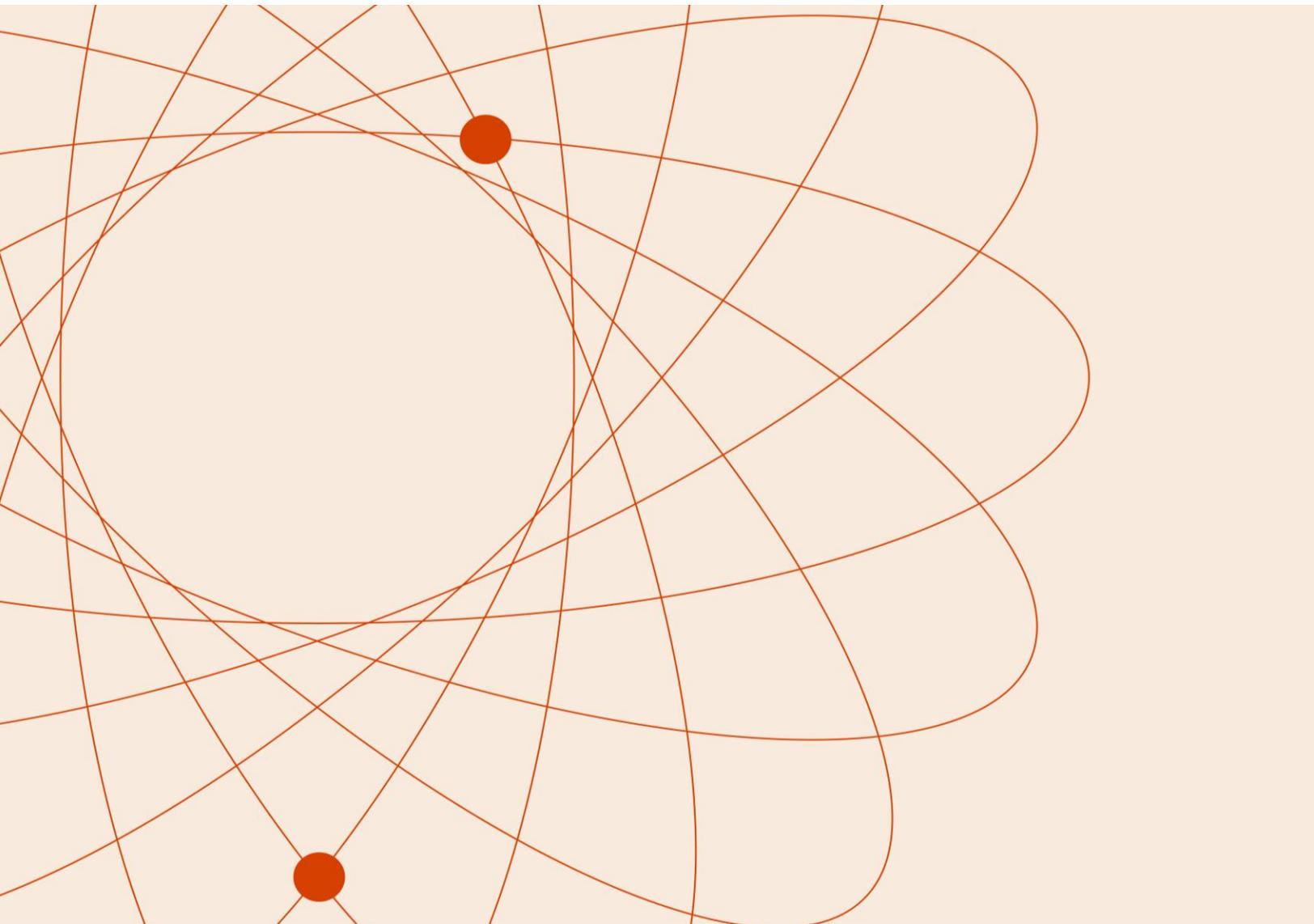


Rapport sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement



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

I. Entités déclarantes visées par le présent rapport

Le présent rapport est rédigé en vertu de l'article 11 de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »). La Loi exige que les entreprises exerçant des activités au Canada fassent rapport sur les mesures qu'elles ont prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à n'importe quelle étape de la production de biens au Canada ou ailleurs par l'entreprise, ou des biens importés au Canada par l'entreprise. Il s'agit d'un rapport conjoint de Thomson Reuters Corporation et de ses filiales¹ qui ont l'obligation de publier un rapport en vertu de la Loi (collectivement « Thomson Reuters »). Thomson Reuters approuve et publie ce rapport conformément à la Loi pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2024. Thomson Reuters est une société dont le siège social est situé en Ontario et dont les actions sont inscrites à la Bourse de Toronto et au NASDAQ Global Select Market (NASDAQ).

