

Rapport En Vertu De La  
Loi Sur La Lutte Contre  
Le Travail Force Et  
Le Travail Desenfants  
Dans Les Chaines  
D'approvisionnement

EXERCICE FINANCIER  
PRENANT FIN LE 30 JUIN 2024

EVER NEW



Ever New reconnaît l'importance d'éradiquer le travail forcé et le travail des enfants, un problème qui touche à la fois l'industrie mondiale du vêtement et les familles. Ce rapport représente notre engagement en faveur de conditions de travail équitables et sûres dans toutes nos chaînes d'approvisionnement et nos opérations.

## INTRODUCTION

Le présent rapport décrit les risques liés au travail forcé et au travail des enfants relevés dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, et les mesures prises au cours de la période visée par le rapport pour réduire la probabilité que ces risques se concrétisent.

Le présent rapport s'applique à la période visée allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024 et est présenté par Ever New Melbourne Ltd (numéro de société 805301-4), une société constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (désignée dans la présente déclaration par le terme « Ever New »). Les sociétés liées à Ever New doivent également présenter des déclarations sur l'esclavage moderne, comme l'exige en Australie la *Modern Slavery Act 2018* (Loi de 2018 sur l'esclavage moderne); et au Royaume-Uni la *Modern Slavery Act 2015* (Loi de 2015 sur l'esclavage moderne).

## APPROBATION ET ATTESTATION

Le présent rapport a été préparé conformément à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Le présent rapport a été examiné et approuvé par le conseil d'administration d'Ever New Melbourne Ltd le 26 May 2025.

Conformément aux exigences de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, et en particulier de son article 11, je confirme avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité susmentionnée. Pour autant que je sache et après avoir fait preuve de diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de la Loi, pour l'année visée mentionnée dans ce rapport..



**Dipendra Goenka**

Directeur et chef de la direction,  
Ever New Melbourne Ltd

26 May 2025

Je suis autorisé à lier Ever New Melbourne Ltd.

# NOTRE STRUCTURE, NOS ACTIVITÉS ET NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

## NOTRE STRUCTURE

Le conseil d'administration d'ADT Group Holdings Pty Ltd (ADT, une société australienne) a la responsabilité de la gouvernance générale, de la gestion et de l'orientation stratégique d'Ever New, en conformité avec l'ensemble des devoirs et obligations imposés par la loi. Cette responsabilité inclut de superviser le Code de conduite des fournisseurs et d'autres initiatives en matière d'approvisionnement éthique, telles que notre Politique relative au travail des jeunes et des enfants et notre Politique relative au travail forcé.

ADT est la société mère d'Ever New Melbourne Ltd, notre entité opérationnelle canadienne. Le siège social d'ADT est situé à Melbourne, en Australie.

Le conseil d'administration d'ADT a délégué certaines de ses responsabilités au Comité d'audit et de risque, y compris la supervision du cadre de gestion des risques et de conformité d'Ever New.

Il incombe à l'équipe de la haute direction d'ADT de mettre en œuvre et de mettre en application la stratégie, la gestion des risques et le cadre de conformité d'Ever New. Chaque membre de l'équipe de la haute direction rend compte directement au chef de la direction d'Ever New. Dans le cadre des activités d'Ever New, le directeur général de la production et de la qualité continue de superviser la gestion des initiatives en matière d'approvisionnement éthique d'Ever New. Notre spécialiste du développement durable et de la conformité sociale est une ressource dédiée qui est responsable de la gestion quotidienne de toutes les activités et initiatives d'approvisionnement éthique au sein d'Ever New.

Notre structure reste inchangée par rapport à notre dernier rapport.

## NOS ACTIVITÉS

Ever New, dont le siège social se trouve à Melbourne, en Australie, a commencé à exercer ses activités au Canada en

2012. Au cours de la période visée par le rapport, les activités d'ADT comprennent la distribution et la vente de vêtements et d'accessoires connexes pour femmes sous ses marques :

- Ever New »;
- Ever New Curve »;
- Forever New »; et
- Forever New Curve ».

Les marques « Ever New » et « Ever New Curve » sont utilisées au Canada, aux États-Unis et aux Philippines. Les marques « Forever New » et « Forever New Curve » sont utilisées dans tous les autres pays tels que l'Australie, la Nouvelle-Zélande, Singapour, l'Inde, l'Afrique du Sud et l'Union européenne.

Ever New fait partie d'une entreprise omnicanale mondiale qui vend ses produits dans 24 pays par l'intermédiaire des canaux suivants :

- magasins de vente au détail indépendants au Canada, en Australie, en Nouvelle-Zélande, à Singapour, en Inde, en Afrique du Sud et en Namibie;
- concessions (« magasin dans un magasin ») situées dans de grands magasins au Canada (à La Baie d'Hudson), en Australie, à Singapour, en Inde, en Afrique du Sud, au Royaume-Uni, dans l'Union européenne et au Moyen-Orient;
- en ligne par l'intermédiaire de ses propres sites Web et de sites Web de tiers;
- en tant que franchiseur aux Philippines et en Indonésie;
- magasins de détail indépendants au Moyen-Orient dans le cadre d'une coentreprise; et
- vente en gros.

Nos filiales au Canada, en Nouvelle-Zélande, à Singapour, en Afrique du Sud, au Royaume-Uni, dans l'Union européenne et en Inde exercent

nos activités dans ces pays. ADT exploite également des bureaux régionaux au Cap (Afrique du Sud) et à Gurgaon (Inde), et des bureaux d'approvisionnement à Hangzhou, Guangzhou et Qingdao (Chine).

À l'échelle mondiale, nous employons directement plus de 2 275 personnes, un petit nombre d'entre elles étant embauchées sur une base contractuelle. Au Canada, nous employons directement environ 228 personnes (en date du 30 juin 2024) y compris un directeur national qui supervise les activités quotidiennes. Le directeur national rend compte au directeur du commerce de détail, qui fait partie de l'équipe de la haute direction.

Nos activités comprennent des fonctions de conception, de vente au détail, de gestion, de service à la clientèle et d'entreposage. Notre équipe de conception interne basée à Melbourne, en Australie, conçoit des gammes de produits pour les marchés de l'hémisphère Nord et de l'hémisphère Sud, qui sont fabriqués par des tiers à l'étranger. Ever New ne fabrique pas de produits. Une petite gamme d'accessoires sélectionnés est désormais également conçue en Afrique du Sud. Tous les produits vendus par Ever New sont importés au Canada.

Notre siège social comprend des fonctions de soutien comme la finance, le marketing, le commerce électronique, les technologies de l'information, les achats, la conception, l'assurance qualité, le développement des magasins, les activités, la chaîne d'approvisionnement et la logistique, le service juridique, les ressources humaines et la planification. Nous avons recours à nos propres centres de distribution situés en Australie et en Inde pour distribuer les marchandises à nos réseaux de magasins et honorer les commandes en ligne. Nous avons recours à des fournisseurs de services de logistique et d'entreposage tiers au Canada, en Nouvelle-Zélande, au Moyen-Orient, aux États-Unis, en Afrique du Sud, à Singapour et au Royaume-Uni.

Au Canada, nos activités incluent 13 magasins indépendants et 40 boutiques situées dans les grands magasins de La Baie d'Hudson en date de juin 2024.

## NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

### Fournisseurs de marchandises (biens destinés à la revente)

Nos produits sont surtout fabriqués en Chine, qui représente 91 % de notre volume de production de vêtements, d'accessoires et de

chaussures. Le Vietnam continue d'être notre deuxième pays en matière de production, comptant 7 % du volume de production, le reste étant produit en Inde, en Turquie et au Bangladesh. Nous avons des sources d'approvisionnement directes et nous n'achetons qu'un éventail très limité de produits par l'entremise d'agents, soit moins de 1 % du volume total de production. international n'était inscrit dans notre chaîne

d'approvisionnement de niveau 1 au cours de la période visée par ce rapport.

