

DÉCLARATION RELATIVE À L'ESCLAVAGE MODERNE 2024-2025

Le présent rapport détaille la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme menée par la marque de vêtements « **Moose Knuckles** » (détenue et exploitée par Modes Moose Inc.) (ci-après « Moose Knuckles ») conformément à la Loi canadienne sur l'esclavage moderne S-211. Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, spécifiquement concernant le travail forcé et le travail des enfants.

Table des matières :

1. Introduction
 - 1.1. Présentation de l'entreprise pour le rapport
 - 1.2. Structure du groupe
2. Engagement politique
 - 2.1. Politique des droits de l'homme
 - 2.2. Alignement avec la Loi S-211
3. Cartographie de la chaîne d'approvisionnement
 - 3.1. Identification des fournisseurs
 - 3.2. Répartition géographique
4. Évaluation des risques
 - 4.1. Identification des domaines à haut risque
 - 4.2. Évaluation des fournisseurs
5. Processus de diligence raisonnable notamment concernant le travail forcé et le travail des enfants
 - 5.1. Évaluation des fournisseurs
 - 5.2. Engagement avec les fournisseurs
 - 5.3. Audits et visites
 - 5.4. Évaluation des risques liés au travail forcé et au travail des enfants
 - 5.5. Mesures préventives
6. Formation et renforcement des capacités
 - 6.1. Initiatives de formation pour les employés et fournisseurs
 - 6.2. Initiatives futures de formation pour les employés et fournisseurs
7. Collaborations et partenariats
 - 7.1. Engagement avec des ONG et des agences gouvernementales
 - 7.2. Collaboration de l'industrie
8. Rapports et transparence
 - 8.1. Rapports annuels
 - 8.2. Divulgence des efforts et des résultats
9. Informations complémentaires et approbation du conseil d'administration
10. Annexes et documents justificatifs

*Cette Table des matières présente la structure du rapport de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. C'est une vue d'ensemble claire des sujets traités et de l'organisation du contenu du rapport.

1. Introduction

1.1. Présentation de l'entreprise en ce qui concerne la diligence raisonnable en matière d'esclavage moderne et de droits de l'homme

Rapport sur l'esclavage moderne pour l'exercice clos le 31 mars 2025

Le présent rapport a été réalisé conformément à la Loi S-211 édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modifiant la Loi sur le tarif des douanes. Le présent rapport présente l'approche et les initiatives de Moose Knuckles pour identifier et traiter les risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités commerciales et dans sa chaîne d'approvisionnement au cours de l'exercice commençant le 1er avril 2024 et clos le 31 mars 2025.

1.2. Structure du groupe

Moose Knuckles a été créé en février 2010 et son siège social est sis au 225 Chabanel St. West, Suite 300, Montreal, QC.

2. Engagement politique

Notre politique en matière de droits de l'homme est alignée sur la Loi S-211 et met l'accent sur les points suivants :

- Tolérance zéro pour le travail forcé, le travail des enfants et toute forme d'esclavage moderne.
- Respect des normes internationales du travail et des exigences légales.
- Engagement en faveur de la transparence et de la responsabilité dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement.

2.1. Politique des droits de l'homme

Afin de soutenir notre politique en matière de droits de l'homme, nous exigeons de tous nos fournisseurs qu'ils soient socialement responsables et respectueux de la loi. Tous les fournisseurs de Moose Knuckles doivent certifier leur conformité sociale et fournir des rapports d'audit détaillés concernant leur usine.

Moose Knuckles travaillera uniquement avec des fournisseurs qui respectent la culture au sein de laquelle ils opèrent, la législation locale et les employés qui fabriquent les produits Moose Knuckles.

2.2. Alignement avec la Loi canadienne sur l'esclavage moderne S-211

Notre alignement avec la Loi canadienne sur l'esclavage moderne S-211 témoigne de l'engagement indéfectible de Moose Knuckles à faire respecter les droits de l'homme et à lutter contre toutes les formes d'esclavage moderne. Nous avons intégré les principes et les exigences de la Loi S-211 dans notre politique des droits de l'homme, garantissant une tolérance zéro à l'égard du travail forcé, du travail des enfants et de toute forme d'exploitation au sein de notre chaîne d'approvisionnement et de nos opérations. En respectant cette loi, nous donnons la priorité à la transparence, la responsabilité et l'amélioration continue de nos processus de diligence raisonnable. Nos efforts visent à développer une chaîne d'approvisionnement exempte de violations des droits de l'homme et à soutenir l'objectif plus large d'éradication de l'esclavage moderne à l'échelle mondiale. Cet alignement sur la Loi S-211 constitue la pierre angulaire de notre cadre éthique, guidant nos actions et initiatives pour promouvoir le respect des droits de l'homme dans l'ensemble de nos pratiques commerciales.