Ce rapport décrit la structure et les activités de notre entreprise, les politiques pertinentes et les efforts continus pour réduire la possibilité que le travail forcé et le travail des enfants se produisent dans nos chaînes d'approvisionnement commerciales ou mondiales. En plus de respecter nos obligations en vertu de la Loi, nous avons l'intention d'utiliser ce rapport pour permettre aux actionnaires, aux clients et aux fournisseurs de faire des choix éclairés au sujet des entreprises qu'ils soutiennent.

¹ Les entités tenues de publier un rapport en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et qui sont donc visées par ce rapport de groupe sont : 3276838 Compagnie de la Nouvelle-Écosse; LiveNote Technologies Limited; LN Holdings Limited; Thomson Reuters (Legal) Inc.; Thomson Reuters (Fiscalité et comptabilité) Inc.; Thomson Reuters (TRI) Inc.; Thomson Reuters America Corporation; Thomson Reuters Canada Limitée; Thomson Reuters Finance S.A.; Thomson Reuters Holdco LLC; Thomson Reuters Holdings SA; Thomson Reuters Investment Holdings Ltd.; Thomson Reuters No. 4 Inc.; Thomson Reuters No. 5 LLC; Thomson Reuters No. 8 LLC; Thomson Reuters U.S. LLC; TR (2008) Limitée; TR 2023 LLC; TR Holdings Limited; TR U.S. Inc.; et West Publishing Corporation.

II. À propos de notre entreprise

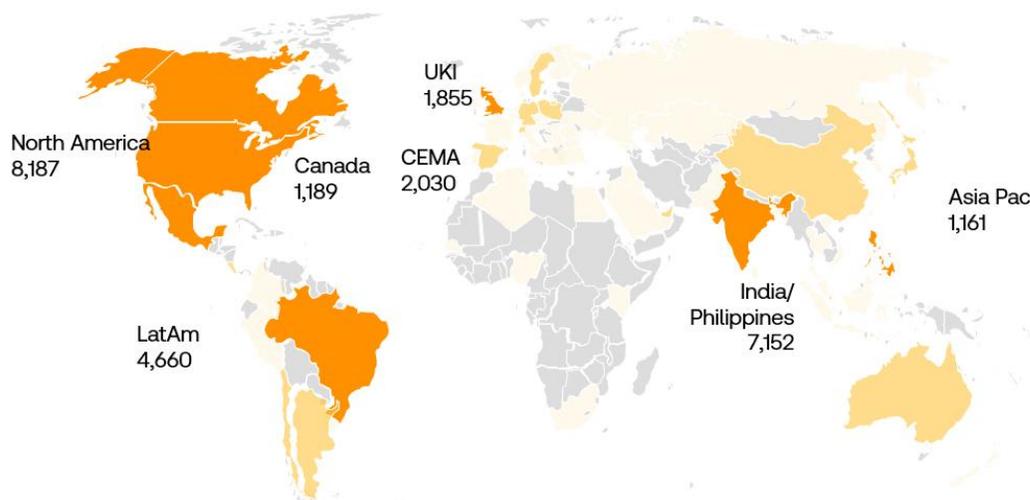
Thomson Reuters éclaire la voie à suivre en réunissant le contenu et la technologie fiables dont les gens et les organisations ont besoin pour prendre les bonnes décisions. L'entreprise sert des professionnels dans les domaines juridique, fiscal, d'audit, de comptabilité, de conformité, du gouvernement et des médias. Ses produits combinent des logiciels hautement spécialisés et des connaissances pour donner aux professionnels les données, les renseignements et les solutions nécessaires pour prendre des décisions éclairées et aider les institutions dans leur quête de justice, de vérité et de transparence. Reuters, qui fait partie de Thomson Reuters, est l'un des principaux fournisseurs mondiaux de journalisme et d'informations fiables.