### Fournisseurs non marchands (biens et services non destinés à la revente)

Nous travaillons avec plus de 1 000 fournisseurs dans plus de 30 catégories à l'échelle mondiale.

## NOS POLITIQUES ET PROCESSUS DE CONTRÔLE DILIGENT

Notre cadre politique demeure la pierre angulaire de nos activités, établissant des exigences minimales pour les membres de notre équipe et nos fournisseurs, le cas échéant.

Nos Politiques relatives aux fournisseurs, auxquelles tous les fournisseurs doivent se conformer (le cas échéant), comprennent le Code de conduite des fournisseurs d'Ever New, qui traite des risques de travail forcé, y compris le travail des enfants et la servitude pour dettes. Le Code de conduite des fournisseurs d'Ever New, associé à

nos politiques en matière d'approvisionnement éthique, précisent les exigences minimales régissant nos relations avec les fournisseurs.

Le Code de conduite des fournisseurs d'Ever New tient compte de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, ainsi que du Code de conduite de l'Ethical Trading Initiative (ETI) et des conventions de l'OIT applicables. Pour en favoriser la conformité et la compréhension, nous avons traduit la version révisée du Code de conduite des fournisseurs d'Ever New dans les langues locales de nos principaux

pays d'approvisionnement, à savoir la Chine et le Vietnam. C'est par l'entremise de notre programme d'audit social que nous vérifions que nos fournisseurs respectent notre Code de conduite et nos diverses politiques.

Toutes les politiques sont communiquées aux fournisseurs lors de l'intégration et sont accessibles à partir de notre logiciel de conformité sociale. Les employés ont accès aux politiques grâce aux dossiers partagés de l'entreprise, et certaines politiques sont affichées sur notre site Web. Le tableau suivant résume nos politiques actuelles :

POLITIQUE	OBJECTIF
Code de conduite des fournisseurs d'Ever New	Celui-ci décrit nos exigences minimales en matière de conformité et d'approvisionnement éthique.
Politique relative aux jeunes travailleurs et au travail des enfants	Elle vise à s'assurer que toutes les organisations concernées par la fabrication ou la fourniture de biens et de services pour Ever New comprennent leurs responsabilités en matière de prévention des cas de travail des enfants et, si de tels cas sont soupçonnés ou relevés, qu'elles comprennent les mesures correctives qu'elles doivent prendre. Par ailleurs, la politique énonce nos attentes en matière de protection des jeunes travailleurs et de respect des conventions de l'Organisation internationale du travail quant au travail des enfants ainsi que des lois et règlements applicables.
Politique en matière de travail forcé	Elle vise à s'assurer que toutes les organisations concernées par la fabrication ou la fourniture de biens et de services pour Ever New comprennent leurs responsabilités en matière de prévention des cas de travail des enfants et, si de tels cas sont soupçonnés ou relevés, qu'elles comprennent les mesures correctives qu'elles doivent prendre.
Engagement en faveur du salaire de subsistance	Ever New s'engage à offrir un salaire de subsistance à tout le personnel de sa chaîne d'approvisionnement, une exigence inscrite dans notre Code de conduite, qu'ont accepté tous les fournisseurs.
Politique d'approvisionnement et d'achat responsables	Elle présente notre approche en matière d'achat responsable et est appuyée par nos lignes directrices à cet égard.

POLITIQUE	OBJECTIF
Interdiction du coton récolté en Ouzbékistan et au Turkménistan	À titre de signataires des engagements pris en ce sens, nous exprimons notre ferme opposition au recours au travail des enfants et au travail forcé des adultes dans la récolte du coton.
Protection de l'environnement	Tous les fournisseurs sont tenus de se conformer aux lois et règlements pertinents en matière d'environnement, y compris en ce qui a trait à l'obtention des permis et licences nécessaires. Des systèmes de gestion environnementale qui tiennent compte du traitement de l'eau, de la réduction et de l'élimination des déchets, de la pollution atmosphérique, des émissions de carbone et de la gestion des produits chimiques doivent être maintenus.
Politique en matière d'égalité des sexes dans la chaîne d'approvisionnement	Elle décrit l'engagement d'Ever New en matière d'égalité des sexes dans la chaîne d'approvisionnement et les exigences minimales à cet égard.
Politique d'approvisionnement et d'utilisation de fibres responsables	Elle décrit les matériaux privilégiés par Ever New et les exigences propres aux matériaux dans un effort conscient pour atténuer l'impact sur l'environnement des matériaux que nous choisissons.
Politique en matière de bien-être animal	Elle décrit nos attentes à l'égard du traitement humain et respectueux de tous les animaux de la chaîne d'approvisionnement d'Ever New, ainsi que nos conditions d'approvisionnement en matières d'origine animale.
Gestion des produits chimiques et liste des substances à usage restreint	Cette politique précise les restrictions relatives aux produits chimiques pour les vêtements, les accessoires et les chaussures.
Politique en matière d'emballage	Elle décrit les matériaux privilégiés et les exigences propres aux matériaux d'emballage d'Ever New afin d'assurer un approvisionnement responsable et durable en matières premières utilisées dans les emballages de l'entreprise.

Notre politique de dénonciation et notre ligne d'assistance téléphonique indépendante continuent de jouer un rôle clé en portant à notre attention toute question préoccupante afin qu'elle puisse faire l'objet d'une enquête et être résolue dans les plus brefs délais. Tout problème peut être soulevé par l'intermédiaire de la ligne

d'assistance de manière anonyme, si cela est demandé, et dans plusieurs langues et formats afin de favoriser l'accessibilité.

Nos Modalités d'approvisionnement en marchandises continuent de régir la fourniture de marchandises à Ever New. Ces Modalités

d'approvisionnement exigent des fournisseurs qu'ils se conforment au Code de conduite d'Ever New et aux politiques d'approvisionnement éthique, et stipulent les obligations de conformité en matière d'esclavage moderne auxquelles nos fournisseurs doivent se conformer.

## RISQUES LIÉS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

### RISQUES LIÉS À NOS ACTIVITÉS

En Australie, en Nouvelle-Zélande, au Canada, en Afrique du Sud, en Inde, dans l'UE et à Singapour, notre évaluation indique que le risque

de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités liées au commerce de détail et au siège social demeure faible, conformément à notre rapport précédent. Cela s'explique principalement en raison du

contrôle rigoureux et de l'influence exercés par Ever New. Pour certaines fonctions au siège social de Melbourne, nous continuons de faire appel à deux entreprises externes pour fournir des travailleurs à distance de

manière occasionnelle. Les deux entités tierces ont signé des ententes qui abordent et atténuent explicitement les risques liés à l'esclavage moderne, et compte tenu du niveau de surveillance exercé par l'équipe de notre siège social à l'égard de ces entités, le risque est considéré comme faible.

Dans notre rapport précédent, nous avons déterminé que nos centres de distribution et nos activités de franchise sont des domaines nécessitant un contrôle diligent supplémentaire pour comprendre les risques liés à l'esclavage moderne. En Australie, la plupart des employés de nos centres de distribution sont employés directement, ce qui garantit un faible risque de travail forcé ou de travail des enfants. Notre centre de distribution australien fait actuellement appel à une compagnie de placement de personnel qui a signé un accord contenant notre clause de conformité relative à l'esclavage moderne. Dans notre centre de distribution situé en Inde, très peu d'employés sont embauchés par des tiers, ce qui garantit le respect des lois indiennes sur le travail, y compris les lois sur les fonds de prévoyance et l'assurance d'État pour les employés, atténuant ainsi le risque de travail forcé ou de travail des enfants. Au cours de cette année civile, le centre de distribution indien a été transféré à un fournisseur de services logistiques et d'entreposage tiers. De plus amples informations à ce sujet seront présentées dans notre prochain rapport.