3. Cartographie de la chaîne d'approvisionnement

Nous avons cartographié notre chaîne d'approvisionnement afin d'identifier :

- Les fournisseurs directs et indirects, y compris tous les prestataires et les sources de matières premières.
- Les lieux géographiques et les risques potentiels liés au travail forcé et au travail des enfants.

3.1. Identification des fournisseurs

Moose Knuckles a réalisé un exercice de cartographie de la chaîne d'approvisionnement afin d'identifier la localisation et l'importance de tous les fournisseurs de Niveau 1 et de Niveau 2. Une grande partie de notre production finale est répartie entre la Chine et le Viêt Nam, ainsi qu'une petite partie au Pérou, le reste étant réparti dans d'autres chaînes d'approvisionnement listées ci-dessous.

3.2. Répartition géographique

Nous nous approvisionnons auprès d'environ 75 fournisseurs, divisés entre produits finis (Niveau 1) et matières premières (Niveau 2). Nous achetons des produits finis auprès de fournisseurs au Viêt Nam, en Chine, au Pérou, au Canada et au Portugal. Nous achetons des matières premières auprès de fournisseurs en Corée du Sud, en Chine, au Viêt Nam, au Japon, à Taïwan et au Canada.

L'emballage de nos produits se fait dans chaque pays d'origine.

4. Évaluation des risques

Notre évaluation des risques se concentre sur:

- L'identification des activités à haut risque et des zones sujettes au travail forcé et au travail des enfants.
- L'évaluation des fournisseurs sur la base de facteurs de risque tels que le secteur d'activité, la situation géographique et les pratiques de travail.

4.1. Identification des domaines à haut risque

Le processus d'identification des zones à haut risque de notre chaîne d'approvisionnement implique une évaluation complète qui tient compte de différents facteurs. La première étape consiste à cartographier notre chaîne d'approvisionnement afin de comprendre la situation géographique de nos fournisseurs et prestataires. Ensuite, nous évaluons la nature des activités et des industries à chaque niveau de la chaîne d'approvisionnement afin d'identifier les secteurs les plus vulnérables aux violations des droits de l'homme, y compris le travail forcé et le travail des enfants. Nous évaluons également les risques en fonction de facteurs tels que les lois et réglementations locales, les conditions socio-économiques et les données historiques sur les violations des droits de l'homme dans certaines régions ou secteurs d'activité. Ce processus nous permet de hiérarchiser efficacement les ressources et les interventions, en mettant l'accent sur les zones où le risque de violations des droits de l'homme est le plus élevé. Des révisions et des mises à jour régulières de ce processus d'identification garantissent une attitude proactive face aux risques émergents et à l'évolution des défis au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Dans le cadre de notre processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme («**Processus HRDD**»), nous utilisons le « Manuel HRDD » élaboré par l'accélérateur des droits humains des Nations Unies pour cartographier et identifier les zones à haut risque de notre chaîne d'approvisionnement.

4.2. Évaluation des fournisseurs

Lors de l'évaluation de nouveaux fournisseurs, Modes Moose met en oeuvre un Processus HRDD pour garantir des pratiques d'approvisionnement éthiques. Ce processus commence par l'évaluation de l'engagement du fournisseur en matière de droits de l'homme par le biais d'un questionnaire d'auto-évaluation couvrant des domaines clés tels que les pratiques de travail, les conditions de travail et le respect des normes internationales. Nous examinons les audits des fournisseurs afin de vérifier leur conformité légale et d'évaluer leur réputation dans le secteur. En outre, nous effectuons des visites sur place afin d'évaluer directement les conditions de travail et d'identifier tout risque potentiel de violation des droits de l'homme, y compris le travail forcé et le travail des enfants. Notre Processus HRDD implique également d'établir un dialogue avec les partenaires intéressés, notamment les communautés locales et les employés, afin de recueillir des informations sur les activités du fournisseur et de détecter d'éventuels signaux d'alerte. En intégrant des critères relatifs aux droits de l'homme dans notre processus d'évaluation des fournisseurs, nous visons à établir des partenariats avec des fournisseurs qui partagent notre engagement à respecter les droits de l'homme et les normes éthiques tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Le Diagnostic de conformité sociale est un élément de notre processus d'auto-évaluation réalisé via notre tableau de bord environnemental (sur la plateforme www.sustain.life). Voir un exemple de questionnaire dans l'ADDENDUM 1.

