

# REITMANS

(CANADA) LTÉE / LTD

Rapport annuel de Reitmans (Canada)  
Limitée au  
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile

(Le « Rapport »)

FAIT CONFORMÉMENT À :

*La loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes  
d'approvisionnement (la « Loi »)*

**31 mai 2024**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>2</b>
<b>ATTESTATION</b> .....	<b>2</b>
<b>STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DE REITMANS</b> .....	<b>3</b>
<b>A. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS</b> .....	<b>4</b>
1. APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE .....	4
2. CODE DE CONDUITE .....	4
3. PROGRAMME D'AUDIT .....	5
4. PROGRAMME DE TRAÇABILITÉ .....	6
<b>B. ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE PRÉSENTANT UN RISQUE DE TRAVAIL FORCÉ OU DE TRAVAIL DES ENFANTS ET LES MESURES PRISES POUR ÉVALUER ET GÉRER CE RISQUE</b> .....	<b>6</b>
• NOUVELLE PRÉSÉLECTION DES USINES .....	6
• PROGRAMME DE TRAÇABILITÉ .....	7
• ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS .....	7
• COMMUNICATION ET COOPÉRATION AVEC LES ONG ET LES GROUPES DE SURVEILLANCE .....	7
<b>C. MESURES PRISES POUR REMÉDIER À TOUTE FORME DE TRAVAIL FORCÉ OU DE TRAVAIL DES ENFANTS ET PERTES DE REVENUS CAUSÉES PAR CES MESURES DANS LES FAMILLES LES PLUS DÉFAVORISÉES</b> .....	<b>7</b>
<b>D. SUIVI DE L'ÉVOLUTION DE L'INDUSTRIE ET FORMATION DU PERSONNEL</b> .....	<b>8</b>
<b>E. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ</b> .....	<b>8</b>
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>9</b>
<b>ANNEXE 1</b> .....	<b>10</b>
APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE .....	10
<b>ANNEXE 2</b> .....	<b>12</b>
CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS (le « code ») .....	12
<b>ANNEXE 3</b> .....	<b>15</b>
LISTE DE CONTRÔLE D'USINE .....	15

## INTRODUCTION

Reitmans (Canada) Limitée (« Reitmans », « RCL », « nous », « notre », « ses ») fonde ses activités sur des pratiques commerciales responsables et des principes d'approvisionnement éthiques. La façon dont nos créations prennent vie est particulièrement importante pour nous. C'est pourquoi nous nous engageons auprès de nos partenaires stratégiques, de nos fournisseurs et de nos prestataires (collectivement, les « fournisseurs »), tant au Canada qu'à l'étranger, à promouvoir un environnement de travail sain et sécuritaire pour les personnes impliquées dans la conception, la fabrication et la production de nos produits (les « travailleurs »).

Notre approche par rapport à la responsabilité sociale est ancrée dans le partenariat, la collaboration, la transparence et l'action corrective. Notre objectif est de régulièrement revoir et mettre à jour nos politiques, reflétant ainsi notre engagement d'amélioration continu de nos pratiques professionnelles. Nous avons mis en place des mécanismes de contrôle chez nos fournisseurs dans le but d'éliminer le recours au travail d'enfants et de travail forcé, de promouvoir de bonnes conditions de travail pour les travailleurs et pour accroître la transparence dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous bénéficions de relations de longue date avec un grand nombre de nos fournisseurs. Nous nous appuyons donc sur ces relations pour promouvoir les droits et la dignité de tous les travailleurs.

Le présent Rapport décrit les mesures prises par Reitmans pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à quelconque étape de la fabrication des produits de Reitmans au Canada, ou ailleurs, ou pendant la production de produits importés au Canada par Reitmans.

## ATTESTATION

Le présent Rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Reitmans (Canada) Limitée.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de l'article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations incluses dans ce Rapport pour l'entité ou les entités indiquées ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans ce Rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous les égards importants au regard de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

**JE FOURNIS CETTE ATTESTATION EN MA QUALITÉ D'ADMINISTRATRICE ET DE DIRECTRICE GÉNÉRALE DE REITMANS (CANADA) LIMITÉE ET NON À TITRE PERSONNEL.**

Nom : Andrea Limbardi

Fonction : Présidente et directrice générale,  
Membre du conseil d'administration  
Reitmans (Canada) Limitée

Date : 31 mai 2024

Signature :



