



Rapport en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada pour l'exercice financier 2024

Gestion mode JR Inc.

A propos de ce rapport

Ce rapport est fait par Gestion mode JR Inc. (la « Société ») 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 ») et se rapporte à l'exercice financier se terminant le 31 mars 2024 (« Exercice 2024 »).

L'information fournie dans ce rapport s'applique à la Société et à sa filiale Joseph Ribkoff Inc. Dans ce rapport, les références à « Joseph Ribkoff », la « Société », « nous », « notre » ou « nos » et autres termes similaires désignent la Société, Joseph Ribkoff Inc. et ses filiales en général, une ou plusieurs d'entre elles, ou les personnes qui travaillent pour elles.

Ce rapport met en lumière les principales actions menées par Joseph Ribkoff au cours du dernier exercice financier pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement.

Prévention et réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants

Chez Joseph Ribkoff, nos employés et nous-mêmes sommes engagés à veiller à ce que chaque décision commerciale à laquelle nous participons favorise le bien-être social dans les pays où nous exerçons nos activités. Notre objectif est de veiller à ce que nos installations de production et nos travailleurs soient traités avec dignité et respect, et à ce que toutes les activités de production soient réalisées conformément à la législation en vigueur en matière de droit du travail.

Au cours de notre dernier exercice financier, nous avons pris diverses mesures 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 à l'étranger par nous ou de biens importés au Canada par nous, notamment les mesures suivantes :

- Nous avons mis à jour notre Code de déontologie des fournisseurs et notre manuel de conformité sociale des fournisseurs et élargi les lignes directrices pour la sécurité de la chaîne d'approvisionnement et des minéraux de conflit. Nous nous sommes également entretenus avec des partenaires de la chaîne d'approvisionnement situés à l'étranger sur les audits réalisés ou à réaliser dans leurs installations.
- Nous avons effectué une évaluation interne des risques et intégré une plate-forme de gestion et d'évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement pour cartographier, surveiller et atténuer les risques pour les droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement.
- Nous avons élaboré un plan d'action à déployer en cas de risque de violation de droits de l'homme.
- Nous avons adopté de nouvelles pratiques et procédures pour augmenter la visibilité que nous avons sur nos fournisseurs de niveau 1.
- Nous avons mené des processus de diligence raisonnable, d'audit de conformité et de surveillance des fournisseurs, et avons continué à mener un exercice de priorisation pour concentrer les efforts de diligence raisonnable sur les risques les plus importants de travail forcé et de travail des enfants.
- Nous avons maintenu des procédures de recrutement et des pratiques d'emploi strictes et avons fourni à notre équipe de conformité une formation et du matériel de sensibilisation sur le travail forcé et le travail des enfants.



Les détails des actions susmentionnées sont exposés dans le présent rapport.

Notre entreprise et notre structure

Basée à Montréal, Québec, Joseph Ribkoff est engagée dans la conception, la fabrication, la distribution et la commercialisation de vêtements pour femmes dans plus de 60 pays à travers le monde, avec ses principaux centres de distribution également situés à Montréal et 13 filiales étrangères agissant principalement en tant que distributeurs sur leurs marchés respectifs.

Joseph Ribkoff Inc. est constituée en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions et est la principale entité d'exploitation responsable de la conception, de la fabrication et de l'approvisionnement de tous les produits vendus. Toutes les conceptions sont créées au siège social et la majeure partie de la fabrication se fait au Canada, par l'entremise de tiers entrepreneur et sous-traitant.

Le groupe Joseph Ribkoff emploie environ 481 personnes dans le monde, dont 345 au siège social de Montréal, au Québec.

Notre chaîne d'approvisionnement

Les vêtements que nous concevons et vendons à nos clients canadiens sont fabriqués par des tiers sous-traitants situés principalement au Québec et en Ontario. Nous faisons également appel à des sous-traitants bulgares et chinois et, dans une moindre mesure, turcs. Ces vêtements finis représentent des fournisseurs de niveau 1 dans notre chaîne d'approvisionnement. En Bulgarie, l'entreprise a créé une filiale chargée de superviser les opérations de fabrication de ses partenaires commerciaux. Cet arrangement nous permet de surveiller et de contrôler de près les processus de fabrication afin d'assurer la qualité et l'efficacité.