5. Processus de diligence raisonnable notamment concernant le travail forcé et le travail des enfants

Notre Processus HRDD comprend :

- Des évaluations régulières des fournisseurs afin de veiller au respect de notre politique des droits de l'homme et de nos exigences en matière de contrôle de la qualité.
- Collaborer avec les fournisseurs afin de résoudre et d'atténuer les risques liés au travail forcé et au travail des enfants grâce à un dialogue ouvert; et
- Réaliser des audits et des visites sur place pour vérifier la conformité et détecter tout signe de travail forcé ou de travail des enfants.

5.1. Évaluation des fournisseurs

Le Diagnostic de conformité sociale est une auto-évaluation réalisée annuellement par les fournisseurs dans le cadre de notre processus d'évaluation de la durabilité (qui comprend également des informations sur l'environnement). Il est envoyé par l'intermédiaire de notre tableau de bord environnemental (sur la plateforme www.sustain.life) et nous demandons aux fournisseurs de le compléter ou de le mettre à jour tous les ans.

5.2. Engagement avec les fournisseurs

Moose Knuckles a développé un code de conduite sur le lieu de travail (« **Code** ») que tous les fournisseurs doivent reconnaître et accepter. Le Code établit les exigences minimales que tous les fournisseurs doivent respecter pour faire affaire avec nous.

Outre les dispositions spécifiques du Code, Moose Knuckles attend de ses fournisseurs qu'ils agissent de façon raisonnable à tous égards et veillent à ce qu'aucune situation

d'abus, d'exploitation ou d'illégalité n'existe sur leur lieu de travail. Le Code vise deux questions importantes :

Loi du pays : Les fournisseurs de Moose Knuckles doivent agir dans le plein respect des lois de leurs pays respectifs et de toutes les autres lois, règles et réglementations applicables, y compris celles relatives au travail, à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'environnement.

Sous-traitance : Moose Knuckles n'accepte en aucun cas que la production de ses produits soit confiée en sous-traitance à des usines non agréées. Moose Knuckles travaillera uniquement avec des usines qui respectent le Code et qui en ont signé une copie qui lui a été renvoyée. Le fournisseur doit accepter de divulguer à Moose Knuckles le nom et l'adresse de toutes les usines intervenant dans la production de nos vêtements et produits et obtenir notre accord préalable.

5.3. Audits et visites

Moose Knuckles reconnaît les cabinets d'audit indépendants tels que Intertek, SGS et Bureau Veritas. Les audits peuvent être effectués par l'une des sociétés susmentionnées, sans s'y limiter, et les fournisseurs peuvent s'adresser au responsable de la conformité du département d'assurance qualité de Moose Knuckles pour toute question. Moose Knuckles exige la divulgation complète de toutes les usines qui fabriquent, en tout ou partie, des produits de la marque Moose Knuckles. Aucun fournisseur n'a le droit de confier la fabrication d'un produit Modes Moose à une usine qui n'a pas été approuvée au préalable par notre équipe de production, pour quelque raison que ce soit.

Comme la plupart des cabinets d'audit, Moose Knuckles Canada évalue la conformité des fournisseurs sur quatre niveaux :

- Risque faible (Conforme)
- Risque modéré (Infractions mineures)
- Risque élevé (Infractions majeures)
- Risque extrême (Tolérance zéro)

Après chaque audit, les inspecteurs organisent une réunion avec la direction de l'usine afin de présenter les résultats de l'audit, le niveau attribué et les éventuelles mesures correctives que l'usine doit engager pour se conformer au code de conformité. Chaque niveau prévoit des délais spécifiques concernant les corrections à apporter et les dates de nouvel audit.

5.4 Évaluation des risques liés au travail forcé et au travail des enfants

Afin de lutter spécifiquement contre le travail forcé et le travail des enfants, nous procédons à des évaluations des risques afin d'identifier les indicateurs de travail forcé ou de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement, nous mettons en oeuvre des mesures spécifiques pour prévenir, détecter et gérer les cas de travail forcé et de travail des enfants, et nous collaborons avec des organismes spécialisés et des experts afin d'améliorer notre compréhension et notre approche de la lutte contre ces questions. Cela est clairement décrit dans notre Manuel du vendeur sur la conformité sociale.