Thomson Reuters tire la majeure partie de ses revenus de la vente de solutions d'information et de logiciels, principalement sur une base d'abonnement récurrent. Nos clients sont mondiaux. En 2024, 73% de nos revenus provenaient des États-Unis, 7% des autres Amériques, 16% de l'Europe, du Moyen-Orient et de l'Afrique, et 4% de l'Asie-Pacifique.

Aperçu de la main-d'œuvre 2024 – les régions plus sombres représentent un plus grand nombre d'employés; Les sections grises ne s'appliquent pas.

Global Footprint of 72 countries, 93 locations, and 64 News Bureaus

Based on Regional Scorecard cuts, global heatmap by country



Nous sommes organisés en cinq segments à déclarer soutenus par un centre corporatif :

- Professionnels du droit - Fournit aux cabinets d'avocats et aux gouvernements des produits de recherche et de flux de travail alimentés par des technologies de pointe, y compris l'IA générative, en mettant l'accent sur la recherche juridique intuitive et les solutions de flux de travail juridiques intégrées qui combinent contenu, outils et analyses.

- **Entreprises** - Sert les entreprises, allant des petites entreprises aux multinationales, y compris les sept plus grands cabinets comptables mondiaux, avec notre gamme complète de produits axés sur le contenu, alimentés par des technologies de pointe, y compris l'IA générative, et des solutions intégrées de flux de travail de conformité pour les aider à atteindre leurs résultats commerciaux.
- **Professionnels de la fiscalité et de la comptabilité** - Fournit des produits de recherche et de flux de travail alimentés par des technologies de pointe, y compris l'IA générative.
- **Reuters News** - Fournit des nouvelles et des données commerciales, financières et mondiales aux organisations médiatiques, aux professionnels et aux consommateurs de nouvelles du monde entier par l'intermédiaire des produits Reuters News Agency, Reuters.com, Reuters Events, Thomson Reuters et aux sociétés financières exclusivement par l'intermédiaire des produits LSEG.
- **Global Print** - Fournit des renseignements juridiques et fiscaux principalement en format imprimé à des clients du monde entier et fournit des services d'impression commerciale à un large éventail d'éditeurs de livres.

Nous appelons nos secteurs des professionnels du droit, des sociétés et des professionnels de la fiscalité et de la comptabilité, sur une base combinée, nos « 3 grands ».

Des informations supplémentaires sur Thomson Reuters sont disponibles dans le rapport annuel 2024 qui est disponible [ici](#)

III. À propos de nos chaînes d'approvisionnement

Our Suppliers are located around the globe and include the following regions:

APAC
EMEA
LATAM
North America

The products and services provided by our suppliers include:

Content Services	Marketing & Media
Contingent Workers	Professional Services & Consulting
Human Resources	Real Estate & Facilities
Information Management	Software & Technology
Insurance	Transportation & Logistics

IV. Notre approche en matière d'identification et de gestion des risques

Thomson Reuters a mis en place des politiques et des pratiques pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soient utilisés à n'importe quelle étape de notre chaîne

de valeur. Certaines politiques et pratiques couvrent l'ensemble de notre chaîne de valeur, tandis que d'autres sont axées spécifiquement sur notre chaîne d'approvisionnement ou nos opérations.

a. Tout au long de notre chaîne de valeur

Thomson Reuters s'engage à respecter les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale de ses employés, de ses personnes concernées, de ses utilisateurs finaux (clients), de ses travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement et de ceux des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Notre approche de la gouvernance et de la gestion des droits de la personne couvre l'ensemble de notre chaîne de valeur et comprend des politiques et des processus de diligence raisonnable pour traiter les problèmes potentiels de travail forcé et de travail des enfants.

Politique, gouvernance et gestion des droits de la personne. Notre entreprise a un impact sur les personnes tout au long de la chaîne de valeur et nous nous engageons à évaluer les impacts de nos activités commerciales et à prioriser les mesures visant à remédier aux impacts négatifs sur les droits de la personne, en nous inspirant du cadre établi dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PNG) des Nations Unies. Comme l'indique notre évaluation de l'importance des droits de la personne de 2022, nous concentrons nos efforts sur les répercussions de nos engagements avec nos principaux groupes de détenteurs de droits : nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs, nos employés, nos personnes concernées et nos clients, et nos communautés. Cette compréhension éclaire notre stratégie et notre feuille de route en matière de droits de la personne. Dans le cadre de notre engagement envers une conduite éthique des affaires, Thomson Reuters est membre du Pacte mondial des Nations Unies (CGNU) et nous alignons nos activités sur les 10 principes universels du Pacte sur les droits de la personne, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces principes comprennent « l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire » et « l'abolition effective du travail des enfants ».

