

LOI SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT CANADIENNES – RAPPORT ADIDAS

Le rapport suivant a été préparé conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** »).

1. Entité déclarante

L'entité déclarante visée par ce rapport est **adidas Canada Limited** (100052950RC0003), dont le siège social est situé au 8100 Highway 27, Woodbridge, Ontario L4H 3N2 Canada, pour l'exercice financier commençant le **1er janvier 2023** et se terminant le **31 décembre 2023**.

adidas Canada Limited est fière des mesures qu'elle a mises en place pour lutter contre le travail forcé, le travail des enfants, l'esclavage moderne et la traite des personnes décrites dans ce rapport et dans les documents justificatifs. Cependant, nous reconnaissons également que le travail forcé et le travail des enfants sont un domaine complexe et difficile où il existe des limites en matière de connaissances, de compréhension et d'influence. Nous nous engageons à améliorer nos pratiques pour nous assurer que nos efforts préventifs et de correction continuent d'être pertinents, opportuns et efficaces.

2. Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

adidas Canada Limited est une société canadienne constituée au niveau fédéral, filiale en propriété exclusive d'adidas International BV, une société néerlandaise, et dont la société-mère ultime est adidas AG (« **adidas** »), une société cotée à la bourse allemande. adidas Canada Limited emploie environ 1 472 employés et ne contrôle ni ne possède aucune autre entité.

adidas Canada Limited est engagée dans la vente au détail et en gros de produits sportifs, de conditionnement physique, de vêtements et de style de vie sous la marque adidas au Canada, soit directement à travers nos 30 magasins de détail et canaux de commerce électronique, soit par l'intermédiaire de distributeurs et détaillants tiers et/ou de plateformes de commerce électronique tierces, et toutes les activités connexes.

adidas Canada Limited achète principalement des produits d'une société affiliée à adidas. Ces produits sont fabriqués dans une variété de pays à travers le monde. En 2023, adidas Canada Limited a travaillé avec quatre fournisseurs basés au Canada. À l'échelle mondiale, en 2023, adidas a travaillé avec 357 sites de fournisseurs indépendants qui fabriquent des produits pour notre entreprise dans 40 pays, y compris les fournisseurs basés au Canada mentionnés ci-dessus. Pour en savoir plus sur la structure de la chaîne d'approvisionnement d'adidas et pour consulter les listes de fournisseurs mondiaux d'adidas, consultez : adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-lists

3. Politiques et processus de diligence raisonnable

En ce qui concerne le travail forcé, le travail des enfants et la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, adidas Canada Limited exerce ses activités selon les politiques et les processus d'adidas. Le plus haut niveau d'engagement politique d'adidas en matière de prévention du travail forcé, de traite des personnes et du travail des enfants est exprimé dans sa [Politique sur les droits de la personne](#) qui

démontre l'engagement d'adidas à respecter les droits de la personne conformément aux [Principes directeurs des Nations Unies sur l'entreprise et les droits de la personne \(« PDNU »\)](#) et conformément aux [Lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales \(« Lignes directrices de l'OCDE sur les EM »\)](#). adidas s'engage à respecter tous les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale, y compris ceux qui sont inclus dans la [Déclaration internationale des Nations Unies sur les droits de la personne](#) et la [Déclaration de l'Organisation internationale du travail \(OIT\) sur les principes et droits fondamentaux au travail](#).

L'approche d'adidas pour gérer et éradiquer le travail forcé et le travail des enfants de ses activités commerciales et de ses partenaires commerciaux est décrite dans le [cadre de politique et de mise en œuvre de la stratégie relative à l'esclavage moderne](#) d'adidas, publié pour la première fois en 2010 et mis à jour en 2023. Ce document décrit l'engagement d'adidas à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans nos activités commerciales et notre chaîne d'approvisionnement, ainsi que l'approche d'adidas pour un processus de diligence raisonnable fondé sur le risque, des activités de surveillance régulières et des mesures du rendement, ainsi que la conception et la livraison d'une formation ciblée et le renforcement des capacités. adidas a également inclus des politiques claires et bien définies sur l'interdiction du travail forcé, le travail des enfants et l'esclavage moderne dans sa [Politique sur le recrutement responsable](#) et sa [Politique sur l'approvisionnement et les achats responsables](#).