5.5 Mesures préventives

À l'heure actuelle, les mesures préventives se limitent à la connaissance du secteur acquise par les équipes de production et d'approvisionnement lors de l'évaluation des vendeurs potentiels dans les régions à haut risque. Les vendeurs sont soumis à des évaluations telles que décrites ci-dessus et reçoivent la visite d'un membre de l'équipe avant de devenir partenaires.

6. Formation et renforcement des capacités

Nous proposons des initiatives de formation et de renforcement des capacités afin de sensibiliser les employés, les fournisseurs et les parties prenantes sur les risques et les indicateurs du travail forcé et du travail des enfants, et de donner aux individus les moyens de reconnaître et de signaler les cas présumés de travail forcé et de travail des enfants.

6.1 Initiatives de formation pour les employés et fournisseurs

La démarche actuelle de Moose Knuckles en matière de formation sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, de travail forcé et de travail des enfants comprend les initiatives suivantes :

- Les nouveaux membres de l'équipe de production sont informés des exigences en matière d'intégration des fournisseurs et des documents relatifs au code de conduite, notamment en ce qui concerne les régions et les chaînes d'approvisionnement à haut risque
- L'équipe participe à des sessions de formation en ligne et à des webinaires facultatifs
- Lors de l'intégration de nouveaux fournisseurs dans des zones à haut risque, nous demandons l'avis de pairs disposant d'une expertise locale

6.2 Initiatives futures de formation pour les employés et fournisseurs

Pour 2024, nous prévoyons de mettre en oeuvre un programme de formation plus rigoureux et formel pour tous les employés qui travaillent en étroite collaboration avec les équipes de développement de produits et de production ainsi qu'avec les principaux fournisseurs. L'objectif est de résoudre les questions de travail forcé et de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de l'habillement et d'améliorer les stratégies d'atténuation et d'élimination.

7. Collaborations et partenariats

Nous collaborons avec :

- Des ONG, des associations sectorielles et des agences gouvernementales axées sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.
- Des pairs et des parties prenantes pour partager les meilleures pratiques et soutenir les efforts collectifs visant à lutter contre ces violations des droits de l'homme.

7.1 Engagement avec des ONG et des agences gouvernementales

Une équipe de Moose Knuckles participe actuellement à l'accélérateur Droits humains du Pacte mondial des Nations Unies de 2024 afin de donner un élan et de guider notre équipe à passer de l'engagement à l'action dans le cadre de notre Processus HRDD. L'accélérateur Droits humains du Pacte mondial des Nations Unies est un programme de 6 mois qui modélise le Processus HRDD grâce à une approche pratique avec des professionnels de l'industrie et des groupes d'apprentissage coopératif.

Moose Knuckles est membre de Échange de textiles et participe à divers groupes de travail sur la conformité sociale afin de partager des ressources et des conseils entre pairs.

7.2 Collaboration de l'industrie

- Une équipe de Moose Knuckles participe au Groupe de travail de l'accélérateur des droits humains des Nations Unies
- Notre réseau de pairs du secteur et nos groupes de travail précompétitifs nous donnent accès aux activités, aux formations et aux conseils au sein de notre secteur

8. Rapports et transparence

Les rapports sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement sont importants pour Modes Moose car ils nous permettent d'encourager la responsabilité, d'instaurer la confiance avec les parties prenantes et de susciter des changements positifs au sein de notre industrie. En divulguant ouvertement des informations sur les pratiques de notre chaîne d'approvisionnement, y compris les relations avec les fournisseurs, les lieux d'approvisionnement et les efforts déployés pour traiter les questions relatives aux droits de l'homme, nous démontrons notre engagement en faveur d'une conduite éthique des affaires. En plus de renforcer notre crédibilité, la transparence permet également aux consommateurs, aux investisseurs et à la société civile de prendre des décisions éclairées et de nous tenir pour responsables de nos actions. Elle favorise le dialogue et la collaboration avec les parties prenantes, encourageant les efforts collectifs pour relever les défis systémiques tels que le travail forcé et le travail des enfants. En fin de compte, la transparence de la chaîne d'approvisionnement sert de catalyseur pour une amélioration continue, guidant notre cheminement vers une chaîne d'approvisionnement responsable et durable.