Nos contrats avec des fournisseurs de services de logistique et d'entreposage tiers en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni incluent notre clause de conformité relative à l'esclavage moderne, et nous étendons progressivement cette clause à toutes les parties concernées au sein de nos activités. Au cours de la dernière période de référence, un Questionnaire d'autoévaluation (QAE) a été envoyé à tous les fournisseurs de services de logistique et d'entreposage tiers afin de mieux comprendre les contrôles existants.

Les QAE n'ont pas mis en évidence de problèmes nécessitant un examen plus approfondi.

Le personnel des concessions de La Baie d'Hudson est majoritairement employé directement par Ever New et travaille en vertu des contrats de travail d'Ever New. Le recours à des agences de recrutement pour le personnel des concessions est rare et généralement limité à des embauches à court terme, comme le soutien saisonnier aux ventes. Lorsque

les grands magasins fournissent du personnel, les coûts salariaux sont payés par Ever New. Notre évaluation conclut que le risque d'esclavage moderne relatif au personnel des concessions, qu'il soit directement employé par Ever New ou par le grand magasin, continue d'être faible.

## RISQUE DANS NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT – FOURNISSEURS DE MARCHANDISES

Notre Registre des risques utilise des indices et des références de tiers, tels que l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'indice Walk Free GSI (Global Slavery Index), la liste du gouvernement américain des biens produits par le travail des enfants ou le travail forcé, et les rapports TIP pour évaluer les risques dans nos chaînes d'approvisionnement en marchandises et en autres biens et services, ainsi que dans nos activités. Le Registre des risques est alimenté par des données provenant d'indices tiers, présentant une fiche d'évaluation des risques pour chaque pays dans lequel nous faisons des affaires. Le Registre des risques continue de nous aider à faire ce qui suit :

- comprendre et déterminer nos principaux risques dans toutes les régions, par pays, par secteur d'activité et par produit de base;
- relever les groupes de travailleurs vulnérables;
- hiérarchiser nos efforts d'atténuation des risques et de contrôle diligent en fonction du niveau de risque;
- définir notre stratégie de remédiation.

Nous avons identifié les catégories de travailleurs suivantes comme étant les plus vulnérables dans l'industrie du vêtement, ce qui n'a pas changé depuis notre premier rapport :

- travailleurs féminins;
- travailleurs migrants;
- travailleurs sous-traitants;
- travailleurs d'agence et travailleurs temporaires et contractuels;
- jeunes travailleurs et enfants

Sans changement par rapport à notre premier rapport, notre

évaluation des risques a identifié les risques potentiels de travail forcé et de travail des enfants suivants comme étant les plus importants pour l'industrie du vêtement :

- le travail forcé;
- l'asservissement pour dettes;
- les pires formes de travail des enfants; et
- les pratiques de recrutement trompeuses.



### RISQUE LIÉ AU SECTEUR D'ACTIVITÉ

L'industrie du vêtement possède une chaîne d'approvisionnement complexe, chaque aspect de la chaîne d'approvisionnement étant confronté à différents niveaux et types de risques inhérents, souvent liés au degré de visibilité. Cette situation, jumelée à un volume élevé de production à faible coût, à l'utilisation fréquente d'une main-d'œuvre peu qualifiée et à des contrats à court terme, fait courir à l'industrie du vêtement le risque d'avoir recours au travail forcé et au travail des enfants.

Le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas nécessairement des phénomènes isolés – ils peuvent être liés à un risque propre à un emplacement qui a cours dans l'industrie du vêtement. Nous reconnaissons les risques suivants dans l'industrie du vêtement comme des indicateurs importants de la possibilité de travail forcé et de travail des enfants :

- la sous-traitance non autorisée;
- les heures supplémentaires excessives;
- le recours à des travailleurs migrants, peu qualifiés;
- l'absence de liberté d'association;
- des contrats de travail temporaire;
- l'absence d'accès à des mécanismes de grief efficaces;
- l'inégalité de genre et la violence sexiste dans la chaîne d'approvisionnement.



## RISQUE LIÉ AU PAYS

Le niveau de risque et les défis inhérents à l'industrie du vêtement peuvent varier d'une zone géographique à l'autre et d'une activité à l'autre de la chaîne d'approvisionnement. Les pays où la réglementation gouvernementale est insuffisante ou peu mise en exécution et où les inégalités socioéconomiques sont élevées peuvent augmenter le risque de travail forcé et de travail des enfants. Les risques identifiés sont gérés par l'entremise de notre Cadre d'approvisionnement éthique et d'autres initiatives décrites dans le présent rapport.

Nous utilisons le Registre des risques pour comprendre le profil de risque d'un pays. Si nous constatons la présence d'un risque important dans un nouveau marché potentiel, nous pouvons décider de ne pas nous approvisionner dans ce pays ou cette région, ou nous pouvons mettre en place des initiatives ciblées pour gérer les risques identifiés.



## RISQUE LIÉ AUX MATÉRIAUX

Certains matériaux couramment utilisés dans la chaîne d'approvisionnement du vêtement sont réputés comporter un risque potentiel plus élevé d'être associés au travail forcé et au travail des enfants. Le coton, par exemple, est le produit de base le plus lié au travail des enfants et au travail forcé sur la liste des biens issus du travail forcé établie par le gouvernement américain. La cueillette et la fabrication du coton ont souvent recours à des travailleurs peu qualifiés, formant déjà un groupe de travailleurs vulnérables. La plupart des entreprises n'ont pas de visibilité sur les niveaux 4 et 5 de la chaîne d'approvisionnement. L'absence de présence de la marque et d'atténuation des risques à ces niveaux peut augmenter le risque de travail forcé et de travail des enfants et en compliquer la découverte.

### Risque dans notre chaîne d'approvisionnement – fournisseurs non marchands

En tant que détaillant mondial, nous travaillons avec un large éventail de fournisseurs dans plus de 30 catégories, chacune présentant des facteurs

de risque distincts. Ces risques vont de l'utilisation de main-d'œuvre tierce, de jeunes travailleurs ou de travailleurs migrants au manque de visibilité de nos partenaires dans leur propre réseau de fournisseurs, en passant par un manque de compréhension de ce que l'on entend par travail forcé et travail des enfants et de la manière dont les risques peuvent être présents pour eux.

Ces risques sont accrus lorsqu'un ou plusieurs facteurs sont combinés à un risque géographique plus élevé : par exemple, une entreprise basée dans un pays où le niveau de gouvernance des droits des travailleurs et de l'immigration est plus faible. Par exemple, dans des pays comme les Philippines et l'Indonésie, il existe un risque élevé en raison de normes différentes en matière de droit du travail par rapport au Canada et à l'Australie. Dans ce cas, à titre de propriétaires de la marque, nous avons peu de visibilité sur leurs fournisseurs de biens et services non marchands, ce qui complique le suivi. Même dans les pays où la réglementation est plus stricte, comme le Canada, l'Australie et le Royaume-Uni, il existe des risques élevés dans des activités telles que l'entreposage et la chaîne d'approvisionnement, en raison de la nature de la main-d'œuvre requise et du recours occasionnel à une main-d'œuvre tierce.

