



PROJET DE LOI S-211

Loi édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modifiant le Tarif des douanes

William E. Coutts Company, rapport limité

Déclaration sur l'esclavage moderne pour l'exercice financier clos en 2024

La présente déclaration est faite conformément au projet de loi S-211, Loi édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modifiant le Tarif des douanes. Cette déclaration décrit l'approche et les initiatives de William E. Coutts Company, Limited, pour identifier et traiter les risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses opérations commerciales et ses chaînes d'approvisionnement au cours de l'exercice financier débutant le 1^{er} janvier 2024 et se terminant le 31 décembre 2024.

Structure du groupe

William E. Coutts Company, Limited a été créée en 1916. Elle comprend deux divisions : Hallmark Canada et Crayola Canada. Ces deux divisions opèrent dans les secteurs du commerce de gros et de détail.

Structure de l'entreprise

William E. Coutts Company, Limited est une filiale à 100 % de Hallmark Cards, Incorporated.

Hallmark Canada :

Hallmark Canada vend des cartes et des cadeaux dans plus de 3 100 points de vente au Canada, dont des magasins Hallmark Gold Crown®, un réseau de magasins indépendants de cartes et de produits spécialisés, et des grandes surfaces – Walmart, Rexall et Rexall Pharma Plus, Tigre Géant, McKesson, Costco et La Baie d'Hudson. Les opérations canadiennes comptent environ 95 employés à temps plein et 750 employés à temps partiel qui gèrent les ventes, le service et la distribution des produits. Le siège social est situé à Markham, en Ontario.

Crayola Canada :

Crayola Canada vend du matériel d'art, de bricolage et des articles de papeterie pour enfants dans les grandes surfaces du Canada, dont Walmart, Amazon, Staples, Toys R Us et Costco, et en ligne sur le site Crayola.ca. Les opérations canadiennes comptent environ 80 employés à temps plein et 18 employés à temps partiel/saisonniers qui gèrent l'approvisionnement, les ventes, le marketing, le merchandising, le service et la distribution des produits. Le siège social est situé à Lindsay, en Ontario.

Chaîne d'approvisionnement

Tous les produits vendus par Hallmark au Canada sont importés. La plupart des cartes de vœux et des produits destinés à la présentation de cadeaux sont fabriqués dans des usines appartenant à Hallmark aux États-Unis, mais certaines cartes et certains produits destinés à la présentation de cadeaux, ainsi que toutes les décorations et tous les cadeaux (peluches, tasses, cadres, vêtements) sont fabriqués par des fabricants tiers en Asie. Crayola Canada importe du matériel d'art, des articles de papeterie et des jouets pour enfants de nombreux pays, dont l'Italie, le Brésil, la Chine, l'Asie du Sud-Est et les États-Unis. Les produits sont fabriqués par des fabricants tiers et par Crayola LLC aux États-Unis. Crayola Canada procède à l'assemblage de produits et de composantes en produits finis et en produits de présentation au Canada.



Risques dans la chaîne d'approvisionnement

L'approche de Hallmark et de Crayola en matière de responsabilité sociale est cohérente avec leurs convictions et valeurs, ainsi qu'avec leur mission, qui est d'aider les gens à vivre une vie empreinte de bienveillance, de créativité et d'ouverture. Hallmark et Crayola estiment que le processus de fabrication de nos produits est tout aussi important que leur qualité.

Nous nous efforçons de sélectionner des fournisseurs qui respectent des normes éthiques strictes, les droits des personnes qu'ils emploient et l'environnement.

En adhérant à nos normes de sourcing et d'approvisionnement, nous croyons également que la production de nos produits doit être conforme aux *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* des Nations unies et les *Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail*.

Notre Code de conduite des fournisseurs exige que l'emploi soit librement choisi (sans travail forcé) et que le travail des enfants soit interdit. Les jeunes travailleurs sont également protégés. Hallmark dispose également d'un plan d'action pour remédier au travail des enfants, en cas de découverte de travail d'enfants dans notre chaîne d'approvisionnement.

Nous avons identifié que la main-d'œuvre recrutée et la main-d'œuvre migrante sont des populations vulnérables à l'exploitation, notamment au travail forcé, et nous exigeons que des audits éthiques soient réalisés par des tiers pour identifier les cas d'exploitation.