8.1 Rapports annuels

Nous nous engageons à faire preuve de transparence dans nos rapports avec :

- La publication d'un Rapport annuel de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme intégré à notre Rapport d'impact, qui comprend des informations spécifiques quant aux efforts déployés pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants, à compter de l'exercice 2024
- La divulgation des progrès, des défis et des résultats concernant la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement avec la publication du rapport HRDD sur notre site Internet.

8.2 Divulgaration des efforts et des résultats

À l'avenir, nous nous engageons à procéder à une révision complète de nos protocoles de diligence raisonnable en examinant les outils et les ressources dont nous disposons actuellement, y compris notre ensemble de fournisseurs, afin d'évaluer leur efficacité et leur exhaustivité. Ce processus débutera en 2024 en vue d'être prêt pour notre rapport de l'exercice 2025.

9 Informations complémentaires

Pour plus d'informations relatives à nos politiques et pratiques visant à éradiquer l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail forcé au sein de notre chaîne d'approvisionnement, veuillez contacter sustainability@mooseknuckles.com. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires concernant notre divulgation d'informations et nos efforts pour prévenir l'esclavage moderne.

Approbation du conseil d'administration

Le rapport ci-dessus a été présenté à la direction de Modes Moose pour examen et a été approuvé sans modification.

Le présent rapport a été réalisé conformément à la Loi S-211 édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, pour l'exercice clos le 31/03/2025. Il a été établi au nom de Moose Knuckles et approuvé par le conseil d'administration.

Signé,



Victor Luis, Président exécutif
Le 29 mai 2025

ADDENDUM 1 – EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE HRDD :

Évaluation des fournisseurs sur le Tableau de bord environnemental (www.sustain.life) – questions sur les droits de l'homme et du travail

Travail équitable

Disposez-vous d'un programme de santé et de sécurité au travail?

Fournissez-vous un équipement de protection individuelle (EPI) approprié à tous les travailleurs à risque?

Vos employés ont-ils droit à au moins un jour de congé tous les sept jours?

Dans des circonstances normales, les semaines de travail dépassent-elles 60 heures, heures supplémentaires comprises?

La rémunération des heures supplémentaires est-elle supérieure au taux de salaire normal?

Les employés ont-ils droit à la liberté d'association et à la négociation collective (syndicalisation)?

Disposez-vous d'une politique de prévention de la discrimination et du harcèlement sur le lieu de travail?

Votre personnel compte-t-il plus de 10 % de travailleurs occasionnels, temporaires ou saisonniers?

Fournissez-vous des logements ou des dortoirs aux travailleurs?

Accordez-vous des avantages en matière de santé aux travailleurs lorsque les gouvernements ne le font pas?

Droits de l'homme

Disposez-vous d'une politique des droits de l'homme?

Avez-vous employé des enfants au cours des 10 dernières années? (Le terme « enfant » désigne une personne âgée de moins de 15 ans ou n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire ou n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le pays, l'âge le plus élevé étant retenu. Les stages ne sont pas concernés.)

Les travailleurs sont-ils libres de mettre fin à leur emploi à tout moment?

Confisquez-vous les documents d'identification, les permis de travail ou les documents de voyage des travailleurs pour quelque raison que ce soit?

Traitez-vous les travailleurs avec humanité, c'est-à-dire sans menaces ni abus physiques ou mentaux?

Les travailleurs ont-ils accès à des toilettes propres, à de l'eau potable et à des zones salubres pour la préparation des repas et la restauration?

Vos locaux sont-ils équipés de sorties de secours adéquates qui restent déverrouillées pendant la journée de travail?

Achats responsables

Disposez-vous d'un code de conduite des fournisseurs?

Évaluez-vous vos fournisseurs sur la base de critères sociaux et environnementaux?

Vous approvisionnez-vous en matières premières ou en ingrédients provenant de régions en conflit?

Tenez-vous compte des performances en matière de développement durable lors de la sélection de vos fournisseurs?

Excluez-vous systématiquement des fournisseurs en raison de violations connues en matière d'environnement, de droits de l'homme, de travail ou d'éthique?

Le présent rapport a été publié pour l'exercice 2024-2025 conformément à la Loi S-211 édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modifiant la Loi sur le tarif des douanes (Canada)