Chez Thomson Reuters, notre approche à l'échelle de l'entreprise en matière de gestion des droits de la personne, y compris les questions liées au travail forcé et au travail des enfants, fait partie des bureaux des ressources humaines, du directeur juridique et des opérations et de la technologie. L'intégration de la politique en [matière de droits de la personne](#) et de notre stratégie en matière de droits de la personne dans l'ensemble de Thomson Reuters est appuyée par un comité directeur interfonctionnel des droits de la personne. Le parrainage et la responsabilité de la haute direction en matière de droits de la personne incombent au directeur des ressources humaines et au chef des affaires juridiques/secrétaire général. Les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), y compris les droits de la personne, sont supervisées par le conseil d'administration et ses comités. Le comité de gouvernance assure la surveillance et la coordination entre les quatre comités permanents du conseil d'administration. Les rôles et les responsabilités des comités sont communiqués chaque année dans notre circulaire de sollicitation de procurations.

Nous examinons et mettons à jour régulièrement notre processus de gestion des droits de la personne et nous nous efforçons d'intégrer efficacement la prise de décisions respectueuses des droits dans l'ensemble de l'entreprise par le biais d'activités de sensibilisation, de conseils et d'outils à l'intention des employés. Nous avons des politiques et des procédures qui renforcent l'engagement de l'entreprise envers les droits de la personne, comme le [Code de conduite et d'éthique professionnelle](#), le [Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement](#) et les processus

d'intégration des fournisseurs et de diligence raisonnable. Celles-ci sont abordées plus en détail ci-dessous. Nous examinons activement les pratiques exemplaires pour cerner et atténuer les risques pour les droits de la personne.

Diligence raisonnable. Nous effectuons une diligence raisonnable continue en matière de droits de la personne conformément aux principes directeurs des Nations Unies pour identifier et traiter les répercussions réelles et potentielles sur les droits de la personne, y compris les risques liés au travail forcé et au travail des enfants. Ce processus est supervisé par le Comité directeur des droits de la personne et attribué aux équipes pertinentes de l'entreprise. Nous nous engageons également à effectuer une évaluation de la pertinence à l'échelle de l'entreprise tous les trois ans. Notre évaluation en 2022 a identifié les priorités suivantes en matière de droits de la personne dans l'ensemble de la chaîne de valeur de Thomson Reuters, classées par groupe de détenteurs de droits (sans ordre particulier) :

- **Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement :** Veiller à ce que tous les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement de Thomson Reuters soient traités avec respect et dignité, et que nos fournisseurs respectent pleinement toutes les lois sur l'emploi, respectent notre Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement et partagent notre engagement à respecter les droits de la personne.
- **Employés :** S'efforcer d'offrir des opportunités de carrière et de rémunération égales grâce à nos examens salariaux mondiaux; travailler à assurer davantage la sécurité de tous les employés, en mettant l'accent sur les journalistes de Reuters, qui sont également des défenseurs des droits de la personne.
- **Personnes concernées :** Veiller à ce que les outils et les produits de Thomson Reuters soient exempts de discrimination et de préjugés, et que les consommateurs connaissent le processus d'accès aux données et de correction afin de s'assurer qu'il n'y a pas de préjudice aux personnes.
- **Clients/utilisateurs finaux :** S'efforcer d'améliorer davantage nos exigences et nos systèmes de cybersécurité afin de protéger les données sensibles des consommateurs contre les violations de données ou les dommages causés par des acteurs malveillants; nous nous efforcer de veiller à ce que les personnes handicapées puissent accéder à nos produits et services et en bénéficier.
- **Communauté/société :** Travailler à améliorer l'accessibilité de nos produits, y compris les mesures d'accessibilité pour les consommateurs aux politiques et aux procédures; chercher à tirer parti de notre travail dans les tribunaux virtuels pour améliorer l'accès à la justice; travailler à réduire les émissions de carbone pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

Notre deuxième évaluation de la pertinence de trois ans a commencé en janvier 2025. De plus amples renseignements sur notre EIDP originale sont disponibles sur notre site Web des relations avec les investisseurs, disponible [ici](#)