# MESURES PRISES POUR ÉVALUER ET GÉRER LES RISQUES LIÉS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS

## GOUVERNANCE

Le conseil d'administration et le Comité d'audit et de risque continuent de partager la responsabilité de la supervision du cadre de gestion des risques et de conformité d'Ever New, l'équipe de la haute direction ayant la responsabilité de sa mise en œuvre et de sa mise en application. Cela demeure inchangé par rapport à notre premier rapport et continue de fonctionner efficacement.

Notre groupe de travail interfonctionnel et régional sur l'esclavage moderne continue de rendre compte au Comité d'audit et de risque, et celui-ci constitue un point permanent de l'ordre du jour de chaque réunion, au cours de laquelle une mise à jour verbale des activités et

des progrès du groupe est fournie. Au cours de la période visée par le rapport, le groupe de travail sur l'esclavage moderne a été présidé par notre directeur de l'exploitation. Le groupe de travail a comme responsabilité principale de veiller à ce que les mesures principales et les priorités futures relevées dans nos rapports soient entreprises, suivies et réalisées, ainsi que de préparer nos déclarations annuelles comme l'exigent les législations canadienne, britannique et australienne.

## CONTRATS ET POLITIQUES

Comme indiqué plus haut, nos Modalités d'approvisionnement en marchandises traitent des risques d'esclavage moderne et de la conformité avec nos politiques en matière d'approvisionnement

éthique, tout comme notre clause type relative à l'esclavage moderne, qui figure dans les contrats avec les principaux tiers fournisseurs de produits autres que des marchandises..

## EXPLOITATION

Notre cadre politique demeure la pierre angulaire de nos activités, établissant des exigences minimales pour les membres de notre équipe et nos fournisseurs, le cas échéant. Ces politiques sont énumérées plus haut dans notre rapport.

Notre politique de dénonciation et notre ligne d'assistance téléphonique indépendante continuent de jouer un rôle

important en portant à notre attention toute question préoccupante afin qu'elle puisse faire l'objet d'une enquête

et être résolue dans les plus brefs délais. Tout problème peut être soulevé par l'intermédiaire de la ligne d'assistance de manière anonyme, si cela est demandé, et dans plusieurs langues et formats afin de favoriser l'accessibilité.

En ce qui concerne nos ententes de concession, nous continuons de collaborer avec La Baie d'Hudson pour traiter les risques liés à l'esclavage moderne conformément à nos obligations contractuelles. Nous avons également distribué notre Questionnaire d'évaluation des fournisseurs (QAF) à des fournisseurs non marchands désignés afin d'en savoir plus sur les efforts qu'ils déploient pour identifier tout risque de travail forcé ou de travail des enfants dans leurs activités. Les résultats détaillés des QAF sont présentés plus loin dans ce rapport.

## RESSOURCES

Les représentants d'Ever New dans les différents pays continuent d'être le visage de notre programme de conformité avec les fournisseurs de marchandises. Ils sont principalement responsables de la supervision et de la gestion de nos processus d'intégration; ils mènent également des programmes d'audit et des actions sur place, et supervisent toute mesure corrective nécessaire ou souhaitable dans le cadre de nos activités.

Comme mentionné précédemment, notre groupe de travail sur l'esclavage moderne et notre spécialiste du développement durable et de la conformité sociale continuent de superviser respectivement les obligations en matière de conformité et de dénonciation entourant l'esclavage moderne ainsi que toutes les initiatives en matière d'approvisionnement éthique et d'environnement pour notre entreprise.

## VISIBILITÉ ET TRAÇABILITÉ DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

La visibilité de notre chaîne d'approvisionnement est cruciale pour cerner les risques liés à l'esclavage moderne et gérer leur incidence s'ils sont détectés. L'analyse de notre chaîne d'approvisionnement au-delà du niveau 1 reste une priorité que nous reconnaissons comme une exigence permanente.

Nous avons une visibilité totale de notre bassin d'usines de marchandises de niveau 1 et nous avons localisé plus de 80 % de nos usines de niveau 3 ainsi que leurs usines de teinture, d'impression et de broderie respectives. Au cours de la période visée par ce rapport, nous avons également retracé et désigné des fournisseurs pour les principaux articles de garniture des vêtements. Comme nous l'avons souligné dans notre premier rapport, Ever New demande à tout nouveau fournisseur de marchandises et de tissus de remplir un Questionnaire d'auto-évaluation (QAE) lors de la phase d'intégration. Le QAE nous permet de comprendre leurs activités, y compris la probabilité de risques liés à l'esclavage moderne, et de déterminer s'il existe des politiques et des processus en place pour traiter et/ou atténuer ces risques. En outre, le QAE est utile pour mieux identifier les usines de teinture, d'impression et de broderie (niveau 2) utilisées par nos usines de tissus de niveau 2. Le QAE recueille des données sur les sujets suivants :

- Profil de l'usine;
- Systèmes de gestion et formation;
- Procédures de recrutement et droits des travailleurs;
- Recours au travail des enfants et des jeunes travailleurs;
- Inégalité des sexes et discrimination;
- Sous-traitance;
- Liberté d'association et négociation collective;
- Mécanismes de grief;
- Gestion de l'eau et des déchets.

Grâce aux QAE, nous avons appris que la plupart des installations au-delà du niveau 1 disposaient de certaines évaluations et/ou certifications environnementales, mais qu'elles n'avaient pas d'évaluations sociales, seul un petit nombre d'installations ayant fait l'objet d'un bilan social légitime. Cette situation est fréquente, car les marques n'ont pas toujours de liens directs ou légaux avec les usines de teinture, d'impression et de broderie.

Au cours de la période visée par ce rapport, une nouvelle priorité a été l'examen et la validation de ces évaluations sociales dans le cadre du Code de conduite et du programme d'audit d'Ever New. La plupart de ces évaluations sociales sont vérifiées dans le cadre du Facility Social and Labour Module (FSLM) du Higg Index, qui suit le cadre du Social and Labor Convergence Program (SLCP). Le cadre du SLCP a été développé

pour réduire la fatigue des audits et vise à améliorer les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement. Grâce à nos initiatives de traçage, nous savons que nombre de nos usines de tissus (niveau 3) travaillent avec les mêmes usines de teinture et d'impression (niveau 2). Ever New a identifié deux usines de teinture et d'impression en Chine où notre volume de production était important et a donc décidé d'envoyer sa propre équipe de conformité pour réaliser un audit social. Les audits sociaux ont suivi le programme d'audit social d'Ever New, décrit plus en détail dans le présent rapport à partir de la page 9.

## VISIBILITÉ ET TRAÇABILITÉ DES MATÉRIAUX

L'une de nos principales stratégies pour améliorer la visibilité de notre chaîne d'approvisionnement et aborder les risques liés à l'approvisionnement en matériaux consiste à accroître notre utilisation de fibres et de matériaux certifiés. Les normes certifiées indépendantes nous aident à vérifier les pratiques environnementales, chimiques et sociales jusqu'au stade des matières premières. Nous préférons, dans la mesure du possible, nous approvisionner en fibres et tissus certifiés.

Notre Politique d'approvisionnement et d'utilisation de fibres responsables nous aide à renforcer nos mesures de contrôle diligent afin d'atténuer les risques dans ce domaine de notre chaîne d'approvisionnement. Cette politique demande aux fournisseurs de faire preuve de contrôle diligent en ce qui a trait à la transformation des matériaux afin de s'assurer qu'ils ne proviennent pas de régions à haut risque associées à ce qui suit : conflits, pires formes de travail des enfants, travail forcé et traite des êtres humains, violations flagrantes des droits de l'homme ou autres activités à haut risque raisonnablement objectives (telles que les risques liés à la santé et à la sécurité).

