



PREVENTING FORCED AND CHILD LABOUR IN CFMWS SUPPLY CHAINS

FY 2023-2024



Introduction

This report (the "Report"), prepared pursuant to the *Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act* (the "Act"), pertains to the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, a Separate Agency of the Government of Canada, which operates under the name Canadian Forces Morale and Welfare Services (CFMWS). The Report outlines steps taken to identify and eliminate items produced using forced labour or child labour from CFMWS supply chains during its most recent fiscal year, 1 April 2023 – 31 March 2024 (the "Reporting Period"). This is not a revised version of a report already submitted.

1. CFMWS Structure, Activities and Supply Chains

Structure and Activities

CFMWS is not a Crown corporation or a subsidiary thereof.

CFMWS is a non-profit, social enterprise with a legislative mandate to provide morale and welfare programs and services to serving and retired Canadian Armed Forces (CAF) personnel and their families.

Juridically, CFMWS is an administrative construct created by the Chief of the Defence Staff, under the direction of the Minister of National Defence, which links two Federally-created entities – that is, Non-Public Property (NPP), a category of Federal Crown property regulated under the *National Defence Act* (NDA) and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces (SNPF, CF), a Separate Agency listed in Schedule V of the *Financial Administration Act* (FAA). The number of CFMWS employees varies seasonally with the average being approximately 3,500 employees.

CFMWS supports serving and retired Canadian Armed Forces (CAF) personnel and their families through its four (4) operational divisions. They are:

- CANEX (CANEX) which provides retail and affinity services;
- SISIP Financial (SISIP) which provides financial counselling, and life and disability insurance;
- Military Family Services which provides support to military families, and
- Personnel Support Programs which provide a wide range of fitness training, fitness testing and research, as well as sports and recreation programs and services.

In support of those four (4) operational divisions are six (6) support divisions. They are: Information Services (IS); Finance; Human Resources; Member Experience and Marketing; the office of the Chief Operating Officer, and Corporate Services.

CFMWS provides those programs and services at 34 bases and wings across Canada, as well as in the United States, Europe and anywhere else CAF personnel are stationed or deployed (e.g., Latvia). CFMWS headquarters is located at 4210 Labelle Street in Ottawa, ON.

Supply Chains

Due to the wide variety of programs and services provided by CFMWS, a large number and types of goods are purchased on a regular basis. The vast majority of our suppliers, distributors and vendors ("Suppliers") are based in Canada and the United States. The overwhelming majority of those purchases are from large, well-known providers of goods, and many of those Suppliers have obligations under the Act. In addition, some goods are purchased using Public Service Procurement Canada (PSPC) standing offers. As the largest purchaser of goods and services for the Government of Canada, PSPC have robust forced labour and child labour measures and requirements imbedded and mandated throughout their entire procurement processes.

2. Steps taken to prevent and reduce the risk of forced labour and child labour

In the Reporting Period, in order to reduce the risk of forced labour and child labour for goods that are purchased by the enterprise, CFMWS has conducted the following steps:

2.1. Identifying activities

CFMWS performed exercises that included identifying all goods purchased since the Act came into force. The compiled lists were reviewed and assessed by divisional authorities.

2.2. Identifying suppliers

Applicable CFMWS divisions identified their goods Suppliers used during the Reporting Period. The vast majority of them are Canadian and American companies.

2.3. Requiring suppliers to have policies and procedures that identify and prohibit the use of forced labour and child labour in their activities and supply chains.

CFMWS sent letters to all Suppliers, informing them of the requirements related to mitigating risk of forced labour and child labour and CFMWS' expectations in this regard. It affirmed our commitment to the Act and requested that the Suppliers examine their supply chains for risk of forced labour and child labour.

2.4. Developing and implementing an anti-forced labour and anti-child labour code of conduct.

CFMWS has developed and published the Code of Conduct for Suppliers (the "Code") that applies to all Suppliers that conduct business with CFMWS. The Code sets our expectations and requirements regarding matters of ethics, professionalism, with special focus on forced

labour and child labour. It was included in the letter sent to all recurring Suppliers, informing them of its applicability and requirements. Suppliers were requested to share the Code with their affiliates, sub-contractors and sub-agents.

The Code has been incorporated by reference into all contractual and vendor documents. By entering into agreements with CFMWS, Suppliers accept the terms of the Code and affirm compliance with its requirements.

3. Policies and due diligence process in place related to forced labour and child labour

As a part of CFMWS' efforts during the Reporting Period to mitigate the risks of forced labour and child labour, we reviewed and updated relevant materials and procedures to directly address forced labour and child labour concerns and work towards the elimination of these practices. We also introduced new requirements.