Identification des risques du travail forcé et du travail des enfants. Thomson Reuters n'a pas trouvé d'effets négatifs liés au travail forcé et au travail des enfants dans notre chaîne de valeur, mais notre diligence raisonnable a soulevé des risques pertinents pour notre chaîne d'approvisionnement. D'après les conclusions de l'EIDH à l'échelle de la chaîne de valeur, les risques de travail forcé et de travail des enfants ont été identifiés comme les plus pertinents pour notre chaîne d'approvisionnement et négligeables au sein de nos propres opérations. L'évaluation a

déterminé que le risque de travail forcé et de travail des enfants était minime pour nos fournisseurs directs et plus pertinent pour les autres niveaux de la chaîne d'approvisionnement. Plus précisément, l'EIDH a constaté des risques de travail forcé associés au travail de service, comme les nettoyeurs de bureau, contractés par des agences de travail tierces dans certaines régions, et des risques de travail forcé dans la construction d'immeubles de bureaux loués par des entreprises. De plus, l'EIDH a révélé que les travailleurs migrants peuvent être plus vulnérables aux risques de travail forcé et de travail des enfants. Nous reconnaissons que nos activités et nos facteurs externes sont susceptibles d'évoluer, ce qui pourrait avoir une incidence sur la pertinence des risques liés au travail forcé et au travail des enfants, et nous faisons donc preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Thomson Reuters a également élaboré une feuille de route en matière de droits de la personne pour aborder les risques et combler les lacunes de gestion identifiées dans l'EIDH, notamment en améliorant notre approche de l'identification, de l'évaluation et de la gestion des risques de travail forcé et de travail des enfants. Notre engagement à respecter les droits de la personne tout au long de notre chaîne de valeur continuera de guider notre travail.

Principes de confiance. Bien que toutes les entités de Thomson Reuters ne soient pas assujetties aux exigences de la Loi, Thomson Reuters a adopté une approche à l'échelle du groupe pour faire progresser les droits de la personne et lutter contre l'esclavage sous toutes ses formes. La confiance est au cœur de tout ce que nous faisons. Le fondement de la confiance repose sur les principes de confiance de longue date de Thomson Reuters, y compris celui de l'intégrité, de l'indépendance et de l'absence de préjugés, qui sous-tendent également nos décisions d'affaires et nos principes commerciaux. Nous comptons sur un vaste réseau de clients, de partenaires et de fournisseurs, qui ont tous un impact sur les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Dans chaque décision et transaction d'affaires, nous nous efforçons de faire ce qu'il faut – pour nos employés, nos fournisseurs et nos communautés. En tant qu'organisation mondiale, nous reconnaissons que Thomson Reuters a la responsabilité d'appliquer une approche solide et cohérente pour éliminer le risque de travail forcé et de traite de personnes dans nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement.

b. Dans notre chaîne d'approvisionnement

Le code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement de Thomson Reuters détaille les attentes des fournisseurs, y compris en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants, et nous maintenons des processus de diligence raisonnable continus pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement.

Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement de Thomson Reuters. Le [Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement de Thomson Reuters](#) est conçu pour s'assurer que nos fournisseurs respectent des normes conformes à la façon de faire de Thomson Reuters. Notre code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement s'applique à nos fournisseurs dans le monde entier. Dans certains cas, nous avons également permis à certains fournisseurs d'accepter de se conformer à leurs propres codes d'éthique et nous leur demandons de représenter leurs codes analogues conformes aux nôtres. Le Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement vise à susciter l'engagement envers des normes éthiques élevées dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, notamment en

interdisant le recours au travail forcé et au travail des enfants. En ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants, le Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement de Thomson Reuters :