Le secteur mondial du coton peut présenter un risque élevé de travail forcé. Nous sommes signataires de l'engagement sur le coton turkmène, qui affirme notre opposition à l'utilisation de travail forcé pour la récolte du coton turkmène. Conformément à notre engagement de nous approvisionner entièrement en coton plus durable, nous continuons de soutenir la mission de Better Cotton qui favorise une culture du coton plus durable.

## ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS

Nos valeurs en matière d'approvisionnement sont définies dans notre Cadre d'approvisionnement éthique et représentent nos normes minimales de conformité. Notre Cadre d'approvisionnement éthique comprend les éléments suivants :

- Code de conduite des fournisseurs d'Ever New et politiques d'approvisionnement éthique, telles que détaillées précédemment;
- Audit social et plan de mesures correctives;
- Programme d'assainissement; et
- Formation à la gestion d'usine.

### Nouveaux fournisseurs

Nous employons des équipes internes dédiées à la conformité qui effectuent des visites sur place dans nos principaux pays d'approvisionnement avant que les nouveaux fournisseurs ne soient approuvés pour la production. Les conditions sont examinées par rapport aux normes énoncées dans le Code de conduite des fournisseurs d'Ever New et des lois applicables. Lorsque nous ne sommes pas en mesure d'envoyer notre équipe interne sur place, les fournisseurs doivent fournir un audit réalisé au cours des 12 derniers mois par une tierce partie réputée, qui sera évalué par Ever New en fonction du Cadre d'approvisionnement éthique. Notre équipe responsable de la conformité évalue également la validité de cet audit. Les fournisseurs présentant des tolérances zéro (TZ) ne sont pas autorisés à produire et toutes les TZ doivent être corrigées avant que le fournisseur ne soit intégré comme fournisseur d'Ever New. En 2025, nous étendons cette mesure à tous les points de défaillance critiques (PDC).

### Programme de bilan social

Les auditeurs d'Ever New sont très expérimentés et qualifiés pour mener des audits selon les méthodologies BSCI, SA 8000, ICS, ERSA et SMETA. Le programme d'audit d'Ever New suit la méthodologie SMETA. Ever New a pour objectif d'effectuer un audit annuel de toutes les usines. Les audits comprennent généralement une rencontre d'ouverture

avec la direction de l'usine et les représentants des travailleurs ou des syndicats, une visite de l'usine, un examen des documents et politiques pertinents de l'usine, des entretiens confidentiels et privés avec des groupes et des individus, et enfin une réunion de clôture avec la direction de l'usine et les représentants des travailleurs ou des syndicats.

### Note de conformité des fournisseurs

À l'issue d'un audit social, chaque usine se voit attribuer une note. L'évaluation suit un système de feux de signalisation, allant du « vert » au « rouge foncé ». La note de l'usine est déterminée par les conclusions de l'audit, spécifiquement par le nombre de non-conformités relevées et leur gravité. Une fois que la non-conformité a été corrigée, la note du fournisseur est révisée en conséquence. À partir de 2025, les fournisseurs classés « verts » verront la fréquence des audits passer de 12 à 18 mois afin de réduire la « fatigue des audits.

### Plans de mesures correctives et remédiation

Lors de chaque rencontre de clôture d'audit, les conclusions de l'audit sont discutées et un Plan de mesures correctives (PMC) préliminaire est établi. Les constatations sont classées en fonction de leur gravité, les délais de résolution variant de l'immédiat à un délai de 120 jours. Des audits de suivi ou des examens documentaires sont organisés pour confirmer que les problèmes ont été résolus. Ever New attend de tous ses fournisseurs qu'ils travaillent à l'amélioration continue, qu'ils donnent la priorité aux mesures correctives et qu'ils continuent à prévenir les cas de non-conformité identifiés.

### Formation

Ever New vise à organiser chaque année une formation pour les gestionnaires d'usine. Cette formation est dispensée par l'équipe interne d'Ever New chargée du respect de l'éthique et a pour but de sensibiliser les gestionnaires au Code de conduite et à la législation locale. La formation est donnée en personne et est organisée séparément de l'audit social annuel.

## MÉCANISMES DE GRIEF ET ACCÈS AUX RECOURS

### Voix des travailleurs

Un audit social ne permet pas à lui seul de comprendre ou de connaître les conditions de travail réelles. La mise à disposition d'un éventail de mécanismes permettant aux travailleurs de faire part de leurs inquiétudes est cruciale pour leur garantir un accès efficace et légitime à des recours qu'ils se sentent à l'aise d'utiliser. Au cours de la période visée par ce rapport, nous avons mis en place une ligne d'assistance téléphonique sur l'éthique dans toutes les usines de niveau 1 au Vietnam. La promotion de la ligne d'assistance est assurée par des affiches placées à plusieurs endroits dans chaque usine. Les affiches présentent le Code de conduite d'Ever New, les éléments qui peuvent être signalés et comment procéder. Les signalements peuvent être faits de manière anonyme, sans crainte de représailles, et les identités sont gardées confidentielles, sauf si l'identification est requise par la loi. Toute plainte ou infraction à notre Code de conduite est traitée directement par l'équipe d'approvisionnement éthique d'Ever New et par les représentants du pays concernés. Les rapports peuvent être présentés dans la langue locale. En Chine, nous continuons à tester l'efficacité des mécanismes de grief existants et des autres canaux disponibles dans nos usines de niveau 1. Ever New est membre du RMG Sustainability Council (RSC). En conséquence, nos usines au Bangladesh disposent d'un mécanisme de plaintes en matière de santé et de sécurité où les ouvriers peuvent, en toute confidentialité, communiquer leurs préoccupations en matière de sécurité, peu importe l'usine. Ce mécanisme de plainte transmettra également tout problème non lié à la santé et à la sécurité soulevé par ce biais aux propriétaires de marques pour qu'ils l'analysent et y répondent.

### Sondages sur le ressenti des travailleurs – Projet pilote

Au cours de la période visée par ce rapport, Ever New a engagé LRQA (anciennement Elevate) pour mener des Sondages sur le ressenti des travailleurs (SRS) dans les usines de ses principaux fournisseurs en Chine, dans le cadre d'un projet pilote. Les Sondages sur le ressenti des travailleurs sont un outil utile pour se faire une idée de l'engagement et du bien-être des travailleurs et pour aider à identifier les points à améliorer sur le lieu de travail. Les SRS sont différents des audits sociaux, en ce sens qu'ils reflètent uniquement le point de vue des travailleurs. L'objectif du projet

pilote était d’offrir aux travailleurs un espace sûr pour exprimer leurs préoccupations et leurs points de vue sur les questions liées au lieu de travail et de voir comment ceux-ci se comparaient aux données recueillies dans le cadre des audits sociaux. Le SRS consiste en une série de questions réparties en quatre piliers : Travail, santé et sécurité, environnement et systèmes de gestion. Ever New a choisi de déployer l’enquête à distance, ce qui a permis aux travailleurs de fournir des informations et des commentaires de manière anonyme et dans l’intimité de leur domicile s’ils le souhaitaient. Tous les sondages ont été fournis dans la langue locale et étaient facilement accessibles grâce à des codes QR figurant sur des affiches placées à des endroits visibles dans chaque usine. Pour faciliter l’introduction du SRS dans les usines, LRQA s’est entretenue avec la direction et notre équipe d’auditeurs s’est rendue dans chaque usine pour répondre aux questions. Le sondage a été ouvert aux travailleurs pendant environ 14 jours.