J'ai le pouvoir de lier Reitmans (Canada) Limitée

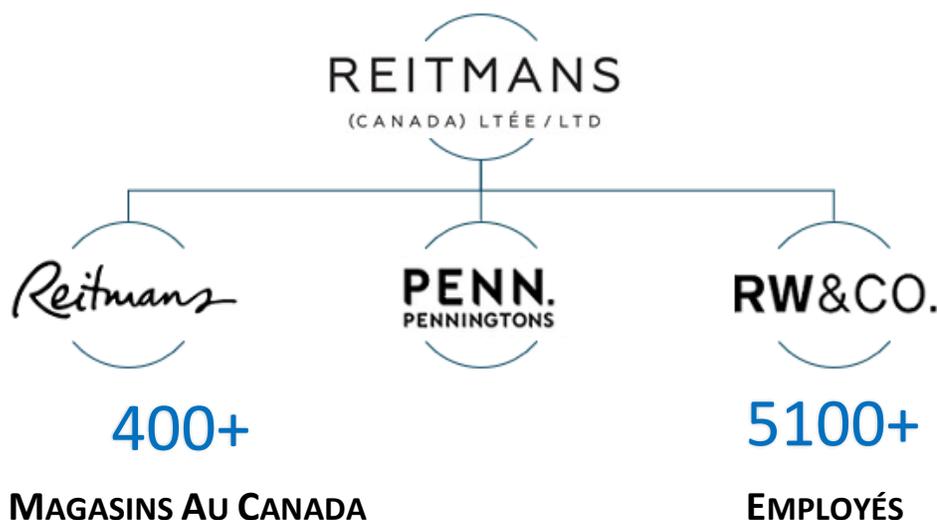
## STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DE REITMANS

Reitmans est une entreprise constituée en vertu du régime corporatif fédéral canadien. Elle est spécialisée dans la vente au détail de vêtements et d'accessoires pour femmes et hommes (voir : <https://www.reitmanscanadalimited.com/>).

Fondée en 1926 par Herman et Sarah Reitman à Montréal (Québec), Reitmans est une société cotée en bourse, actuellement inscrite à la Bourse de Toronto TSX Venture (TSX-V: RET, RET-A). Les différentes chartes sur la gouvernance de l'entreprise et les documents constitutifs de Reitmans sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.reitmanscanadalimited.com/governance-documents.aspx?&lang=fr>

Reitmans est un détaillant de mode canadien de premier plan qui importe et vend des vêtements et des accessoires sous sa propre marque. Reitmans emploie plus de 5 100 personnes et exploite quelque 400 magasins de détail au Canada sous trois enseignes différentes : « Reitmans », « PENN. Penningtons » et « RW&CO. ». Reitmans gère aussi d'importantes activités de commerce en ligne à travers nos diverses plateformes Web et canaux de commerce électronique, aux adresses suivantes : <https://www.reitmans.com/>; <https://www.penningtons.com/>; <https://www.rw-co.com/>.

Reitmans détient un bureau à Hong Kong pour supporter la sélection de fournisseurs potentiels, assurer la liaison avec les fournisseurs intégrés, et garantir un approvisionnement en vêtements et accessoires provenant de sources éthiques et répondant aux besoins de sa clientèle canadienne.



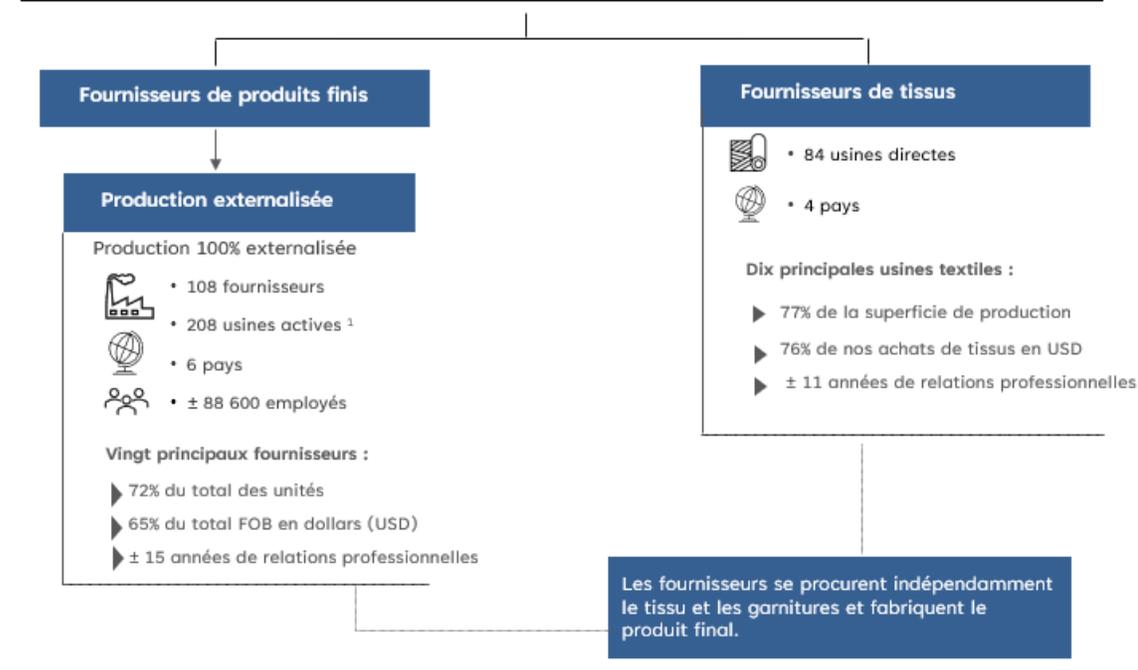
Plus de 90 % des produits Reitmans sont importés au Canada. La majorité (98 %) des produits sont importés des pays suivants :

- Bangladesh
- Cambodge
- Chine
- Vietnam

Reitmans entretient des relations de longue date avec ses fournisseurs et bénéficie d'une bonne visibilité sur les usines, les installations et les processus de fabrication de ses fournisseurs de niveau 1. Au cours de l'exercice fiscal précédent, Reitmans a amélioré la visibilité sur ses fournisseurs de niveau 2 et a continué à travailler avec des usines désignées.