Code of Conduct for Suppliers – The Code was developed and published. It sets out our expectations and requirements as they relate to forced labour and child labour risks. It also requires that Suppliers take reasonable steps to identify and address risks of forced labour and child labour practices in the operations and supply chains used in performing their obligations to CFMWS.

Vendor Agreement Template – Our Vendor Agreement Template has been updated to include standard terms addressing forced labour and child labour requirements and to incorporate the Code.

Contract Templates – Our Contract for Goods Template has been updated to include standard terms addressing forced labour and child labour issues and to incorporate the Code.

Employee Briefing – Employees engaged in purchasing activities were briefed on the Act and instructed to make forced labour and child labour requirements a part of the discussion with current and potential Suppliers.

Vetting Process – Prior to engaging new Suppliers, background research is conducted to ensure company legitimacy and confirm their ethical practices. This includes review of Supplier website, social media accounts, customer reviews, web searches, supplier accounts held and, in some cases, reference checks.

4. Risk of forced labour and child labour being used and steps taken to assess and manage that risk

We assess there to be a very low risk of forced or child labour occurring in our supply chains. Geographically, CFMWS Suppliers are located in Canada and the United States, which, according to the Global Slavery Index, has a low prevalence of forced or child labour, a low risk of vulnerability to forced or child labour, and comparatively robust governmental oversight of the issue.

5. Measures taken to remediate any forced and child labour

During the Reporting Period, no incidents of forced or child labour have been identified by CFMWS in its operations or supply chains or reported by employees, Suppliers or others. As a result, no remediation actions have been taken.

6. Measures taken to remediate the loss of income

As no remediation took place, no measures were taken to remediate any loss of income.

7. Training provided to employees on forced labour and child labour

Currently, CFMWS has no forced labour or child labour related training in place. Therefore, no forced labour or child labour related training was provided to employees in this Reporting Period.

8. Effectiveness assessment

Currently, CFMWS does not have a formal process for measuring effectiveness in the mitigation and prevention of forced labour and child labour other than a periodic review of the activities, Suppliers and supply chain. In the future, our goal is to develop and implement a formal process for measuring effectiveness of forced labour or child labour mitigation activities.

9. Future Steps

In order to reduce the risk of forced labour and child labour in the future, CFMWS will:

- Continue to map its activities and supply chains;
- Continue to expand and develop its due diligence processes, including developing a questionnaire/survey for Suppliers;

- Develop and deliver training for CFMWS employees to increase awareness about forced labour and child labour; and
- Modify existing or develop new policies to address forced labour and child labour requirements.

10. Approval and Attestation

This report was approved by the Chief of the Defence Staff on behalf of CFMWS for the reporting period from 1 April 2023 to 31 March 2024.

In accordance with the requirements of the Act, and in particular section 11, I attest that I have reviewed the information contained in the report for the entities listed above. Based on my knowledge, and having exercised reasonable diligence, I attest that the information in the report is true, accurate and complete in all material respects for the purposes of the Act, for the reporting year first listed above.



2024.05.31

09:24:11 -04'00'

General W. Eyre, Chief of the Defence Staff

Date



PRÉVENTION DU TRAVAIL FORCÉ ET DU TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DES SBMFC

Année financière 2023-2024

Introduction

Le présent rapport (le « Rapport »), préparé conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »), concerne le Personnel des Fonds non publics, Forces canadiennes (PFNC, FC), un organisme distinct du gouvernement du Canada, qui opère sous le nom de Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC). Le rapport décrit les mesures prises pour identifier et éliminer les articles produits au moyen du travail forcé ou du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement des SBMFC au cours de son année financière la plus récente, soit du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 (la « période visée par le rapport »). Il ne s'agit pas d'une version révisée d'un rapport déjà soumis.

1. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement des SBMFC

Structure et activités

Les SBMFC ne sont pas une société d'État, ni une filiale de l'État.

Les SBMFC sont une entreprise à vocation sociale sans but lucratif ayant le mandat d'offrir des programmes et des services de bien-être et de maintien du moral aux membres actifs et retraités des Forces armées canadiennes (FAC) ainsi qu'à leurs familles.

Sur le plan juridique, les SBMFC sont une entité administrative établie par le chef d'état-major de la Défense, sous la direction du ministère de la Défense nationale, qui relie deux entités créées par le gouvernement fédéral, à savoir les Biens non publics (BNP), une catégorie de biens de la Couronne fédérale régie par la *Loi sur la défense nationale* (LDN), et le PFNP, FC, un organisme distinct énuméré à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). Le nombre de membres du personnel des SBMFC varie selon les saisons, la moyenne étant d'environ 3 500.