Notre organisation s'appuie également sur un réseau établi de partenaires pour l'approvisionnement en tissus (p. ex. polyester, denim, coton) et garnitures (p. ex. boutons, fermetures éclair), classés dans la catégorie des fournisseurs de niveau 2, qui sont principalement situés dans des pays tels que la Corée du Sud, la Chine, la Turquie et les États-Unis.

Bien que notre Code de déontologie des fournisseurs, décrit plus loin, interdise à nos fournisseurs d'utiliser du coton et des produits en coton provenant de la région du Xinjiang en Chine, nous reconnaissons que nous avons une visibilité limitée sur notre chaîne d'approvisionnement au-delà de nos fabricants de vêtements et jusqu'aux niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement tels que les fournisseurs de matières premières et les usines qui filent, tissent, teignent et produisent les tissus et les fils.

Cette structure à plusieurs niveaux souligne la complexité de notre chaîne d'approvisionnement et l'importance d'un suivi et d'une surveillance diligente pour garantir le respect des normes de travail et atténuer les risques de travail forcé et de travail des enfants à tous les niveaux de la production.

Codes, politiques et processus

Alignement avec les normes internationales

Chez Joseph Ribkoff, notre engagement en faveur de la responsabilité sociale et de l'équité fait partie intégrante de nos pratiques commerciales et joue un rôle crucial dans notre stratégie de conformité sociale. Notre Code de déontologie des fournisseurs décrit nos engagements, nos attentes et nos lignes directrices en matière de diligence raisonnable concernant le travail forcé et le travail des enfants. Conformément aux normes internationales, nos activités sont régies et menées dans le respect des lois et des règlements relatifs aux droits de l'homme et englobent les principes et les conventions tirés des principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme, des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.



Valeurs sur les droits de l'homme et engagement sur le travail forcé et le travail des enfants

Chez Joseph Ribkoff, nous nous engageons fermement à respecter et à faire respecter les droits de l'homme dans toutes les facettes de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement. Nos valeurs sont axées sur l'intégrité, l'équité et un sens profond des responsabilités. Nous embrassons la diversité, favorisons l'inclusion et nous nous engageons à créer un environnement de travail et une chaîne d'approvisionnement où les droits fondamentaux et la dignité de chaque individu sont protégés. Cet engagement s'étend à l'ensemble de notre personnel et à notre communauté mondiale, et nous nous efforçons d'apporter une contribution positive aux sociétés dans lesquelles nous opérons.

Notre engagement en faveur d'une conduite responsable est démontré par une série de politiques de ressources humaines que nous avons mises en place, notamment une politique concernant les conflits d'intérêts, une politique concernant la discrimination et le harcèlement, et une politique de partenariat commercial douanier contre le terrorisme (CTPAT). Nous appliquons également des procédures de recrutement et des pratiques d'emploi strictes afin de faciliter le respect des lois applicables en matière d'emploi, de travail et de droits de l'homme.

Code de déontologie des fournisseurs

Dès le début de notre relation commerciale avec nos partenaires commerciaux de notre chaîne d'approvisionnement, nous communiquons nos normes et nos exigences par le biais de notre Manuel de conformité sociale des fournisseurs dans lequel nous décrivons notre Code de déontologie des fournisseurs. Le Code de déontologie des fournisseurs comprend les dispositions suivantes interdisant le travail forcé et le travail des enfants :

« **b. Travail des enfants** : il est interdit de faire travailler une personne âgée de moins de 15 ans, d'un âge allant à l'encontre des lois sur la scolarité obligatoire ou qui n'a pas atteint l'âge minimal établi par la loi, selon ce qui est le plus élevé. Il est interdit d'engager des jeunes travailleurs de moins de 18 ans dans des travaux dangereux ou dans des conditions difficiles, y compris des horaires prolongés ou le travail de nuit.

c. Travail forcé : Le travail forcé est interdit, que ce soit sous la forme d'un travail carcéral, de travail en servitude ou de main-d'œuvre obtenue par esclavage ou la traite des personnes.