## FICHE D'INFORMATION DES FOURNISSEURS

### Activités d'approvisionnement et de production de RCL – Exercice 2024



<sup>1</sup> Marque propre de RCL. Les marques sont exclues.

## A. POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

### 1. APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Reitmans est engagée à mener ses activités conformément aux normes d'éthique commerciale (voir : <https://www.reitmanscanadalimited.com/ethical-sourcing.aspx?&lang=fr> ; **ANNEXE 1**) et aux lois et réglementations en vigueur dans les pays où opèrent ses fournisseurs.

### 2. CODE DE CONDUITE

Conformément à ce principe, les fournisseurs de Reitmans sont tenus de se conformer à son Code de conduite des fournisseurs (voir : [http://www.reitmanscanadalimited.com/pdf/code\\_de\\_conduite.pdf](http://www.reitmanscanadalimited.com/pdf/code_de_conduite.pdf) ; **ANNEXE 2**) (Code de conduite) qui énonce les principes directeurs applicables aux diverses conditions de travail et indicateurs d'emploi. En adhérant au Code de conduite, les fournisseurs aident Reitmans à atteindre son objectif, qui est de veiller à ce que les travailleurs bénéficient d'un environnement de travail sain et sécuritaire, tout en étant traités avec respect et dignité.

En vertu de notre Code de conduite, les fournisseurs sont tenus d'assurer à Reitmans un accès sans restriction à leurs installations, avec ou sans préavis, ainsi qu'à tous les documents pertinents, pour permettre à Reitmans de vérifier leur conformité. Afin d'évaluer la conformité avec notre Code de conduite, nous évaluons plusieurs critères dans différents domaines d'activités, notamment mais sans limitation, les

salaires et les avantages sociaux, la santé et la sécurité, le travail des enfants et le travail forcé.

Nous étudions actuellement la possibilité de mettre en place un mécanisme de règlement des griefs pour les travailleurs de nos fournisseurs de niveau 1, ce qui leur donnera l'opportunité de signaler directement à Reitmans des situations liées à des violations du Code de conduite et solliciter notre aide pour obtenir des mesures correctives de la part de leur employeur.

Les fournisseurs confirment leur accord avec le Code de conduite, par écrit, sur une base annuelle.

### 3. PROGRAMME D'AUDIT

Reitmans dispose d'une équipe dédiée à la responsabilité sociale de l'entreprise. Elle est composée d'employés du siège social de Reitmans et d'employés de notre bureau de Hong Kong (« Équipe RSE »). L'Équipe RSE bénéficie du soutien d'un auditeur tiers indépendant (« l'Auditeur »), spécialiste des questions de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale. L'Auditeur assiste l'Équipe RSE avec la réalisation des audits de conformité des fournisseurs afin de garantir le respect du Code de conduite et l'adhésion des fournisseurs aux principes plus larges de la responsabilité sociale. L'Auditeur fournit ses services dans différents pays et dans les langues locales.

Les fournisseurs doivent se conformer au « Programme d'audit » complet de Reitmans avant et pendant leur intégration. Avant leur intégration, toutes les usines et installations des nouveaux fournisseurs potentiels font l'objet d'un audit initial afin d'évaluer leur éligibilité à intégrer notre chaîne d'approvisionnement. En outre, tout fournisseur existant qui souhaite ajouter une nouvelle usine ou installation est tenu de suivre les mêmes processus d'intégration, indépendamment de sa relation d'affaires existante avec Reitmans. Un audit est basé sur une matrice de notation complète qui permet d'évaluer la conformité à notre Code de conduite. Il réunit plus de 200 critères dans 12 domaines, notamment les salaires et les avantages sociaux, la santé et la sécurité, le travail des enfants et le travail forcé. Suivant cet audit initial, une note globale est attribuée au fournisseur potentiel par le biais d'un système de classification basé sur les résultats de l'audit et déterminée par le taux de non-conformité le plus élevé. Reitmans n'initiera pas de relation commerciale avec un fournisseur potentiel pour lequel des risques importants en matière de conformité sociale ont été identifiés.

Suivant l'intégration d'un fournisseur potentiel, nous maintenons un suivi des risques au niveau de l'installation ou de l'usine. Notre cycle d'audit périodique nous permet de réaliser tous les deux ans un audit complet de chaque installation ou usine du fournisseur, en plus des inspections de suivi. Comme volet supplémentaire de notre programme d'audit, chaque fois qu'un associé de Reitmans visite une usine ou une installation d'un fournisseur, une série de vérifications sur l'état de l'usine ou de l'installation doit être effectuée et consignée dans la « Liste de contrôle d'usine » (**ANNEXE 3**). Les données obtenues sont compilées et conservées par l'équipe RSE.