- Interdit aux fournisseurs d'utiliser, de participer ou d'en tirer profit;
- Interdit aux fournisseurs d'utiliser le travail des enfants;
- Interdit aux fournisseurs d'utiliser toute forme de travail non volontaire. Les travailleurs doivent être libres de mettre fin à leur emploi ou à toute autre relation de travail avec le fournisseur à tout moment après un préavis raisonnable sans représailles;
- Exige des fournisseurs qu'ils fournissent aux travailleurs des renseignements essentiels sur l'emploi (comme les salaires, les avantages sociaux, les risques au travail, etc.) dans un format et un langage facilement compréhensible et accessible;
- Exige des fournisseurs qu'ils s'assurent que les heures de travail ne sont pas excessives et ne dépassent pas les maximums légaux;
- Interdit aux fournisseurs d'exiger des travailleurs qu'ils paient des frais de recrutement ou d'autres frais au fournisseur, à l'agent de recrutement ou au sous-agent, et exige que les fournisseurs remboursent les frais s'il s'avère qu'ils ont été payés par les travailleurs;
- Interdit aux fournisseurs d'utiliser des pratiques trompeuses ou frauduleuses pendant le processus de recrutement ou d'emploi;
- Interdit aux fournisseurs d'exiger des travailleurs qu'ils déposent des dépôts ou des documents d'identité auprès du fournisseur et de refuser aux travailleurs l'accès à ces papiers d'identité; et
- Interdit aux fournisseurs d'abuser physiquement ou de discipliner les travailleurs ou d'utiliser d'autres formes d'intimidation contre les travailleurs.
- Les travailleurs, les fournisseurs et les autres parties prenantes peuvent signaler des infractions ou poser des questions sur le Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement en communiquant avec la [ligne d'assistance téléphonique sur la conduite des affaires et l'éthique](#) de Thomson Reuters. Il est interdit aux fournisseurs de prendre des mesures de représailles contre les travailleurs qui, agissant de bonne foi, signalent des violations.

Diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement. Thomson Reuters fait preuve de diligence raisonnable lorsqu'elle établit et entretient des relations avec les fournisseurs, en mettant l'accent sur un large éventail de risques, notamment le travail forcé et le travail des enfants. Nous examinons, intégrons, évaluons et surveillons les tiers tout au long de nos relations afin d'évaluer les risques éthiques et juridiques potentiels, y compris les pots-de-vin, la corruption et les violations du travail, au moyen d'un ensemble de processus officiels. Ces évaluations tiennent compte de la nature des services fournis et des réponses aux questionnaires normalisés, examinés par des experts en la matière.

En vertu de nos politiques, les partenaires commerciaux doivent effectuer une évaluation des risques et accepter le Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement avant de conclure des ententes. Nous réévaluons les fournisseurs lorsque les contrats sont renégociés ou modifiés de façon importante, ce qui peut inclure la demande de renseignements à jour sur la conformité. Si des préoccupations surviennent, nous les abordons avec le fournisseur au cas par cas. Si les problèmes sont graves ou non résolus, nous pouvons refuser ou mettre fin à la relation.

Dans l'ensemble, nos processus d'intégration et de gestion du cycle de vie soutiennent nos objectifs en matière de risque et de conformité et ont renforcé notre confiance dans le respect de nos normes éthiques. À ce jour, aucun cas n'a impliqué de travail forcé ou de travail d'enfants.

c. Dans nos propres opérations

Notre Code de conduite et d'éthique des affaires de Thomson Reuters (le Code) reflète notre approche des affaires et, de concert avec la Politique sur les droits de la personne, notre engagement à l'égard des droits de la personne. Les attentes du Code et nos efforts pour les communiquer et les faire respecter guident notre approche de prévention du travail forcé et du travail des enfants dans nos activités.

Code de conduite et d'éthique des affaires. Le Code de Thomson Reuters est fondé sur notre raison d'être et nos valeurs et établit les normes et les attentes de Thomson Reuters concernant le comportement et les pratiques commerciales de nos employés, travailleurs occasionnels, administrateurs et dirigeants.

Nous révisons le Code au moins tous les deux ans. La version actuelle du Code comprend un énoncé sur notre approche des droits de la personne et des pratiques éthiques de travail, y compris l'interdiction d'utiliser ou de tolérer le travail forcé ou le travail des enfants. Nous déclarons expressément que notre entreprise :

- Se conforme aux lois et pratiques locales du travail et maintient nos propres normes éthiques élevées de traitement des travailleurs;
- Ne tolère pas ou n'utilise pas le travail forcé ou le travail des enfants et ne se livre pas à la traite des personnes ou à l'esclavage;
- Ne tolère pas les violations des droits de la personne;
- Embauche des travailleurs sur la base d'un emploi reconnu ou d'une relation d'entrepreneur indépendant conformément à la loi locale;
- Fournit aux travailleurs des renseignements clairs sur les salaires et les avantages sociaux avant d'être embauchés;
- S'assurer que les salaires et les avantages sociaux sont conformes aux lois applicables;
- Respecte les droits des travailleurs de s'associer librement, d'adhérer ou de former des syndicats ou des comités d'entreprise, et de négocier collectivement conformément à la loi locale; et
- Travaille avec des fournisseurs de haute qualité et d'autres partenaires qui se sont engagés à fonctionner selon des normes éthiques équivalentes aux nôtres.