### Politique de dénonciation

Comme indiqué dans l’introduction de notre déclaration, l’une de nos principales initiatives au cours de la période visée par ce rapport a consisté à promouvoir l’existence et le fonctionnement de notre

politique de dénonciation et de la ligne d’assistance téléphonique qui l’accompagne auprès des employés de notre siège social, de nos centres de distribution et de nos fournisseurs de marchandises. Notre ligne d’assistance est gérée à l’externe afin de permettre des signalements confidentiels ou anonymes (à la demande) et peut accepter des signalements dans plusieurs langues. Pour faciliter les signalements, nous avons également mis en place des numéros sans frais pour le Canada, le Royaume-Uni et la Nouvelle-Zélande.

### APPROVISIONNEMENTS ET ACHATS RESPONSABLES

Pour nous assurer que nos décisions d’achat contribuent aux bonnes conditions de travail, nous avons élaboré une Politique d’achats et d’approvisionnements responsables. Cette politique porte sur la capacité des usines, les prévisions et les délais de production, les coûts et les modalités de paiement, l’efficacité des bons de commande et les directives en matière de sortie responsable. Une copie de cette politique est disponible sur notre site Web. La responsabilité quotidienne du respect des lignes directrices en

matière d’achats et d’approvisionnements responsables incombe aux responsables concernés, et la responsabilité globale du respect de ces lignes directrices incombe à chaque chef de service.

### MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES ET PARTENARIATS

Ever New continue de participer à des rapports d’évaluation comparative de l’industrie, à des séances de formation et à des webinaires organisés par le secteur des ONG. De même, nos partenaires grossistes et concessionnaires nous aident à identifier les points sur lesquels nous devons concentrer nos efforts afin de garantir que notre approche est conforme aux normes de l’industrie..

### PARTENARIATS AVEC L’INDUSTRIE

Ever New a établi des partenariats avec les organisations suivantes afin de s’attaquer aux risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans la chaîne d’approvisionnement de ses marchandises:

PARTENAIRE	OBJECTIF	RISQUE/INDICATEUR TRAITÉ
<b>RMG Sustainability Council (RSC), anciennement Bangladesh Fire and Safety Accord :</b>	Ever New est membre de Fire and Safety Accord (désormais RMG Sustainability Council ou « RSC ») depuis 2013. Nos usines au Bangladesh demeurent membres du RSC.	Conditions de travail sécuritaires.
<b>Better Cotton</b>	Pendant la période visée, nous avons maintenu notre adhésion à Better Cotton. Notre objectif est que la totalité de notre coton (100 %) provienne de sources plus durables, certifiées notamment par Better Cotton et par la Global Organic Textile Standard (GOTS).	Travail forcé dans les catégories des matières premières et de la transformation de notre chaîne d’approvisionnement de produits
<b>Responsible Sourcing Network</b>	Ever New est signataire des engagements pour entreprises contre le travail forcé dans le secteur du coton en Ouzbékistan et au Turkménistan. À ce titre, nous exprimons notre ferme opposition au recours au travail forcé pour la production du coton en Ouzbékistan et au Turkménistan, et nous exigeons que tous les fournisseurs respectent cette exigence.	Travail forcé dans la catégorie des matières premières de notre chaîne d’approvisionnement de produits

## CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET SERVICES NON MARCHANDS

Au cours de la dernière année, nous avons évalué les réponses à notre Questionnaire d'auto-évaluation (QAE) de la part des fournisseurs non marchands et avons identifié un certain nombre de problèmes, notamment en ce qui concerne l'absence de réponses. Étant donné que le QAE est souvent le premier point de contact avec ces fournisseurs concernant le travail forcé et le travail des enfants, il est essentiel que l'ensemble de ceux-ci – indépendamment

de leur localisation ou de leur secteur d'activité – comprennent parfaitement les questions afin que nous puissions recueillir les données nécessaires. En conséquence, nous avons simplifié le QAE afin d'améliorer les taux de réponse et la précision des réponses. Dans l'ensemble, nous avons envoyé moins de QAE à nos fournisseurs non marchands au cours de la période couverte par le présent rapport, car nos efforts se sont concentrés sur le suivi des problèmes de non-conformité identifiés lors des évaluations précédentes. Nous avons également concentré nos efforts sur l'engagement des entreprises considérées comme présentant un

risque plus élevé (telles que celles des secteurs de l'entreposage et de l'agencement de magasins) qui n'avaient pas reçu le QAE au cours des années précédentes. En outre, nous avons élargi le QAE pour inclure des partenaires dans des pays plus vulnérables à l'esclavage moderne (tels que nos partenaires franchisés en Indonésie et aux Philippines). Les QAE non complétés de la période précédente ont été examinés afin de déterminer si une action de suivi était nécessaire. Ils incluent ceux des fournisseurs qui n'ont pas renvoyé leur questionnaire avant la date limite, qui n'ont pas répondu aux questions ou qui n'ont pas fourni de documents justificatifs.

## MESURES DE REMÉDIATION ET REMÉDIATION EN CAS DE PERTE DE REVENUS

Si un fournisseur signale des cas d'esclavage moderne dans le cadre de ses activités, Ever New travaillera avec lui pour résoudre le problème, en agissant dans l'intérêt supérieur des victimes concernées et en s'attaquant aux problèmes sous-jacents à l'origine de l'esclavage moderne. La politique d'Ever New n'est pas de résilier immédiatement tous les contrats avec un fournisseur dans ce cas, car nous reconnaissons que cela risque d'être contre-productif pour les fournisseurs qui nous révèlent des cas d'esclavage moderne au sein de leurs activités. Toutefois, si les

tentatives raisonnables de travailler avec un fournisseur pour traiter les risques d'esclavage moderne sont infructueuses, le fournisseur sera en infraction avec nos Modalités d'approvisionnement en marchandises et Ever New mettra fin à toutes les ententes d'approvisionnement. Cette position demeure inchangée par rapport aux déclarations précédentes.

Pendant la période visée par le présent rapport, nous n'avons relevé aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants au sein de notre

structure, de nos activités ou de nos chaînes d'approvisionnement. Nous n'avons donc pas résilié de contrat avec des fournisseurs pour ces raisons. Si des cas de travail forcé ou de travail des enfants étaient recensés dans le cadre de nos activités, les mesures correctives varieraient en fonction des circonstances du cas. Dans cette optique, nous n'avons pas eu besoin de prendre de mesures correctives pour remédier à toute perte de revenus pour les familles vulnérables.

## FORMATION

### Risques liés au travail forcé et au travail des enfants

Ever New s'engage à fournir aux membres de son équipe des connaissances essentielles au sujet du travail forcé et du travail des enfants. La formation sur l'esclavage moderne fait partie intégrante du programme sur la conformité donnée par Ever New à tous ses employés, y compris ceux des marchés internationaux. Pour ce faire, nous avons mis au point un module de formation complet et interactif pour les employés, qui offre une expérience d'apprentissage conviviale et percutante. Afin de favoriser l'achèvement et la compréhension du

module, des évaluations intégrées renforcent les concepts clés et vérifient la rétention des connaissances tout au long du processus d'apprentissage.

Cette formation constitue un élément obligatoire du processus d'intégration de nos employés. Au cours de la période visée par ce rapport, nous avons lancé notre module de formation interne sur l'esclavage moderne auprès de certaines équipes de vente au détail de nos marchés internationaux (y compris le Canada, Singapour, le Royaume-Uni, la République d'Irlande et l'Europe).

Notre formation explore les complexités de l'esclavage moderne, l'identification de ses

signes et la compréhension des actions appropriées à prendre s'ils y sont confrontés. Cette approche permet aux membres de notre équipe d'être sensibilisés et d'acquérir les compétences nécessaires pour identifier et traiter efficacement tout cas soupçonné d'esclavage moderne. Il faut en général 15 à 20 minutes pour compléter le module de formation.