Selon la nature, la gravité et la prévalence des constatations enregistrées, les fournisseurs sont tenus de préparer et de retourner à Reitmans un plan de mesures correctives (PMC) dans les quinze (15) jours qui suivent la date de l'audit. Les fournisseurs doivent fournir des preuves photographiques ou d'autres documents pertinents à l'appui de la mise en œuvre et de l'accomplissement du PMC dans les usines/ installations concernées.

Un autre audit peut être réalisé aussitôt et aussi fréquemment que nécessaire pour confirmer la bonne exécution des mesures décrites dans le PMC. Le programme de Reitmans est fondé sur l'atténuation. Toutefois, Reitmans se réserve le droit de suspendre ou de mettre fin à ses relations avec tout fournisseur qui ne réussit pas un audit, et qui ne met pas en œuvre les mesures correctives exigées par le PMC.

Avec les audits de conformité des fournisseurs, Reitmans peut identifier et gérer les risques liés à la responsabilité sociale au sein de sa chaîne d'approvisionnement et mieux protéger son image de marque. Avec le soutien de l'Auditeur et dans le cadre du PMC, Reitmans peut fixer des objectifs réalistes et mesurables pour ses fournisseurs, suivre leur progrès individuel au fil du temps, les surveiller et les inciter à améliorer leurs propres pratiques continuellement et en tenant compte de l'évolution des normes de responsabilité sociale, et aider à assurer leur conformité aux lois et règlements applicables.

#### 4. PROGRAMME DE TRAÇABILITÉ

Le Programme de Traçabilité de Reitmans vise à contrôler la provenance des tissus, des matières premières et des produits utilisés pendant les processus de fabrication de ses vêtements et accessoires au niveau du pays d'origine. Le Programme de Traçabilité requiert des fournisseurs qu'ils confirment, à l'aide de documents, que les tissus, les matières premières ou les autres composants utilisés pour fabriquer nos vêtements et accessoires ne proviennent pas de régions (ou de pays) où des violations flagrantes des droits de la personne seraient commises.

Avec la documentation fournie dans le Programme de Traçabilité, nous sommes mieux équipés pour surveiller les régions productrices de coton qui font l'objet d'allégations ou de violations avérées des droits des travailleurs. En retour, cela nous aide à atténuer les risques de violation des droits du travail et nous permet d'affiner notre liste de régions produisant du coton de manière éthique.

Les fournisseurs confirment leur accord avec le Programme de Traçabilité, par écrit, sur une base annuelle.

## **B. ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE PRÉSENTANT UN RISQUE DE TRAVAIL FORCÉ OU DE TRAVAIL DES ENFANTS ET LES MESURES PRISES POUR ÉVALUER ET GÉRER CE RISQUE**

Historiquement, l'industrie du vêtement, comme beaucoup d'autres industries, a présenté un risque de travail forcé ou de travail des enfants. Ce risque a vraisemblablement diminué ces dernières années grâce à la sensibilisation du public, aux mesures de surveillance des gouvernements, et à l'évolution des lois et réglementations nationales et internationales qui régissent les conditions de travail. Néanmoins, le risque de travail forcé ou de travail des enfants peut encore subsister dans l'ensemble de l'industrie du vêtement, tout comme dans d'autres secteurs d'activité. Reitmans demeure très conscient de ce risque à l'échelle de l'industrie et comme tel, a adopté les mesures d'atténuation des risques suivantes :

- **NOUVELLE PRÉSÉLECTION DES USINES**

Tel qu'indiqué ci-dessus, toute usine ou installation d'un fournisseur potentiel (niveau 1) fait l'objet d'une présélection afin d'évaluer sa capacité à intégrer la chaîne d'approvisionnement de Reitmans. Ce processus débute par un questionnaire d'auto-évaluation. Si le résultat est satisfaisant, un premier audit physique de conformité sociale est réalisé. Après cet audit initial, une note globale est attribuée au fournisseur potentiel par le biais d'un système de classification basé sur les résultats de l'audit et déterminée par le taux de non-conformité le plus élevé. Reitmans n'initiera pas de relation commerciale avec un fournisseur potentiel pour lequel des risques importants de conformité sociale ont été identifiés. Tout fournisseur existant qui souhaite ajouter une nouvelle usine ou installation est tenu de suivre les mêmes processus d'intégration, indépendamment de sa relation d'affaires existante avec Reitmans.

- PROGRAMME DE TRAÇABILITÉ

Tel qu'indiqué précédemment, le Programme de Traçabilité exige des fournisseurs qu'ils confirment la provenance du coton utilisé dans les produits de Reitmans, sur une base annuelle et à l'aide de preuves documentaires. Grâce à ce programme, Reitmans est mieux équipé pour surveiller les régions productrices de coton qui font l'objet d'allégations ou de violations avérées des droits des travailleurs. Nous réduisons les risques de violation des droits du travail et nous sélectionnons les régions produisant du coton de manière éthique.

- ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS

Chaque année, les fournisseurs sont invités à signer et à accepter le Code de conduite. Ce processus fortifie auprès de nos fournisseurs le sérieux de notre engagement à promouvoir un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous ceux et celles qui participent à la conception, la fabrication et la production de nos produits. Afin de réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans une usine ou une installation fabriquant des produits Reitmans, notre objectif à long terme est de raffermir nos contrôles des fournisseurs de niveau 2 à l'aide du Module Social Higg (Higg FSLM) (voir : <https://cascale.org/tools-programs/higg-index-tools/>).

- COMMUNICATION ET COOPÉRATION AVEC LES ONG ET LES GROUPES DE SURVEILLANCE

Reitmans réalise d'autres évaluations des risques en communiquant et en coopérant avec des organisations non gouvernementales qui surveillent les questions liées à l'utilisation du travail forcé ou le travail des enfants dans l'industrie du vêtement.

À la date du présent Rapport, et à notre connaissance, Reitmans n'a pas rencontré de problèmes liés au travail forcé ou au travail des enfants ayant un impact démontrable, matériel et important sur les produits de Reitmans.

### **C. MESURES PRISES POUR REMÉDIER À TOUTE FORME DE TRAVAIL FORCÉ OU DE TRAVAIL DES ENFANTS ET PERTES DE REVENUS CAUSÉES PAR CES MESURES DANS LES FAMILLES LES PLUS DÉFAVORISÉES**

Conformément au Code de conduite, les fournisseurs ne doivent pas avoir recours au travail forcé ou employer de travailleurs n'ayant pas l'âge minimum requis pour travailler dans leur pays d'origine. Ils doivent conserver les documents officiels qui vérifient et confirment l'âge et la date de naissance de chaque travailleur. Le programme d'audit permet d'assurer que ces documents soient correctement remisés et archivés. Reitmans suit les progrès et les améliorations des fournisseurs audités pendant toutes les étapes des cycles d'audit. RCL supervise les indicateurs quantitatifs et qualitatifs, tels que les heures de travail, les salaires et les avantages sociaux, la santé et la sécurité, par rapport à la norme de l'industrie.

Si un cas spécifique alléguant une situation de travail forcé ou de travail des enfants lui est signalé, Reitmans lancera une enquête de diligence interne.

Dans l'éventualité où Reitmans serait informée d'une situation de travail des enfants, Reitmans exigerait de ses fournisseurs qu'ils agissent immédiatement dans le meilleur intérêt de l'enfant et de sa famille. Les mesures de remédiation peuvent inclure le retour de l'enfant dans sa famille en toute sécurité, son accès

à l'éducation et un soutien financier pris en charge par les fournisseurs concernés. Reitmans surveillera l'efficacité et la mise en œuvre des mesures correctives prévues par un PMC sur une base trimestrielle et tiendra les fournisseurs personnellement et financièrement responsables de tous les efforts de remédiation et des coûts associés à la mise en œuvre du PMC.

Bien que nous nous concentrons actuellement sur nos fournisseurs de niveau 1 afin de réduire les possibilités de travail des enfants dans une usine ou une installation fabriquant des produits Reitmans, notre objectif à long terme est de renforcer nos contrôles des fournisseurs de niveau 2 à l'aide du Module Social Higg (Higg FSLM) (voir : <https://cascale.org/tools-programs/higg-index-tools/>).

## D. SUIVI DE L'ÉVOLUTION DE L'INDUSTRIE ET FORMATION DU PERSONNEL

Pour informer davantage nos employés sur les questions de travail forcé ou de travail des enfants, l'Équipe RSE suit régulièrement les mises à jour sur la conduite responsable des entreprises telles que fournis par diverses organisations canadiennes et internationales. Outre des recherches documentaires et d'actualités, l'Équipe RSE organise des sessions de formation pour les employés sur les questions clés de la responsabilité sociale. Les thèmes abordés portent sur le devoir de diligence pour les chaînes d'approvisionnement responsable dans le secteur de l'habillement et de la chaussure de l'OCDE, une série de sessions d'information sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme et de l'environnement (organisée par l'ombudsman canadien de la responsabilité des entreprises) et la lutte contre l'esclavage moderne. De plus, l'Équipe RSE organise une série de réunions/sessions de formation sur l'approvisionnement et le merchandising.

Les thèmes incluent :

- Zones de conflit en Asie
- Programme de traçabilité du coton
- Travail forcé et travail des enfants
- Heures de travail et rémunération
- Liberté d'association

L'Équipe RSE prévoit la mise en œuvre d'une formation obligatoire supplémentaire pour les équipes d'approvisionnement. Elle renforcera la sensibilisation aux risques de travail forcé ou de travail des enfants et la conformité à la loi pendant l'exercice fiscal en cours.