Nos employés, travailleurs occasionnels, administrateurs et dirigeants sont tenus de soumettre chaque année un accusé de réception qu'ils ont reçu et lu un exemplaire du Code et qu'ils comprennent leurs obligations de se conformer aux principes et aux politiques qui y sont énoncés.

Le Code impose au personnel de Thomson Reuters l'obligation de demander conseil dans des situations éthiques difficiles et de signaler les violations du Code ou de toute autre loi, réglementation ou politique de Thomson Reuters (y compris les violations de nos normes en matière de droits de la personne et/ou les violations du Code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement) à leur gestionnaire, à leur représentant des ressources humaines de Thomson Reuters, ou l'équipe de

conformité de l'entreprise. Conjointement avec le Code, Thomson Reuters met une ligne d'assistance téléphonique (discutée ci-dessous) à la disposition des employés, des entrepreneurs, des fournisseurs, des travailleurs des fournisseurs et des membres du public qui souhaitent signaler leurs préoccupations de manière confidentielle ou anonyme.

Formation. Dans le cadre de notre culture de conduite éthique des affaires, notre Code comprend également des renseignements sur les droits de la personne (y compris la traite des personnes) et sur ce qu'il faut faire si un employé est victime d'une violation de ce genre. Tous les nouveaux employés reçoivent une formation sur le Code pour inclure le travail forcé et le travail des enfants. Nous exigeons également que chaque employé certifie chaque année qu'il a lu et compris le Code, y compris la façon de signaler les infractions. De plus, nous travaillons avec le département de la Sécurité intérieure des États-Unis (DHS) dans le cadre de sa campagne bleue² afin d'offrir aux employés de Thomson Reuters une formation volontaire sur les signes avant-coureurs actuels de la traite et sur la façon dont les individus, les communautés, les gouvernements et le secteur privé peuvent aider à la combattre. En 2024, nous avons élargi notre coopération avec le DHS pour inclure une formation d'intégration pour les nouveaux employés et nous nous sommes associés à la Campagne Cœur Bleu des Nations Unies,³ une initiative mondiale conçue pour sensibiliser la population à la traite des personnes et à ses impacts, afin d'offrir une deuxième possibilité de formation aux employés en milieu d'année.

V. Notre approche en matière d'assainissement

Thomson Reuters valorise la communication ouverte, la transparence et la responsabilité. Nous donnons accès à des mécanismes de règlement des griefs pour permettre aux parties prenantes de soulever des questions et de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, conformément aux principes directeurs des Nations Unies, afin de cerner et d'aborder les répercussions réelles et potentielles sur les droits de la personne. Des mécanismes sont disponibles dans l'ensemble de notre chaîne de valeur, y compris dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement. Dans les cas où Thomson Reuters a causé ou contribué à des répercussions négatives sur les droits de la personne, nous prendrons les mesures correctives appropriées. À ce jour, nous n'avons identifié ni reçu de signalement de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement et n'avons donc pas eu besoin de prendre de mesures pour y remédier.

Accès aux mécanismes de règlement des griefs. Nous donnons accès à des mécanismes de règlement des griefs et encourageons le signalement des comportements contraires à l'éthique ou illégaux et des violations potentielles de notre Code. Les gestionnaires de l'entreprise, les ressources humaines, les avocats de l'entreprise, l'équipe de conformité de l'entreprise ou la [ligne d'urgence sur](#)

² <https://www.dhs.gov/blue-campaign/about-blue-campaign>

³ <https://www.unodc.org/unodc/en/blueheart/>

[le code de conduite et d'éthique des affaires \(la ligne d'urgence\)](#). Les questions et les préoccupations peuvent être soumises par n'importe qui, y compris nos employés, nos fournisseurs, les employés des fournisseurs et les membres du public. La ligne d'assistance est gérée par une tierce partie indépendante et disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par année, avec une assistance dans de nombreuses langues. La ligne d'urgence permet la soumission anonyme et la confidentialité sera maintenue (dans toute la mesure du possible). De plus amples renseignements sont disponibles dans le Code. Les représailles sont strictement interdites. Thomson Reuters évalue tous les signalements faits à la ligne d'urgence, y compris l'escalade à l'équipe appropriée, l'enquête et, au besoin, la prise de mesures correctives en fonction des résultats.

