vendeurs et fournisseurs tiers.

Afin de créer un lieu de travail plus transparent, plus sûr et plus éthique, DEDERT a également mis en place un système de dénonciation hautement sécurisé connu sous le nom de Speak Up! Cet outil de signalement en ligne permet aux employés et aux partenaires commerciaux tiers de signaler des cas de mauvaise conduite réelle ou présumée au service de conformité du groupe de manière sûre et confidentielle. L'outil de rapport Speak Up! est accessible en ligne et par code QR.

## **VI. Processus de diligence raisonnable concernant le travail forcé et le travail des enfants**

---

Avant la mise en œuvre des processus d'ANDRITZ, la diligence raisonnable à l'égard des fournisseurs et vendeurs reposait principalement sur les observations faites lors de visites sur leurs sites. DEDERT intègre désormais les processus d'ANDRITZ, lesquels prévoient un filtrage des vendeurs et fournisseurs au moyen d'une procédure de préqualification et d'intégration. Ce processus comprend l'élaboration et l'évaluation d'un *questionnaire de présélection* détaillé. Le questionnaire aborde une série de sujets, dont les droits



de l'homme et les conditions de travail équitables. Dans certains cas, le vendeur ou le fournisseur fera également l'objet d'un audit sur place. Les résultats de l'évaluation des vendeurs et des fournisseurs détermineront si le partenaire commercial potentiel peut être engagé et/ou si des contrôles supplémentaires sont nécessaires pour atténuer les risques.

## **VII. Risque de travail forcé et de travail des enfants**

---

DEDERT évalue le risque de conformité des fournisseurs, qui prend en compte le risque de travail forcé et de travail des enfants, dans le cadre de son examen annuel de la gestion des risques. En outre, DEDERT utilise les informations recueillies par le biais de son *questionnaire de préqualification* et de son processus d'intégration pour identifier les risques de travail forcé et de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. DEDERT prend également en compte les régions où se trouvent ses vendeurs et fournisseurs tiers, les matériaux et produits qu'ils achètent, et l'historique de leurs relations pour évaluer le risque correspondant. Dans certains cas, DEDERT procédera à des audits sur place des installations des vendeurs ou des fournisseurs.

## **VIII. Remédiation**

---

DEDERT n'a identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités commerciales ou ses chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, DEDERT n'a pas eu à mettre en œuvre de mesures correctives liées au travail forcé ou au travail des enfants.

## **IX. Formation**

---

DEDERT propose une formation sur le *Code de conduite et d'éthique*. Ce module de formation aborde les questions relatives aux droits de l'homme et l'importance de traiter les employés et les partenaires commerciaux tiers de manière équitable, avec intégrité et respect. DEDERT suit régulièrement l'achèvement de cette formation.

DEDERT va également poursuivre le développement du module de formation sur le *Code de conduite et d'éthique des fournisseurs*, qui est mis à la disposition des employés et des vendeurs et fournisseurs tiers sur une base volontaire.

## **X. Évaluation de l'efficacité**

---

DEDERT développera les indicateurs d'ANDRITZ conçus pour évaluer son efficacité à réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Cela inclut le suivi régulier de la conformité des fournisseurs avec les exigences de préqualification et d'intégration de DEDERT. En outre, DEDERT suit le nombre de signalements alléguant une inconduite liée à un fournisseur (y compris le recours au travail forcé et au travail des enfants) par l'entremise de la plateforme Speak Up! et d'autres outils de signalement internes.

## **XI. Approbation**

---



Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de **DEDERT CORPORATION** conformément à l'article 11(4)(a) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (« Loi »).

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité mentionnée ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

Date : 19 mai 2025  
(signature sur la version en anglais)