## E. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Avec les audits de conformité des fournisseurs, Reitmans peut identifier et gérer les risques liés à la responsabilité sociale au sein de sa chaîne d'approvisionnement et mieux protéger son image de marque. En collaboration avec l'Auditeur, Reitmans peut définir des objectifs réalistes et mesurables dans le cadre de son PMC pour ses fournisseurs, suivre les progrès d'un fournisseur, surveiller et inciter ses fournisseurs à améliorer en continuant leurs propres pratiques en tenant compte de l'évolution des normes de responsabilité sociale, et aider à assurer la conformité aux lois et règlements applicables.

Reitmans estime que ses pratiques et politiques actuelles, quoiqu'en constante évolution, se sont avérées efficaces pour atténuer les probabilités de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Ceci est démontré en partie par l'absence de cas documentés de travail forcé ou de travail des enfants chez nos fournisseurs ainsi que par la mise en place rapide de mesures correctives dans l'éventualité où une contravention des normes établies serait signalée. À travers une communication claire des attentes, des normes et des politiques à ses fournisseurs actuels et potentiels, en surveillant ses

fournisseurs de manière continue, et en déployant des mesures correctives solides, Reitmans a démontré qu'elle prend cette question très sérieusement et qu'elle ne tolérera pas l'utilisation intentionnelle de travail forcé ou de travail des enfants de la part de ses fournisseurs pour fabriquer des produits Reitmans.

## CONCLUSION

Reitmans s'engage à améliorer continuellement ses processus d'évaluation et de contrôle des risques liés à ses fournisseurs tout en développant un environnement dans lequel tous ses fournisseurs tiennent leurs engagements, tels que définis dans le Code de conduite, et se conforment à toutes les lois et réglementations en vigueur. Ce faisant, Reitmans s'est fixé pour objectif d'atténuer toute probabilité que le travail forcé ou le travail des enfants puisse jouer un rôle dans la fabrication et la production de ses produits. Pour Reitmans, il est indispensable de continuer à faire évoluer ses pratiques et à continuer d'opérer conformément à la loi et aux normes de l'industrie. Cet engagement est inscrit dans la culture de notre entreprise et universellement partagé par nos employés.

Si un suivi s'avère nécessaire pour le présent Rapport, nous vous prions de bien vouloir adresser toute demande de renseignements complémentaires à l'adresse suivante :

Reitmans (Canada) Ltée.  
250 Rue Sauvé Est Montréal, Québec  
Canada H3L 1Z2  
Attn: Alejandra Navarro  
RESPONSABLE ESG  
[CSR@REITMANS.COM](mailto:CSR@REITMANS.COM)  
T 514.384.1140 : 24427

Nous vous remercions de l'opportunité de présenter ce rapport.

Avec nos meilleures salutations,

Reitmans (Canada) Limitée

## ANNEXE 1

### APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Reitmans (Canada) Limitée est fondée sur les valeurs fondamentales que sont le respect, l'intégrité, la croissance et le dévouement. Nous sommes engagés envers une conduite responsable des affaires et le respect des principes d'approvisionnement éthiques.

La façon dont nos créations prennent vie est importante pour nous. Nous collaborons avec nos partenaires et fournisseurs, tant au Canada qu'à l'étranger, pour veiller à ce que toutes les personnes qui participent à la fabrication de nos vêtements et accessoires bénéficient d'un environnement de travail sécuritaire et sain, tout en étant traitées avec respect et dignité.

Nous exigeons que tous nos partenaires et fournisseurs signent et respectent les termes de notre Code de conduite des fournisseurs, qui comprend les conditions de travail des employés et le respect des normes environnementales, ainsi que notre Programme de traçabilité, qui contrôle la provenance et la traçabilité des tissus, des matières premières et des produits utilisés dans le processus de fabrication de nos vêtements et accessoires. Les fournisseurs doivent également se conformer à un Programme d'audit complet, mené par nos représentants ou par des experts indépendants accrédités, et qui repose sur la mise en place de mesures correctives, la transparence et la collaboration.

Nous mettons tout en œuvre pour mettre régulièrement nos politiques à jour et améliorer nos pratiques, et nous avons mis en place des mécanismes de contrôle pour veiller à ce que tous les fournisseurs respectent leurs engagements.

#### **Code de conduite des fournisseurs**

Reitmans (Canada) Limitée est pleinement engagée à mener ses activités conformément aux normes d'éthique commerciale et aux lois des pays dans lesquels ses fournisseurs exercent leurs activités.

Conformément à ce principe, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils signent et respectent les termes de notre Code de conduite des fournisseurs, qui est appliqué au moyen d'un Programme d'audit.

Reitmans (Canada) Limitée ne fera plus affaire avec un fournisseur qui ne respecte pas ses obligations en vertu du Code de conduite des fournisseurs et qui ne met pas en œuvre de mesures correctives à la suite d'un audit.

Par exemple, nous ne ferons pas affaire avec un fournisseur qui :

- a recours au travail des enfants ou au travail forcé
- pratique la discrimination dans ses pratiques d'emploi
- n'offre pas des salaires et des avantages adéquats à ses employés
- contrevient aux lois environnementales applicables ou
- refuse aux travailleurs un environnement de travail sécuritaire.