Les SBMFC soutiennent les membres actifs et retraités des FAC ainsi que leurs familles par l'entremise de quatre (4) divisions opérationnelles :

- CANEX qui offre des services de vente au détail et des services affinitaires;
- La Financière SISIP qui fournit du counseling financier et de l'assurance vie et invalidité;
- les Services aux familles des militaires qui fournissent du soutien aux familles des militaires;
- les Programmes de soutien au personnel (PSP) qui offrent une vaste gamme de programmes de conditionnement physique, d'évaluation de la condition physique et de recherche, ainsi que des programmes et des services de sports et de loisirs.

Ces quatre (4) divisions opérationnelles sont appuyées par six (6) divisions de soutien. Il s'agit des Services de l'information (SI), des Finances, des Ressources humaines, du Marketing et expérience membre, du bureau de la chef des opérations et des Services généraux.

Les SBMFC offrent ces programmes et services dans 34 bases et escadres au Canada, ainsi qu'aux États-Unis, en Europe et partout ailleurs où le personnel des FAC est affecté ou en mission (p. ex. en Lettonie). Le quartier général des SBMFC est situé au 4210, rue Labelle, à Ottawa, en Ontario.

Chaînes d'approvisionnement

En raison de la variété des programmes et des services que proposent les SBMFC, un grand nombre et de nombreux types de biens sont achetés régulièrement. La vaste majorité de nos fournisseurs, distributeurs et commerçants (« fournisseurs ») ont leurs assises au Canada et aux États-Unis. La grande majorité de ces achats sont effectués auprès de grands fournisseurs de biens reconnus, et nombre de ces fournisseurs ont des obligations au titre de la Loi. En outre, certains biens sont achetés dans le cadre d'offres permanentes de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). En tant que principaux acheteurs de biens et de services pour le gouvernement du Canada, les SPAC ont mis en place des mesures et des exigences strictes en matière de travail forcé et de travail des enfants, qui sont intégrées et imposées dans l'ensemble de ses processus d'achat.

2. Mesures prises pour prévenir le travail forcé et le travail des enfants et en réduire les probabilités

Au cours de la période visée par le rapport, afin de réduire les probabilités de recours au travail forcé et au travail des enfants pour les biens achetés par l'organisation, les SBMFC ont pris les mesures suivantes :

2.1. Identifier les activités

Les SBMFC ont procédé à l'identification de tous les biens achetés depuis l'entrée en vigueur de la Loi. Les listes compilées ont été examinées et évaluées par les autorités divisionnaires.

2.2. Identifier les fournisseurs

Les divisions concernées des SBMFC ont identifié les fournisseurs de biens utilisés au cours de la période visée par le rapport. La vaste majorité d'entre eux sont des entreprises canadiennes et américaines.

2.3. Exiger des fournisseurs qu'ils disposent de politiques et de procédures permettant d'identifier et d'interdire le recours au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre de leurs activités et de leurs chaînes d'approvisionnement.

Les SBMFC ont envoyé des lettres à tous leurs fournisseurs pour les informer des exigences liées à la réduction des probabilités du recours au travail forcé et au travail des enfants, ainsi

que des attentes des SBMFC à cet égard. Les SBMFC ont affirmé leur engagement à l'égard de la Loi et ont demandé aux fournisseurs d'examiner leurs chaînes d'approvisionnement afin de détecter les probabilités de recours au travail forcé et au travail des enfants.

2.4. Élaboration et mise en œuvre d'un code de conduite contre le travail forcé et le travail des enfants

Les SBMFC ont élaboré et publié le Code de conduite pour les fournisseurs (le « Code ») qui s'applique à tous les fournisseurs qui font affaire avec les SBMFC. Le Code définit nos attentes et nos exigences en matière d'éthique et de professionnalisme, en mettant l'accent sur le travail forcé et le travail des enfants. Il a été inclus dans la lettre envoyée à tous les fournisseurs récurrents, les informant de son applicabilité et de ses exigences. Les fournisseurs ont été invités à transmettre le Code à leurs affiliés, sous-traitants et sous-agents.

Le Code a été incorporé par référence dans tous les documents contractuels et de vente. En concluant des accords avec les SBMFC, les fournisseurs acceptent les modalités du Code et affirment se conformer à ses exigences.

3. Politiques et processus de diligence raisonnable en place concernant le travail forcé et le travail des enfants

Dans le cadre des efforts déployés par les SBMFC au cours de la période visée par le rapport pour atténuer les probabilités de recours au travail forcé et au travail des enfants, nous avons revu et mis à jour les procédures et les documents pertinents afin de répondre directement aux préoccupations en matière de travail forcé et de travail des enfants et d'œuvrer en faveur de l'élimination de ces pratiques. Nous avons également établi de nouvelles exigences.