Au cours de l'exercice 2024, nous avons mis à jour le Manuel de conformité sociale des fournisseurs et élargi les lignes directrices relatives à la sécurité de la chaîne d'approvisionnement et aux minéraux de conflit.

Joseph Ribkoff croit au traitement équitable de ses employés et attend de ses fournisseurs qu'ils fassent de même. Notre équipe chargée de la conformité établit des lignes directrices axées sur les conditions de travail dans les usines de fabrication et conçues pour garantir le respect par nos fournisseurs de notre Code de déontologie des fournisseurs. Notre objectif est de veiller à ce que nos installations de production et nos travailleurs soient traités avec dignité et respect, et à ce que toutes les activités de production soient réalisées conformément à la législation en matière de droit du travail applicable. À ce titre, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent les lignes directrices relatives au droit des employés à la santé et à la sécurité au travail, à la liberté d'association et à la négociation collective, à la non-discrimination, à la diversité et à l'égalité des chances, en garantissant un environnement de travail avec des salaires, avantages sociaux et des horaires de travail équitables exempt de harcèlement et qu'ils veillent à ce que leurs propres fournisseurs et sous-traitants en fassent de même.



Processus de diligence raisonnable

Joseph Ribkoff reconnaît que l'intégration d'une conduite commerciale responsable dans nos politiques et pratiques est essentielle à nos efforts continus visant à renforcer notre capacité à évaluer nos risques en matière de droits de l'homme et à évaluer l'efficacité de nos politiques et pratiques dans ce domaine.

Nous utilisons une approche basée sur le risque pour évaluer et gérer le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Cette approche nous permet de hiérarchiser nos efforts, de concentrer nos efforts de diligence raisonnable sur les risques les plus graves et d'ajuster nos actions en conséquence.

Notre protocole d'intégration de la chaîne d'approvisionnement prévoit des processus d'intégration cohérents dans le but d'identifier et d'atténuer les risques de violations des droits humains au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Tous nos fournisseurs doivent passer par un tel processus de vérification avant de faire affaire avec nous. Nous demandons également à nos fournisseurs (et à leurs sous-traitants concernés) de signer et de renvoyer notre Code de déontologie des fournisseurs, en guise de reconnaissance et d'engagement à respecter nos lignes directrices, et nous leur demandons de remplir un questionnaire afin d'évaluer le niveau de risque que chaque fournisseur peut représenter. Lorsque le contrôle initial identifie un risque élevé de travail forcé ou de travail des enfants, nous pouvons décider de ne pas passer de contrat avec ce fournisseur.

En outre, nous effectuons régulièrement des audits ou des visites sur place dans les installations de production de nos fournisseurs de niveau 1 à l'étranger, à partir desquels nous importons des produits au Canada, comme l'explique plus en détail la section suivante du présent rapport. Chaque année, nous demandons à la plupart des fournisseurs de niveau 1 de s'assurer qu'un résumé d'un rapport récent d'audit préparé par un tiers soit disponible ou de mandater notre propre consultant une tierce partie pour effectuer un audit de leurs installations. Ces audits nous permettent de gérer objectivement toute non-conformité et d'évaluer tout impact négatif sur nos activités et/ou notre chaîne d'approvisionnement. Nous avons l'intention d'augmenter la portée de nos audits et inspections au cours de l'année civile 2024 et au-delà pour inclure tous les fournisseurs de niveau 1 ainsi que nos fournisseurs de niveau 2 les plus stratégiques situés dans les pays à haut risque.

Afin d'accroître la visibilité sur nos fournisseurs de niveau 1 et 2, nous avons mis en place de nouvelles pratiques et procédures qui nous permettent de vérifier les antécédents de nos fournisseurs actuels et potentiels au niveau international et de recevoir rapidement des notifications en cas d'infraction.

Surveillance et traitement des risques

Dans nos activités commerciales, nous reconnaissons que de multiples facettes peuvent comporter un risque de travail forcé et de travail des enfants. Chez Joseph Ribkoff, la transparence, la responsabilité et l'amélioration continue sont les piliers de notre approche, car nous nous efforçons d'intégrer le respect des droits de l'homme dans le tissu de notre organisation. Nous communiquons régulièrement des mises à jour sur les progrès, les défis et les améliorations aux équipes concernées et l'information est transmise à différents membres de la direction en fonction de leur importance.