Nous nous réservons le droit de modifier notre Code de conduite des fournisseurs afin de promouvoir les meilleures pratiques et d'adapter nos exigences à toute situation spécifique. Pour plus d'information sur notre Code de conduite des fournisseurs, cliquez [ici](#)

## **Programme de traçabilité**

Reitmans (Canada) Limitée a également mis en place un Programme de traçabilité qui contrôle la provenance et la traçabilité des tissus, des matières premières et des produits utilisés dans la fabrication de ses vêtements et accessoires. Le Programme de traçabilité exige des fournisseurs qu'ils prouvent, au moyen de documents, que les tissus, les matières premières ou les autres composants utilisés pour fabriquer nos vêtements et accessoires ne proviennent pas de régions où des violations flagrantes des droits de la personne seraient commises.

## **Programme d'audit**

Les fournisseurs sont également tenus de fournir un accès illimité à leurs installations, avec ou sans avis préalable, et à tous les dossiers pertinents, afin d'assurer le respect de toutes nos exigences.

Notre cycle d'audit prévoit des inspections complètes de chaque installation ou usine de fournisseur sur une base régulière, en plus d'inspections aléatoires. Les audits sont menés par des experts internes basés dans notre bureau de Hong Kong ou par une société d'audit indépendante accréditée qui nous assiste dans différents pays, et dans les langues locales.

Nous utilisons une grille d'évaluation complète pour évaluer le respect de notre Code de conduite des fournisseurs qui compte plus de 200 critères dans 12 domaines, y compris, mais sans s'y limiter, les salaires et les avantages sociaux, la santé et la sécurité, ainsi que le travail des enfants et le travail forcé.

À la suite d'un audit, un plan d'action correctif est déployé pour remédier aux problèmes. Le fournisseur fait l'objet d'un nouvel audit aussi rapidement et aussi souvent que nécessaire pour confirmer la mise en œuvre des mesures correctives requises.

Reitmans (Canada) Limitée se réserve le droit de suspendre, interrompre ou mettre fin à sa relation avec tout fournisseur qui échoue à un audit et qui ne met pas en œuvre les mesures prescrites par le plan d'action correctif exigé.

## ANNEXE 2

### CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS (le « code »)

Reitmans (Canada) Limitée (et ses différentes divisions, filiales et sociétés affiliées, collectivement appelées aux présentes « Reitmans ») s'engage à exercer ses activités conformément aux normes d'éthique reconnues dans le secteur commercial et aux lois du travail en vigueur dans les pays où elle exerce ses activités. Reitmans vise non seulement à faire affaire avec des fournisseurs qui se conforment à ce code, mais ne transigera sciemment pas avec tout fournisseur qui viole ou permet au personnel de ses installations de violer ce code ou toute loi et tout règlement du pays dans lequel il exerce ses activités.

#### Travail des enfants

Les fournisseurs ne pourront employer des travailleurs âgés de moins de 15 ans (14 ans dans les pays où la loi le permet) ou plus jeunes que l'âge de l'enseignement obligatoire dans le pays de fabrication, si cet âge est supérieur à 15 ans. Les usines du fournisseur doivent :

- se conformer aux lois en matière de travail des enfants, incluant celles en lien avec l'embauche, le salaire, les heures de travail, les heures supplémentaires et les conditions de travail;
- conserver les documents officiels qui indiquent la date de naissance de chaque travailleur.

#### Travail forcé

Les fournisseurs ne devront en aucun cas utiliser le travail forcé, qu'il s'agisse d'une forme de travail en milieu carcéral, de contrat d'apprentissage, de servitude pour dettes ou autre.

#### Discrimination

Les travailleurs doivent être embauchés sur la base de leur capacité à effectuer les tâches en lien avec le poste pour lequel ils ont été engagés sans égard à la race, la couleur, le sexe, la nationalité, la religion, l'âge, le handicap, la situation matrimoniale ou autres caractéristiques ou croyances personnelles. Personne ne fera l'objet de discrimination en milieu de travail.

#### Liberté d'association/convention collective

Les fournisseurs ne doivent pas empêcher leurs employés de se joindre à l'association de leur choix ni porter atteinte aux droits de leur personnel de se joindre à une association, organiser une association ou négocier une convention collective pacifiquement et en toute légalité.

#### Rémunération et avantages sociaux

Les fournisseurs doivent payer aux travailleurs le salaire minimum, les heures supplémentaires et autres avantages, notamment les vacances et les jours fériés, conformément aux lois et règlements applicables.

#### Heures de travail

Les fournisseurs doivent définir les heures de travail conformément aux lois et règlements applicables et ne peuvent pas exiger un nombre d'heures de travail qui nuit à la santé et aux conditions de travail productives.

## Environnement

Les fournisseurs et leurs sous-traitants doivent se conformer aux lois et règlements applicables en matière d'environnement.

- Les usines des fournisseurs doivent avoir mis en place des procédures pour aviser les autorités locales en cas d'urgence environnementale.