Depuis le lancement de notre module de formation sur l'esclavage moderne, 82 % des personnes interrogées sur notre marché de détail et 64 % des personnes interrogées à notre siège social l'ont suivi, ce qui met en lumière l'importance d'un engagement et d'une sensibilisation continue pour garantir la conformité et la compréhension dans tous les secteurs de l'entreprise.

L'augmentation des taux d'achèvement sera une priorité stratégique pour la période du prochain rapport, avec un objectif de 90 % pour nos équipes de vente au détail et du siège social. Pour ce faire, nous actualisons le contenu, et nous travaillons avec les gestionnaires pour qu'ils suivent les progrès de leurs équipes et intègrent le sujet de la formation à leurs rencontres hebdomadaires. Les gestionnaires recevront des rapports mensuels pour les aider à améliorer les taux de formation.

### Formation sur l'achat et l'approvisionnement responsables

Au cours de la période visée par le rapport, notre équipe de formation et de développement a également conçu et développé un module de formation sur mesure sur l'achat et l'approvisionnement responsables, qui détaille la manière dont nous intégrons les pratiques d'achat responsable et l'impact associé sur les conditions de travail au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Auparavant, ce module de formation était donné par l'entremise de séances de formation en personne avec les membres de l'équipe concernés. Cependant, en juin 2024, nous avons converti ce module en formation en ligne afin d'offrir une plus grande flexibilité aux membres de l'équipe pour compléter le module.

Une priorité future sera de développer un atelier approfondi, à associer au module en ligne, pour les membres clés de l'équipe, en particulier ceux des services des achats, de la conception et de la planification.

Ce module de formation fera partie du programme d'intégration

de ces services et sera redonné chaque année.

La modification du format de notre formation sur l'achat et l'approvisionnement responsables en un module en ligne nous a permis d'obtenir un plus grand nombre de participants, car tous les nouveaux membres de l'équipe concernés sont tenus de suivre la formation au moment de leur intégration – en plus des employés actuels concernés.

La formation en ligne n'ayant été mise en place qu'en juin 2024, nous ne sommes pas en mesure de fournir des taux d'achèvement à ce stade.

En outre, en diffusant le module de formation lors de la phase d'intégration, nous nous assurons que la Politique d'achat et d'approvisionnement responsables d'Ever New et ses attentes sont connues des membres de l'équipe dès le début de leur emploi chez nous. En dispensant la formation de manière courte et concise, nous avons sensibilisé davantage les membres de notre équipe.

## ÉVALUER L'EFFICACITÉ DE NOS ACTIONS

### GOUVERNANCE

Comme indiqué ci-dessus, notre groupe de travail sur l'esclavage moderne est responsable de tous les aspects du présent rapport et des initiatives de conformité en cours, et il relève du Comité d'audit et de risque. Au cours de la période visée par le présent rapport, le groupe de travail a reçu l'appui de notre directeur de l'exploitation, qui a fourni une ligne directe à l'équipe de direction et qui a également rendu compte directement au chef de la direction. Nous effectuons un examen annuel pour évaluer l'efficacité du groupe de travail et veiller à ce qu'un éventail approprié de participants en fasse partie. Nous pensons que cette structure de gouvernance continue de fonctionner efficacement pour gérer les risques liés à l'esclavage moderne et les obligations de dénonciation.

### FOURNISSEURS NON MARCHANDS : QAE

- À la suite de nos QAE, nous avons conclu que les fournisseurs des pays disposant d'une législation limitée en matière d'esclavage moderne devaient consacrer plus de temps et d'efforts à la collecte des informations et de la documentation nécessaires que ceux des pays comme l'Australie et le Royaume-Uni qui disposent de lois en vigueur pour lutter contre l'esclavage moderne. Cela reste un défi permanent lorsqu'il s'agit de demander de l'information à nos partenaires franchisés en Indonésie et aux Philippines, et une attention et des efforts plus soutenus sont nécessaires à l'avenir pour s'assurer que les risques d'esclavage moderne sont traités et gérés de manière appropriée. Nous devons également former davantage nos partenaires afin qu'ils puissent comprendre plus en détail les lois relatives à l'esclavage moderne. Les principales conclusions des réponses au

QAE ont permis d'identifier les problèmes suivants :

- 50 % des personnes interrogées ne disposaient pas de leur propre code de conduite en matière d'approvisionnement éthique et 42 % n'avaient pas de politique spécifique en matière d'esclavage moderne pour faire face aux risques.
- Seuls 25 % des personnes interrogées ont dispensé une formation de sensibilisation à l'esclavage moderne à leurs propres employés.
- 60 % des personnes interrogées n'exigent pas de leurs partenaires qu'ils effectuent une vérification diligente en ce qui concerne les risques d'esclavage moderne dans le cadre de leurs propres activités.
- 58 % des personnes interrogées ont indiqué que le recours à des travailleurs temporaires ou à des sous-traitants

constituait le risque le plus élevé d’esclavage moderne.

Les réponses ont également fait ressortir les points suivants :

- Aucun rapport d’infraction en matière d’esclavage moderne n’a été reçu.
- Toutes les personnes interrogées ont confirmé que les travailleurs reçoivent un contrat écrit dans une langue qu’ils comprennent, qu’ils sont payés au moins au salaire minimum, qu’ils reçoivent des fiches de paie et que leur droit au travail est vérifié.
- Toutes les personnes interrogées ont indiqué que les travailleurs n’étaient pas tenus de verser des cautions ou de payer des frais de recrutement, et qu’aucun document original (par exemple, un passeport) n’était conservé.
- 75 % des personnes interrogées ont déclaré que les employés avaient accès à des canaux anonymes pour faire part de leurs préoccupations, y compris des lignes de dénonciation confidentielles.
- Grâce à nos efforts en matière d’accessibilité à des mécanismes de grief indépendants que nous avons mentionnés dans notre dernier rapport, nous recevons désormais davantage de notifications par l’intermédiaire de la ligne téléphonique de dénonciation.

Comme les années précédentes, des vérifications supplémentaires sont nécessaires pour valider les informations fournies par certains fournisseurs. Il s’agit notamment de clarifier les réponses, d’obtenir des copies des documents pertinents (par exemple, les politiques internes) et d’obtenir des preuves des mesures prises pour faire face aux risques identifiés.

Bien que l’esclavage moderne soit explicitement abordé dans nos contrats de franchise, nous avons eu du mal à obtenir certains détails de la part de nos franchisés. Nous sommes d’avis que cela est probablement dû au fait que l’esclavage moderne est un concept relativement nouveau pour nos partenaires. Par conséquent, nous devons nous concentrer davantage sur ces marchés et mettre en œuvre une campagne d’éducation pour aider nos franchisés à mieux comprendre l’esclavage moderne et ses indicateurs clés.

## FOURNISSEURS DE MARCHANDISES : VISIBILITÉ ET TRAÇABILITÉ DE LA CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT : QAE

De nombreuses usines de teinture et d’impression de niveau 2 avec qui Ever New fait affaire détiennent des évaluations du SLCP vérifiées par des tiers indépendants. Un examen du cadre d’action du SLCP et du programme d’audit social d’Ever New révèle que le cadre du SLCP couvre les mêmes thèmes fondamentaux que notre propre programme, tels que :

- Procédures de recrutement
- Salaires et avantages
- Traitement des travailleurs
- Processus de gestion; et
- Santé et sécurité

Comme indiqué précédemment dans le présent rapport, Ever New a choisi d’auditer deux usines de teinture et d’impression en Chine. Au total, 7 non-conformités ont été trouvées, allant de mineures à majeures. Chaque usine a fait l’objet d’un Plan d’action correctif (PAC) à l’issue de l’audit, et quatre de ces non-conformités ont été réglées au cours de la même période de référence. Les deux audits ont été annoncés en raison de la nature des relations, ou de leur absence, car Ever New n’entretient pas de relations directes avec des usines de teinture et d’impression.