Mesures prises

Outre le respect des normes de sourcing et d'approvisionnement mentionnées ci-dessus, nous avons identifié les risques au mieux de nos connaissances et nous continuerons nos efforts pour identifier les risques émergents. William E. Coutts Company, Limited fait appel à des tiers indépendants pour mener des audits éthiques conformément au Code de conduite des fournisseurs de Hallmark et de Crayola, et pour réduire les risques de travail des enfants et de travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement. Ce programme d'audit prévoit des audits initiaux pour l'approbation des fournisseurs, et des audits annuels pour assurer la continuité de la surveillance et de l'approbation. Ces audits vérifient les indicateurs de travail des enfants et de travail forcé et nous permettent de confirmer que nos fournisseurs ont mis en place des politiques en la matière et de vérifier l'équité des pratiques de recrutement. Chaque audit comprend des entretiens avec un échantillon d'employés pour confirmer que les heures de travail sont volontaires. Nous encourageons également nos fournisseurs à embaucher directement, par le biais d'une formation sur les meilleures pratiques avec leurs équipes des RH, plutôt que de faire appel à des agences de recrutement, qui, selon l'Organisation internationale du travail, présentent un risque plus élevé de travail forcé. Nous proposons régulièrement à nos employés des formations sur les exigences de notre Code de conduite, et ces exigences sont partagées avec l'ensemble de nos fournisseurs. Nous sommes membres du Mekong Club, une organisation non gouvernementale (ONG) qui travaille avec le secteur privé pour mettre en place des pratiques durables contre l'esclavage moderne dans le monde entier, ainsi que du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) avec ses audits de commerce éthique (Audit SMETA), et du Ethical Supply Chain Program, fondé par le International Council of Toy Industries, avec ses audits sociaux Ethical Supply Chain Program (ESCP, anciennement ICTI).

Nous avons également cartographié les régions à haut risque dans notre chaîne d'approvisionnement afin de vérifier que nous ne nous approvisionnons pas à proximité de la province du Xinjiang.

Évaluation des risques

Notre évaluation interne des risques se fonde sur des outils tels que les Indicateurs mondiaux de gouvernance (*Worldwide Governance Indicators*) pour déterminer les risques liés aux pays et établir la liste des pays où il est interdit de s'approvisionner (*No Sourcing*). Nous nous référons également au « Trafficking in Persons Report » du département d'État des États-Unis et à la « List of Goods Produced by Child Labour or Forced Labour » du



Bureau of International Labour Affairs pour évaluer les risques dans notre chaîne d'approvisionnement. Comme indiqué ci-dessus, nous atténuons les risques de travail forcé ou de travail des enfants grâce au Code de conduite des fournisseurs, à notre programme d'audit exigeant des audits éthiques par des tiers qui comportent des entretiens avec les employés, et à la clause suivante qui figure sur chaque bon de commande : « Le vendeur déclare que les marchandises couvertes par cette commande ont été fabriquées conformément aux exigences du Code canadien du travail, de la (des) loi(s) sur les normes d'emploi pertinente(s) et du Code de conduite des fournisseurs de l'entreprise. »

Mesures correctives

Aucune mesure corrective n'a été requise. En cas de découverte de travail des enfants, nous suivrons notre plan de mesures correctives, et en cas de découverte de travail forcé, nous nous associerons à une organisation non gouvernementale (ONG) pour apporter les mesures correctives nécessaires.

Formation

Nous faisons signer à nos fournisseurs notre convention sur le Code de conduite. Nous suivons également une formation sur le Code de conduite, qui prévoit l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Nous avons pris des mesures pour former régulièrement tous nos employés au Code de conduite.

Évaluation de l'efficacité

William E. Coutts Company, Limited revoit périodiquement son Code de conduite, sa déclaration sur le travail forcé et son plan d'action contre le travail des enfants. Nous avons identifié les risques au mieux de nos connaissances et nous poursuivons nos efforts pour identifier des méthodes d'évaluation de notre efficacité. À l'heure actuelle, nos politiques, nos procédures et notre programme d'audit décrits ci-dessus ont été efficaces, comme en témoigne l'absence de cas de travail forcé ou de travail des enfants.

Autorisation

La présente déclaration est faite conformément au projet de loi S-211, Loi édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2024. Elle a été émise pour le compte de William E. Coutts Company, Limited et approuvée par le conseil d'administration.

Signé,

Paul Murphy, signataire autorisé
William E. Coutts Company, Limited