## Conditions de travail

Les fournisseurs et leurs sous-traitants doivent traiter tous les travailleurs avec respect et dignité et leur fournir un milieu de travail sain et sécuritaire. Les travailleurs ne doivent pas être soumis à des châtiments corporels ou à toute autre forme de harcèlement ou de violence physique, psychologique, sexuelle ou verbale.

- Les usines des fournisseurs doivent respecter les lois et règlements applicables en matière de conditions de travail, ce qui concerne notamment la santé et la sécurité des travailleurs. Les usines doivent :
  - être bien éclairées;
  - être bien aérées; être équipées de fenêtres, de ventilateurs, de climatiseurs ou de systèmes de chauffage dans toutes les aires de travail;
  - avoir un nombre suffisant de sorties accessibles, bien indiquées et permettant l'évacuation ordonnée des travailleurs en cas d'urgence;
  - être munies d'un système d'alarme incendie adéquat. Les extincteurs doivent être appropriés pour les différents types d'incendie possible dans les diverses zones de l'usine et être entretenus et rechargés régulièrement. La date de la dernière inspection doit être affichée, et les extincteurs doivent être installés dans des endroits visibles et accessibles;
  - effectuer un exercice d'évacuation en cas d'incendie au moins une fois par an;
  - s'assurer que les machines sont équipées de dispositifs de sécurité, inspectées et entretenues régulièrement;
  - fournir aux travailleurs un accès raisonnable à de l'eau potable (et autoriser cet accès) durant les heures de travail;
  - posséder au minimum une trousse de premiers soins complète et former au moins un employé en matière de premiers soins. Une procédure en cas de blessure nécessitant un examen médical ou une hospitalisation doit être mise en place;
  - maintenir des conditions d'hygiène et de propreté dans les toilettes des employés durant les heures de travail. Il ne peut y avoir aucune restriction excessive de l'utilisation des toilettes;
  - conserver tous les produits dangereux et matières combustibles se trouvant dans leurs installations dans des endroits aérés et sûrs. Toutes les exigences en matière juridique et de sécurité doivent être respectées lors de l'élimination de tels produits ou matières;
  - si un dortoir est fourni aux travailleurs, s'assurer qu'il respecte les lois et règlements applicables en lien avec les déductions du salaire, la santé et la sécurité ainsi que la protection des employés, ce qui touche l'hygiène et la sécurité visant la prévention des incendies, les installations électriques et mécaniques ainsi que la structure de l'immeuble.

### **Programme de surveillance**

Les fournisseurs doivent mettre sur pied un programme de surveillance de la conformité aux lois du travail du pays de fabrication de leurs sous-traitants.

### **Accès aux installations**

Les fournisseurs doivent offrir aux représentants de Reitmans un accès illimité à leurs installations et à tous les dossiers pertinents, en tout temps, qu'ils en soient avisés préalablement ou non, pour assurer la conformité au présent code.

REITMANS (CANADA) LIMITÉE SE RÉSERVE LE DROIT DE SUSPENDRE, D'ANNULER OU DE CESSER SES RELATIONS AVEC TOUT FOURNISSEUR QUI VIOLE CE CODE DE CONDUITE OU TOUTE LOI OU TOUT RÈGLEMENT APPLICABLE, ET CE, À SON ENTIÈRE DISCRÉTION.

# ANNEXE 3

## Liste de Contrôle d'Usine

### Liste de Contrôle d'Usine

Nom du fournisseur et d'usine : \_\_\_\_\_  
Adresse de l'usine : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

- 1 Avez-vous vu des enfants travailler dans un atelier de production ?  Oui  Non
- 2 Au moins deux (2) sorties de secours sont-elles constamment utilisables et correctement signalées à chaque étage et aux extrémités opposées du bâtiment ?  Oui  Non
- 3 Les allées, les cages d'escalier, les postes de travail et les sorties et portes signalées sont-ils tous dégagés et suffisamment larges en cas d'urgence ?  Oui  Non
- 4 Les itinéraires de sortie sont-ils correctement et clairement signalés sur le sol jusqu'à toutes les sorties ?  Oui  Non
- 5 Des plans d'évacuation d'urgence dans la (les) langue(s) maternelle(s) sont-ils affichés et clairement visibles par tous les employés ?  Oui  Non
- 6 Avez-vous vu des éclairages de secours opérationnels dans les couloirs d'évacuation, les escaliers et les sorties ?  Oui  Non
- 7 Les extincteurs, les bouches d'incendie, les alarmes incendie et les autres équipements de lutte contre l'incendie sont-ils correctement installés, clairement signalés, régulièrement inspectés et facilement accessibles ?  Oui  Non
- 8 L'éclairage, la température et la ventilation sont-ils régulièrement contrôlés ?  Oui  Non
- 9 Avez-vous vu une trousse de premiers secours disponible dans l'atelier de production ?  Oui  Non
- 10 Les employés ont-ils accès à de l'eau potable gratuite et propre ?  Oui  Non

**Réservé à l'usage interne de REITMANS**

Vérifié par : \_\_\_\_\_ Fonction : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Commentaires (éventuels) :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Confidentiel Reitmans Canada Ltd.