Classification des risques

Dans le cadre de notre engagement permanent en faveur de pratiques commerciales éthiques et de la mise en place d'une chaîne de valeur traçable, nous évaluons, contrôlons et atténuons les risques liés au travail forcé et au travail des enfants en identifiant les facteurs qui contribuent à ces risques dans notre chaîne d'approvisionnement. Ces facteurs peuvent inclure la situation géographique, les relations avec les fournisseurs, les réglementations locales et tout incident ou allégation passé. Nous nous référons également au Global Slavery Index et à Walk Free pour nous tenir au courant des tendances mondiales, et nous surveillons le secteur des fournisseurs présentant les risques les plus élevés en matière de droits de l'homme dans notre chaîne d'approvisionnement, y compris le risque lié à l'achat.

Au cours du processus d'évaluation des fournisseurs, nous évaluons et attribuons un niveau de risque aux fournisseurs. Les niveaux de risque peuvent varier de: élevé, modéré élevé, modéré, faible modéré à faible risque.

Nous adoptons une approche proactive du contrôle de la qualité et de la gestion des risques en maintenant une présence régulière sur nos sites canadiens et bulgares tout au long des étapes de production. Nous procédons à des évaluations sur place avant le début de la production et toute anomalie découverte au cours de ces évaluations est signalée à la direction de l'entreprise.

Des audits sociaux sont généralement réalisés tous les 12 à 24 mois dans la plupart des usines de nos fournisseurs de niveau 1 à l'étranger. Les audits sont généralement programmés à l'avance avec les fournisseurs, afin de favoriser une relation de confiance et de coopération, mais Joseph Ribkoff Inc. se réserve le droit de procéder à des audits sans préavis. La fréquence de nos audits est déterminée par le niveau de risque, y compris les résultats de l'audit précédent.

Toute situation de travail forcé ou de travail des enfants constatée sur un site de production constitue un événement de tolérance zéro. Les auditeurs sont chargés d'envoyer une lettre de notification immédiate à Joseph Ribkoff Inc.

Grâce à notre programme d'audit social, les fournisseurs ont la possibilité de remédier aux problèmes identifiés afin de favoriser des lieux de travail sûrs, conformes et respectueux.

Afin de renforcer nos capacités de surveillance concernant le travail forcé et le travail des enfants, au cours de l'exercice 2024, nous avons intégré une plateforme web de gestion et d'évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement pour cartographier, surveiller et atténuer les risques liés aux droits humains dans notre chaîne d'approvisionnement.

Étant donné la nature préliminaire de notre exercice de cartographie des risques et le fait que l'entreprise s'appuie sur des chaînes d'approvisionnement mondiales qui posent des problèmes de visibilité, nos évaluations présentent encore des lacunes.

Les risques que nous avons identifiés grâce à notre cartographie préliminaire sont principalement liés au secteur dans lequel nous opérons, aux types de biens que nous produisons, vendons, distribuons et importons, à l'emplacement de nos activités et de nos opérations, au type de produits que nous nous procurons, aux matières premières ou produits de base utilisés dans nos chaînes d'approvisionnement, à l'utilisation de main-d'œuvre externalisée, contractuelle ou sous-traitée, et au recours à la main-d'œuvre immigrée. Nous comprenons également que le risque de travail forcé et de travail des enfants dans la fabrication de textiles existe et que les chaînes d'approvisionnement qui s'étendent dans certains pays étrangers sont potentiellement confrontées à un risque accru de travail forcé et de travail des enfants.

Les risques liés à la chaîne d'approvisionnement seront d'avantage analysés car le processus d'évaluation se poursuivra au cours de l'année civile 2024 et au-delà.



Mesures correctives

Joseph Ribkoff s'engage à fournir des solutions à toute préoccupation relative aux droits de la personne au sein de notre chaîne d'approvisionnement et nous avons élaboré un plan à déployer si une non-conformité est identifiée. Dans de tels cas, nous travaillerons avec un fournisseur pour mettre en place des actions correctives convenues d'un commun accord et un calendrier pour la mise en œuvre de telles actions. Des audits supplémentaires peuvent également être menés afin de confirmer la conformité à l'avenir.