Les audits ont confirmé les processus de gestion, les politiques et les conditions de travail décrits et vérifiés dans les évaluations du SLCP. Ever New étudie actuellement la possibilité d’étendre son programme d’audit actuel au-delà du niveau 1.

## FOURNISSEURS DE MARCHANDISES: PROGRAMME DE BILAN SOCIAL

Pour mesurer l’efficacité de notre programme d’audit social, nous avons mis au point des indicateurs clés de performance (ICP) internes liés au respect de la politique, au volume d’audits sociaux réalisés conformément au calendrier d’audit et aux plans d’action correctifs émis et mis en œuvre,

y compris le calendrier d’achèvement de ces plans d’action correctifs.

Au cours de la période visée par le présent rapport, 71 audits ont été réalisés au total. En moyenne, 3,95 non-conformités ont été relevées par emplacement, allant de cas mineurs à majeurs. Nous tenons à préciser que 46 % de tous les plans de mesures correctives émis ont été réglés au cours de la cette même période. Les manquements en matière de santé et de sécurité, d’assurance sociale et d’heures de travail restent les plus fréquents, incluant le nombre excessif d’heures supplémentaires, le fait que tous les travailleurs ne soient pas couverts par une assurance sociale et le fait que les travailleurs ne portent pas un ÉPI suffisant ou adéquat.

Comme pour les périodes précédentes, aucun cas d’esclavage moderne n’a été identifié et aucun fournisseur n’a été exclu pour cause de non-conformité.

## MÉCANISMES DE GRIEF

À ce jour, aucun grief ni aucune infraction n’ont été signalés par l’intermédiaire de la ligne d’assistance téléphonique en matière d’éthique au Vietnam. Ever New a régulièrement vérifié, tout au long de la période visée par le rapport, que les affiches de la ligne d’assistance téléphonique en matière d’éthique étaient placées à des endroits visibles dans toutes les usines. En outre, lors des audits sociaux annuels, le représentant de la conformité sociale d’Ever New sur place s’est assuré que les travailleurs connaissaient l’existence de la ligne d’assistance téléphonique en matière d’éthique et savaient comment l’utiliser. Il convient de mentionner que toutes les usines disposaient déjà de mécanismes de grief bien établis, gérés par d’autres marques, au moment de la mise en place de notre ligne d’assistance téléphonique en matière d’éthique.

En Chine, la majorité des usines de niveau 1 disposent de mécanismes de grief gérés en interne et accessibles aux travailleurs. L’efficacité de ces canaux est évaluée lors des audits sociaux annuels.

Comme indiqué précédemment, Ever New demeure membre du RMG Sustainability Council (RSC) au Bangladesh. Toute plainte non liée à la santé et à la sécurité reçue par le RSC sera communiquée au propriétaire de la marque. Au cours de la période visée par le rapport, aucune plainte n’a été déposée par ce biais dans les usines de niveau 1 utilisées par Ever New.

## SONDAGES SUR LE RESSENTI DES TRAVAILLEURS

Comme indiqué précédemment, au cours de la période couverte par le présent rapport, Ever New a piloté des sondages sur le ressenti des travailleurs (SRT) dans certaines usines clés. À l'issue de la période du sondage, nous avons reçu un résumé et un rapport détaillé pour chaque usine, ainsi que des résultats détaillés et des recommandations d'amélioration, le cas échéant. Ces sondages sont un bon outil de comparaison avec les résultats de nos audits sociaux.

Dans un des sondages, les données démographiques de l'usine indiquaient 18 % de travailleurs migrants internationaux, alors que notre audit le plus récent indiquait qu'il n'y avait pas de travailleurs migrants internationaux dans cette usine. Après vérification, nous avons confirmé directement auprès de l'usine qu'il n'y avait pas de travailleurs migrants internationaux, ce qui signifie qu'il s'agit très probablement d'une erreur commise lors de la réalisation du sondage.

Dans une usine, 1 % de la main-d'œuvre a déclaré avoir subi des remarques sexuelles et 2 %, des agressions verbales. Lors du dernier audit effectué dans cette usine, il n'y avait aucune preuve de cas signalés dans l'un ou l'autre cas, ni aucune constatation confirmée par les entretiens avec les travailleurs ou par les mécanismes internes de règlement des griefs. Cet exemple souligne l'importance de fournir aux travailleurs des canaux indépendants de la direction de l'usine pour exprimer leurs sentiments et leurs préoccupations.

Bien qu'un faible pourcentage de la main-d'œuvre ait partagé ce sentiment, Ever New prend ces résultats au sérieux et travaille actuellement sur les prochaines étapes au-delà de la réitération de nos attentes à l'égard des fournisseurs pour qu'ils fournissent

un lieu de travail sûr et respectueux à leurs employés.

Il n'y a pas eu d'autres résultats significatifs nécessitant un examen plus approfondi.

Nous reconnaissons qu'il existe des problèmes systémiques connus et documentés dans la chaîne d'approvisionnement du vêtement où les travailleurs ne se sentent pas à l'aise d'exprimer pleinement leur sentiment par crainte de représailles. C'est l'une des raisons pour lesquelles Ever New choisit de déployer les sondages à distance, en plus de réduire la fatigue liée aux sondages et d'éviter l'interruption des calendriers de production. De même, nous comprenons que le déploiement à distance comporte certains risques, tels que la vérification des données démographiques et de la provenance des travailleurs, comme indiqué ci-dessus. LRQA peut détecter si un sondage prend moins d'une minute à remplir ou si 3 ou 4 réponses à la suite ont exactement la même réponse. Dans certains cas, les données ont été jugées non valables et exclues des résultats du sondage.

Compte tenu de ce qui précède, nous étudions actuellement l'avenir de ces sondages et envisageons l'option d'un déploiement sur place ou à distance. Il est probable que nous continuerons à utiliser les RST au cours de la prochaine période de référence.

## LIGNE D'ASSISTANCE DE DÉNONCIATION

Comme indiqué précédemment, l'une des principales initiatives prises au cours de la période visée par le présent rapport a consisté à mieux faire connaître notre politique de dénonciation et notre ligne d'assistance téléphonique. Grâce à nos efforts pour faire connaître la ligne d'assistance pour les dénonciateurs, nous avons reçu 13 rapports par l'intermédiaire de ce service au cours de la période visée; ils provenaient d'Australie et de l'étranger. Ce nombre représente une forte augmentation par rapport à la période précédente, ce qui confirme l'efficacité de cette action visant à relever les problèmes au sein d'Ever New. Chacun de ces rapports ne constituait pas une plainte de dénonciation puisqu'il s'agissait de griefs mineurs d'ordre général sur le lieu de travail, mais cela démontre que la sensibilisation à l'existence de la ligne d'assistance de dénonciation continue de croître. Un résumé de chaque rapport a été fourni au Comité d'audit et de risque à des fins d'examen et à titre informatif.

## ÉVALUATION DES PARTIES PRENANTES

Tout au long de la période visée par ce rapport, Ever New s'est engagée auprès de diverses ONG et a pris part à divers rapports sur l'industrie portant sur des sujets tels que les droits de l'homme et le bien-être des travailleurs. Nous considérons la participation à ces évaluations comme des occasions d'amélioration continue et d'analyse d'impact utiles et nous continuons à accueillir favorablement les commentaires constructifs de nos pairs de l'industrie et des parties prenantes.

Nous nous engageons à faire preuve de transparence dans l'atteinte de nos objectifs stratégiques et à atténuer les risques pour les personnes les plus vulnérables de notre chaîne d'approvisionnement et de nos activités.