L'engagement d'adidas à assurer des pratiques de travail équitables et des conditions de travail sécuritaires dans les installations de fabrication qui produisent pour adidas dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement mondiale est fondamental à son approche des droits de la personne et est décrit dans les [normes sur le lieu de travail](#) d'adidas, qui est le code de conduite de la chaîne d'approvisionnement d'adidas. adidas exige que tous ses fournisseurs partenaires respectent les normes sur le lieu de travail, qui interdisent expressément toute forme de travail forcé ou obligatoire, y compris le travail carcéral, la traite des personnes et le travail des enfants. adidas exige de ses fournisseurs qu'ils respectent les normes sur le lieu de travail et s'attend à ce qu'ils transmettent ces normes, ainsi que les engagements de la Politique sur les droits de la personne d'adidas, dans leurs propres chaînes d'approvisionnement. adidas applique des mesures répressives lorsque les fournisseurs existants ne respectent pas ces normes.

Pour aider les fournisseurs à répondre à ces attentes, adidas a produit un certain nombre de [lignes directrices](#). Ces lignes directrices comprennent des [ressources supplémentaires](#) pour les partenaires commerciaux afin de prévenir le travail des enfants, de gérer de manière responsable l'emploi des jeunes travailleurs et de gérer les relations avec des tiers comme les sous-traitants, les agents ou les entreprises d'externalisation pour prévenir le travail des enfants.¹

Toutes les politiques mentionnées sont disponibles sur le site Web d'entreprise d'adidas [ici](#).

4. Travail forcé et risques liés au travail des enfants

¹ L'approche mondiale d'adidas en matière de prévention du travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement et de gestion des cas de travail des enfants, dans les rares cas où ils seraient être identifiés, est alignée sur les étapes décrites dans l'[outil de directives sur le travail des enfants de l'OIT-IOE pour les entreprises](#), qui aide les entreprises à remplir leurs obligations en vertu du PDNU en ce qui concerne le travail des enfants.

Depuis plus de 25 ans, le programme d'adidas sur les droits de la personne et du travail se concentre sur la réalisation de son engagement envers les droits de la personne par l'application d'un processus continu de diligence raisonnable en matière de droits de la personne et d'environnement (« **DRDPE** ») pour identifier, traiter, évaluer et communiquer les risques d'implication ayant une incidence négative sur les droits de la personne et l'environnement par ses propres opérations, ses produits ou services, ou par ses relations commerciales.

En tant qu'entreprise mondiale, adidas a continué d'évoluer et d'adapter ce processus DRDPE pour s'assurer qu'il surveille de manière constante et proactive notre chaîne d'approvisionnement en fonction des risques liés aux droits de la personne, et pour s'assurer qu'il est conforme à un paysage réglementaire changeant nécessitant une plus grande transparence de la chaîne d'approvisionnement et une diligence raisonnable en matière de droits de la personne qui s'étend à toute la chaîne de valeur.

Prévention du travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement

Les normes sur le lieu de travail d'adidas interdisent l'emploi d'enfants de moins de 15 ans, ou n'ayant pas atteint l'âge requis pour terminer l'éducation obligatoire selon la loi locale si celui-ci est fixé à plus de 15 ans. Au cours des 25 dernières années, adidas a collaboré avec ses fournisseurs pour renforcer leur capacité à éliminer le travail des enfants de tous les sites de fournisseurs de niveau 1. adidas a élaboré des [directives spécifiques](#) pour la gestion efficace du processus de recrutement et le renforcement des systèmes de ressources humaines (RH) au niveau des usines afin de prévenir le travail des enfants, d'assurer la protection des jeunes travailleurs et de répondre aux violations, le cas échéant.

Si des cas de travail infantile sont identifiés, adidas a donné des directives aux fournisseurs sur les mesures immédiates à prendre, comme : vérifier l'identité et l'âge de l'enfant, le retirer de la zone de production et lui fournir un hébergement, de la nourriture et des soins jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée, en identifiant les occasions de réinscrire l'enfant à l'école, en évaluant les circonstances familiales, et d'autres mesures; et à moyen terme, y compris : passer en revue les pratiques de recrutement et du personnel pour identifier les lacunes ou les défaillances; construire un réseau de remédiation d'organisations locales, syndicats, d'agences gouvernementales et d'autres parties pour fournir des services de soutien, et mettre en œuvre un programme de remédiation robuste.

