



MARQUES DE VÊTEMENTS FREEMARK INTERNATIONAL INC.

RAPPORT 2024 SUR LE PROJET DE LOI S-211, LOI ÉDICTANT LA
LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL
DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT ET
MODIFIANT LE TARIF DES DOUANES

Pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023

Au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada:

Conformément à la « Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement » (ci-après appelée « la Loi »), Veuillez trouver ci-joint notre rapport pour la période terminée le 31 décembre sur les mesures qu'elle a prises au cours de son dernier exercice pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre étape de la production de marchandises par l'entité — au Canada ou ailleurs — ou de leur importation au Canada.

Marques De Vêtements Freemark International Inc.

Le 16 mai 2024

Montréal, Québec, Canada

Introduction et aperçu de la Compagnie

Fondée à l'origine comme une entreprise en 2004, Marques De Vêtements Freemark International Inc. (ci-après dénommé « FAB » ou « la Compagnie ») s'est positionnée comme un fournisseur canadien pour les meilleurs détaillants au pays. Cette réussite s'est concrétisée en formant des alliances stratégiques avec plusieurs marques établies ou émergentes, de calibre mondial. En ratissant la planète, afin de dénicher des créations novatrices, des chaînes d'approvisionnement fiables, et grâce à ses stratégies de pointe de commercialisation, FAB s'assure d'être une source intarissable où l'on trouve tout ce qui est au goût du jour et à l'avant-garde dans le monde de la mode.

La Compagnie dessert diligemment un réseau stratégique de points de vente, qui comprend les meilleures boutiques indépendantes du pays, ainsi que ses meilleurs magasins à rayons, chaînes spécialisées et magasins à grandes surfaces. En s'alliant aux meilleures agences commerciales au Canada, FAB propose à la fois une connaissance et une maîtrise avérées de l'industrie ainsi qu'un excellent service à la clientèle FAB est devenu un constructeur de marque de classe mondiale avec une expertise non seulement en gros, mais également dans les chaînes de vente au détail - Magasins de détail, Outlets, Ecommerce.

FAB est déterminée à maintenir sa capacité d'innovation et de renouveau tout en maintenant le cap sur son objectif visant à déployer des marques de renommée mondiale dans le marché nord-américain. Ainsi, la Compagnie accompagne sans relâche les détaillants en leur fournissant du soutien pour la publicité et la commercialisation; en plus de consolider sa notoriété, saison après saison, par des initiatives soutenues de relations publiques et de publicité.

FAB prend les droits humains très au sérieux et soutient la protection de ces droits tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Toute violation de ces droits est considérée par notre société comme inacceptable. Nous favorisons une culture où nous travaillons en collaboration avec nos fournisseurs et divers partenaires et nous nous engageons à mettre cette question importante au premier plan.

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

La société a été constituée en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions en 2020 et est détenue exclusivement par des citoyens canadiens, directement ou indirectement. Nous vendons des vêtements pour tous les membres de la famille sous les marques « Bench » et « FUBU » en gros aux détaillants du Canada et des États-Unis, et directement aux consommateurs de ces deux pays par l'intermédiaire de notre propre site Web et des sites Web de partenaires de vente au détail.

Bien que nous achetions une petite quantité de produits du Canada, la plupart de nos produits sont importés du Cambodge, du Royaume-Uni, de la Chine, du Bangladesh, du Pakistan et du Vietnam.

Secteurs de risque

Pour gérer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement, nous tenons compte de la proximité physique et de la familiarité.

Les travaux effectués à proximité, que ce soit ailleurs au Canada ou dans notre propre studio photo, nous donnent une visibilité qui atténue fortement ces risques.

Le travail effectué ou sous contrat au Royaume-Uni est plus éloigné. Cependant, notre collaborateur exclusif au Royaume-Uni est un autre propriétaire de marque avec qui nous traitons depuis 7 ans. La familiarité et la concordance des objectifs atténuent fortement les risques de travail forcé et de travail des enfants. En outre, une compréhension de base de l'environnement juridique britannique et de sa proximité avec l'Europe offre un confort supplémentaire.

Le travail effectué en Asie, en raison d'un manque de proximité et de familiarité, est le plus risqué pour nous. Nous employons des agents sur le terrain pour surveiller le respect d'une foule d'exigences, y compris nos politiques sur le travail forcé et le travail des enfants.