VI. Notre approche pour mesurer l'efficacité

Nous évaluons et cherchons à faire progresser l'efficacité des mesures que nous prenons pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne de valeur. Ces mesures d'efficacité sont en place dans l'ensemble de notre chaîne de valeur, de notre chaîne d'approvisionnement et de nos opérations. Ils comprennent des évaluations et des examens indépendants des politiques et des procédures, entre autres efforts.

À l'échelle de notre chaîne de valeur. Notre approche en matière de droits de la personne est une approche axée sur l'éducation et l'apprentissage continu, la responsabilisation, l'intégration et l'amélioration. La politique sur les droits de la personne de Thomson Reuters reflète notre engagement et notre approche en matière de droits de la personne et est révisée annuellement. Nous suivons les progrès et l'efficacité de l'intégration de notre stratégie en matière de droits de la personne et évaluons continuellement le rendement par l'intermédiaire du Comité directeur des droits de la personne. En 2022, nous nous sommes associés à une société de conseil spécialisée en stratégie spécialisée en droits de la personne et en innovation responsable pour réaliser une évaluation d'impact sur les droits de la personne. Le cabinet de conseil a effectué un examen indépendant de la mesure dans laquelle les répercussions réelles et potentielles, y compris celles liées au travail forcé et au travail des enfants, étaient gérées par les politiques et les processus existants de l'entreprise. Dans le cadre de notre engagement continu envers les principes directeurs des Nations Unies, nous avons convenu d'effectuer des évaluations de la pertinence à l'échelle de l'organisation tous les trois ans et avons commencé notre deuxième évaluation en 2025.

Dans notre chaîne d'approvisionnement. Le code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement de Thomson Reuters comprend nos attentes éthiques à l'égard des fournisseurs à l'échelle mondiale, y compris en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants. En 2023, le code d'éthique de la chaîne d'approvisionnement a fait l'objet d'un examen complet au cours duquel il a été révisé pour s'aligner sur les normes de l'industrie et le cadre de gestion des risques d'entreprise de Thomson Reuters. Il a été mis à jour à nouveau en 2025. Notre processus d'intégration des fournisseurs et d'évaluation des risques est révisé chaque année et, en 2023, nous avons

également pris des mesures pour améliorer son efficacité. Un comité interfonctionnel sur les risques des tiers supervise le programme et ses capacités.

Dans nos opérations. Le Code de conduite et d'éthique des affaires de Thomson Reuters établit des normes éthiques élevées pour notre fonctionnement en tant qu'entreprise et est révisé chaque année. Le chef des affaires juridiques et le chef de la conformité de notre société soumettent un rapport annuel sur notre programme de conformité d'entreprise, y compris les questions liées au Code et aux normes et contrôles de l'entreprise, au comité des risques du conseil d'administration de Thomson Reuters Corporation. Nous avons également rendu notre [ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique des affaires](#) plus accessible en lançant un code QR pour faciliter les rapports, qui est disponible à l'interne et à l'externe.

VII. Regard vers l'avenir

En 2024, nous avons engagé les dirigeants pour revoir les protocoles afin de nous assurer que nous sommes restés fidèles à nos engagements et que nos employés étaient plus conscients des risques. En 2025, nous prévoyons de continuer à prendre des mesures pour faire progresser nos efforts visant à prévenir et à réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans notre entreprise et nos chaînes d'approvisionnement. Nous prévoyons que ces efforts comprendront :

- Mesure 1 : Continuer d'évaluer nos politiques, nos processus et nos procédures, le cas échéant, en tenant compte de l'évolution des pratiques exemplaires.
- Mesure 2 : Renforcer les initiatives de formation pour aider les employés à reconnaître et à prévenir la traite des personnes et le travail forcé, en renforçant leur rôle dans la protection des droits de la personne.
- Mesure 3 : Continuer d'élargir l'évaluation à des groupes plus larges de fournisseurs afin de faire progresser l'évaluation des normes et des contrôles en matière de droits de la personne.

VIII. Signature et attestation

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

« *Michael E. Daniels* »

Michael E. Daniels
Administrateur indépendant principal
Thomson Reuters Corporation
30 mai 2025
J'ai le pouvoir de lier Thomson Reuters Corporation

Cette page a été laissée intentionnellement vide