Code de conduite pour les fournisseurs – Le code a été élaboré et publié. Il définit nos attentes et nos exigences en ce qui concerne les probabilités de recours au travail forcé et au travail des enfants. Il exige également des fournisseurs de prendre des mesures raisonnables pour identifier et traiter les probabilités de recours au travail forcé et au travail des enfants dans les opérations et les chaînes d'approvisionnement utilisées dans l'exécution de leurs obligations envers les SBMFC.

Modèle de contrat de fournisseur – Notre modèle de contrat de fournisseur a été mis à jour afin d'inclure des clauses standard relatives aux exigences en matière de travail forcé et de travail des enfants et d'intégrer le Code.

Modèles de contrats – Notre modèle de contrat pour les biens a été mis à jour pour inclure des clauses standard traitant des questions de travail forcé et de travail des enfants et pour incorporer le Code.

Séance d'information à l'intention des membres du personnel – Les membres du personnel qui participent aux activités d'achat ont été informés de la Loi et ont reçu pour instruction d'intégrer les exigences en matière de travail forcé et de travail des enfants dans les discussions avec les fournisseurs actuels et potentiels.

Processus de vérification – Avant d'engager de nouveaux fournisseurs, des recherches sont menées pour s'assurer de la légitimité de l'entreprise et confirmer ses pratiques éthiques. Il s'agit notamment d'examiner le site Web du fournisseur, ses comptes sur les médias sociaux, les commentaires des clients, les recherches sur le Web, les comptes fournisseurs détenus et, dans certains cas, de vérifier les références.

4. Probabilités de recours au travail forcé et au travail des enfants et mesures prises pour évaluer et gérer ces probabilités

Nous estimons que les probabilités de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement sont très faibles. Géographiquement, les fournisseurs des SBMFC sont situés au Canada et aux États-Unis qui, selon l'Indice mondial de l'esclavage, présentent une faible prévalence du travail forcé ou du travail des enfants, une faible probabilité de recours au travail forcé ou au travail des enfants et une surveillance gouvernementale relativement solide du problème.

5. Mesures prises pour remédier au travail forcé et au travail des enfants

Au cours de la période visée par le rapport, aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié par les SBMFC dans le cadre de ses activités ou de ses chaînes d'approvisionnement, ni signalé par les membres de son personnel, ses fournisseurs ou d'autres personnes. Par conséquent, aucune mesure d'atténuation n'a été prise.

6. Mesures prises pour remédier à la perte de revenus

Comme aucune mesure d'atténuation n'est en place, nous n'avons pas établi de mesure pour remédier à une éventuelle perte de revenus.

7. Formation dispensée aux membres du personnel sur le travail forcé et le travail des enfants

Les SBMFC ne proposent pas à l'heure actuelle de formation relative au travail forcé ou au travail des enfants. Par conséquent, les membres du personnel des SBMFC n'ont suivi aucune formation

relative au travail forcé ou au travail des enfants au cours de la période visée par le rapport.

8. Évaluation de l'efficacité

Les SBMFC ne disposent pas à l'heure actuelle d'un processus formel pour mesurer l'efficacité de l'atténuation et de la prévention du travail forcé et du travail des enfants, à l'exception d'un examen périodique des activités, des fournisseurs et de la chaîne d'approvisionnement. Notre objectif est de développer et de mettre en œuvre un processus formel de mesure de l'efficacité des activités d'atténuation du travail forcé ou du travail des enfants pour l'avenir.

9. Prochaines étapes

Afin de réduire les probabilités de recours au travail forcé et au travail des enfants à l'avenir, les SBMFC s'engagent à :

- continuer à cartographier leurs activités et chaînes d'approvisionnement;
- continuer à étendre et à développer leurs processus de diligence raisonnable, notamment en élaborant un questionnaire ou un sondage pour les fournisseurs;
- élaborer et à dispenser une formation aux membres de leur personnel pour les sensibiliser davantage au travail forcé et au travail des enfants;
- modifier les politiques existantes ou en formuler de nouvelles pour répondre aux exigences en matière de travail forcé et de travail des enfants.

10. Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé par le chef d'état-major de la Défense au nom des SBMFC pour la période visée par le rapport du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de l'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 de diligence raisonnable, j'atteste que l'information contenue dans le rapport est véridique, exacte et complète à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année visée par le rapport mentionnée en premier lieu ci-dessus.



2024.05.31
09:24:38 -04'00'

Le général W. Eyre, chef d'état-major de la Défense

Date