Politiques et procédures

a) Nos politiques sur le travail forcé et le travail des enfants

1) Travail forcé

1. Tous les employés doivent travailler sur une base volontaire et ne pas être soumis à une exploitation physique, mentale ou sexuelle, telle que le travail forcé, cautionné et sous contrat.
2. Les employés ne doivent faire l'objet d'aucune forme de coercition, de fraude, de tromperie ou d'abandon du contrôle de leur personne à un autre aux fins d'une telle exploitation.
3. Les employés ne sont pas tenus de faire des heures supplémentaires ou de remplir des quotas de production qui entraînent une violation des exigences légales en matière d'heures de travail.
4. Les employés doivent garder en leur possession ou avoir le contrôle de leur identité personnelle et de leurs documents de voyage.
5. La liberté de mouvement des employés ne doit pas être restreinte; les employés ne doivent pas non plus être empêchés de mettre fin à leur emploi.
6. Les salaires ne sont pas retenus, sauf si la loi le prescrit.
7. La Compagnie et les membres de notre chaîne d'approvisionnement ne doivent utiliser que des agences de placement autorisées par la loi pour opérer et doivent s'assurer que le recrutement des employés, directement ou indirectement, est conforme aux lois et réglementations applicables.

8. Les employés ne doivent pas payer d'honoraires ou de frais connexes engagés aux fins de leur embauche ou comme condition d'emploi. Ces frais ne sont pas déduits et retenus du salaire ou autrement transférés aux employés.
9. Le recours à la prison ou au travail forcé est interdit. Cela comprend les personnes en placement à l'extérieur ou dans des programmes de réadaptation liés à la détermination de la peine.

II) Travail des enfants

1. Tous les employés doivent avoir au moins l'âge légal établi par la loi locale.
2. Si la loi locale ne fixe pas un âge minimum, les employés doivent avoir au moins quatorze (14) ans.
3. Une documentation officielle et vérifiable de la date de naissance de chaque employé, ou un moyen légalement reconnaissable de confirmer l'âge de chaque employé, doit être conservée.
4. Les employés de moins de dix-huit (18) ans ne doivent pas
 - a) effectuer des travaux à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces clos;
 - b) travailler avec des substances dangereuses, des machines, de l'équipement ou des outils dangereux;
 - c) effectuer des travaux impliquant la manutention ou le transport manuel de charges lourdes;
 - d) effectuer un travail de nuit ou toute autre activité comparable.

B) Processus de diligence raisonnable

Au cours de l'année de référence, pour les régions à haut risque, les contrats de fabrication ont été suivis par notre équipe d'agents sur place. Leurs programmes de vérification comprennent, en plus d'autres mesures de contrôle de la qualité, le respect de nos politiques sur le travail forcé et le travail des enfants. Ces programmes fournissent des conseils sur:

- portée et durée de l'audit
- taille des échantillons
- méthodologie de classement qualitatif et quantitatif
- suivi et mesures correctives

Au cours de l'année de référence, un de nos principaux clients a mis à jour son code de conduite, qui comprend des dispositions concernant le travail forcé et le travail des enfants. Nous avons examiné la documentation mise à jour qui nous a été fournie et nous nous sommes assurés que nous demeurions en conformité.

Au cours de l'année de référence, nous avons continué de surveiller les sources d'information du public et de l'industrie concernant les régions à problèmes, les développements juridiques et les histoires internationales qui recoupent nos politiques sur le travail forcé et le travail des enfants.

Mesures correctives prises

Au cours de l'année, les tests de routine d'un de nos produits ont indiqué qu'une petite quantité de coton utilisée dans la production semblait provenir du nord de la Chine, contrairement à nos spécifications de production convenues. Notre politique contre cette source de tissu provient des rapports selon lesquels la minorité ouïghoure de la région du Xinjiang est soumise au travail forcé (entre autres abus).

Le fournisseur en question, qui a par ailleurs un bon dossier et une bonne relation de travail avec l'entreprise, a accepté d'effectuer une restitution complète à nous et à notre client, et nous a donné des assurances satisfaisantes que le problème ne se reproduirait pas.

Aucun autre incident n'a été mis au jour et, par conséquent, aucune autre mesure corrective n'a été nécessaire.

Programme de formation

Dans le cadre de la formation en cours d'emploi, nous nous assurons que les employés responsables de la chaîne d'approvisionnement connaissent les normes de l'industrie et nos politiques sur le travail forcé et le travail des enfants.

Efficacité et évaluation

Notre Directeur de la chaîne d'approvisionnement est chargé de surveiller l'efficacité de nos procédures dans le maintien de nos politiques sur le travail forcé et le travail des enfants.

APPROBATION ET ATTESTATION

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, nous soussignés attestons que:

- en tant que conseil d'administration, nous avons le pouvoir de lier Freemark Apparel Brands International Inc., et
- nous avons examiné l'information contenue dans le rapport pour la société. À la lumière de nos connaissances et après avoir fait preuve de diligence raisonnable, nous attestons que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants pour l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Victor Levis, CPA

Directeur général et membre du conseil d'administration

Le 16 mai 2024



Michael Routtenberg, LLB

Coprésident et membre du conseil d'administration

Le 16 mai 2024