À l'heure actuelle, nous n'avons trouvé aucun cas de travail forcé ou de travail d'enfants au sein de nos activités ou de nos chaînes d'approvisionnement. Pour cette raison, il n'y a eu aucun cas nécessitant une réparation du travail forcé ou du travail des enfants ou une perte de revenu pour les familles vulnérables dans nos activités et chaînes d'approvisionnement au cours de l'Exercice 2024.

Si des cas de travail forcé ou de travail des enfants sont identifiés ou signalés à l'entreprise, nous nous engageons à prendre des mesures rapides et décisives, y compris des efforts de remédiation, et à mettre en œuvre des mesures correctives afin d'éviter que de tels cas ne se reproduisent.

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs pour remédier à tout problème de non-conformité identifié à la suite d'un audit et utilisons un processus par paliers pour signaler la défaillance et, si nécessaire, mettre fin à notre relation avec les fournisseurs qui ne se conforment pas à nos politiques, procédures ou directives.

Formation des employés

Au cœur de notre engagement à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants se trouve une culture de responsabilité interne et de formation continue. Notre équipe dédiée à la conformité sociale est habilitée à collaborer étroitement avec les unités commerciales et les équipes de la chaîne d'approvisionnement mondiale pour assurer l'alignement sur nos engagements en matière de conformité sociale. L'équipe chargée de la conformité sociale est à l'origine des demandes d'évaluation sur le terrain et des efforts de remédiation. En outre, l'équipe se voit confier la tâche essentielle d'établir des rapports internes et externes sur les questions de conformité sociale, garantissant ainsi la transparence et la responsabilité dans l'ensemble de nos opérations.

Au cours de l'exercice 2024, les membres de notre équipe chargée de la conformité sociale ont participé à des programmes de formation et à des séminaires externes sur l'éthique et la conformité, y compris sur le travail forcé et le travail des enfants. Nous avons également l'intention de dispenser une formation sur l'esclavage moderne à certains employés impliqués dans nos activités d'approvisionnement et d'achats dans un avenir proche.

Plus généralement, tous les employés de Joseph Ribkoff occupant des postes clés sont tenus de suivre une formation en matière de conformité et d'éthique, qui comprend l'examen et la certification de nos politiques fondamentales au moment de l'embauche et chaque année par la suite.

Assurer l'efficacité de nos actions

Garantir l'efficacité de nos actions concernant la surveillance, la lutte et la formation contre le travail forcé et le travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement implique la mise en œuvre d'une approche globale. Les éléments clés que nous considérons sont l'établissement de politiques et de normes claires qui sont communiquées efficacement aux fournisseurs, et nous offrons un soutien dans la mise en œuvre des meilleures pratiques.

Joseph Ribkoff

Nos processus de diligence raisonnable identifient, évaluent et traitent les risques liés au travail forcé et au travail des enfants, qui comprennent les évaluations des fournisseurs, la cartographie des risques et des audits ou inspections réguliers. Nous tirons parti des ressources et collaborons avec des pairs du secteur pour partager les meilleures pratiques. Nous fournissons des canaux permettant aux employés et aux parties prenantes de signaler leurs préoccupations et de veiller à ce que les plaintes fassent l'objet d'une enquête et soient résolues rapidement. Nous recueillons des données, suivons les progrès réalisés et procédons à des examens semestriels afin d'identifier les domaines à améliorer.

Alors que nous évoluons constamment grâce à nos améliorations continues, nous ajusterons nos politiques et nos procédures si nécessaire pour évaluer davantage notre efficacité et contribuer à la durabilité à long terme de nos opérations commerciales.

Approbation et signature

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de la Société le 16 mai, 2024 conformément à l'alinéa 11(4)(b)(ii) de la Loi et constitue notre rapport pour l'exercice se terminant le 31 mars 2024.

Conformément aux exigences de la loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné l'information contenue dans le rapport pour les entités énumérées ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que l'information contenue dans le rapport est véridique, exacte et complète à tous égards important aux fins de la loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

J'ai le pouvoir d'engager Gestion Mode JR Inc.

Signé (Domenico Mancini)

Domenico Mancini
Président du conseil d'administration
Gestion mode JR Inc.
27 mai, 2024