Évaluation des risques

Compte tenu de l'ampleur et de la complexité de la chaîne de valeur mondiale d'adidas, avec des produits provenant de plus de 40 pays à l'échelle mondiale et vendus dans plus de 100 marchés, l'entreprise a développé une approche de diligence raisonnable basée sur les risques qui cible les emplacements, les processus ou les activités à haut risque qui nécessitent une attention particulière et où nous sommes en mesure d'exercer une influence pour atténuer ou résoudre les problèmes, là où ils surviennent. Cette approche de diligence raisonnable tient également compte des impacts et des risques négatifs potentiels découlant de l'approvisionnement non commercial et d'autres domaines opérationnels de notre entreprise.

L'évaluation des risques d'esclavage moderne d'adidas est mise à jour sur une base continue de trois ans et traverse tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement mondiale d'adidas. Elle a été conçue pour identifier efficacement les risques changeants liés à l'esclavage moderne et prioriser les domaines d'action où, en tant qu'entreprise, nous pouvons avoir le plus d'influence pour apporter des changements

positifs et significatifs. L'évaluation des risques reflète plusieurs éléments clés, notamment : (1) l'engagement des parties prenantes à l'interne et à l'externe, y compris des engagements personnalisés avec des groupes d'intervenants spécifiques, avec la communauté des investisseurs, par le biais d'entrevues avec des travailleurs et d'engagements avec des agences gouvernementales sur des sujets liés aux droits de la personne; (2) l'expérience directe d'avoir travaillé sur ces sujets au sein de la chaîne d'approvisionnement mondiale; et (3) les exigences législatives et réglementaires émergentes. De plus amples renseignements sur les efforts déployés en 2023 pour répondre aux risques d'esclavage moderne identifiés sont présentés sur le site Web de l'entreprise ici : <https://www.adidas-group.com/en/sustainability/social-impacts/human-rights>

En tant qu'entreprise, adidas a fait évoluer son approche, passant d'une évaluation autonome des risques d'esclavage moderne à une approche plus large. En 2023, cette évaluation a été intégrée à des efforts plus larges de gestion des risques DRDPE, dans le cadre de l'ambition d'avoir un système en place pour identifier et gérer les risques importants de problèmes de droits de la personne dans 100 % de la chaîne de valeur adidas d'ici 2025 – une ambition liée au remplissage de nos obligations légales, en tant que société cotée en bourse, en vertu de la loi allemande sur la diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement de 2021 (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*, ci-après LkSG).

De plus, l'année dernière, le processus de gestion des risques DRDPE a été amélioré, en incluant : (1) élargir la portée de la gestion des risques liés aux droits de la personne et environnementaux au-delà des activités d'approvisionnement pour inclure d'autres fonctions commerciales, y compris la gestion de la marque, l'approvisionnement non commercial et les ressources humaines; et (2) attribuer des « responsables du risque » dans chaque fonction commerciale pertinente, qui sont responsables de l'identification, l'évaluation, et la gestion des risques pour les droits de la personne et l'environnement dans leur domaine de responsabilité opérationnelle respectif.

L'évaluation des risques DRDPE est conforme à l'approche du PDNU, aux Lignes directrices de l'OCDE sur les EM et aux exigences législatives de la LkSG et est conçue pour identifier les problèmes importants en matière de droits de la personne et les prioriser en fonction de la probabilité prévue de matérialisation d'un risque et de la gravité prévue (portée, échelle et recours) de l'impact. Elle est alimentée par des sources d'information à l'interne et à l'externe, y compris des évaluations et des rapports émis par des agences gouvernementales et des organismes multilatéraux, des études de risque établies par des tiers, une couverture médiatique générale, des questions définies par la législation obligatoire en matière de diligence raisonnable et par d'autres formes disponibles d'engagement des parties prenantes, y compris les questions soulevées par la communauté de défense des droits.

Reconnaissant les défis liés à la gestion directe de la gamme complète des risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement mondiale en amont, en particulier au niveau des matières premières, adidas compte sur des initiatives et des approches collaboratives dirigées par l'industrie pour exercer son influence et créer l'effet de levier nécessaire pour apporter des changements. Les approches décrites ci-dessous sont des exemples d'efforts que nous avons déployés en tant qu'entreprise et d'efforts à l'échelle de l'industrie pour atténuer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement d'adidas.

Grâce à l'évaluation des risques DRDPE menée dans ses premières phases en 2023, le principal risque de travail forcé et de travail des enfants a été identifié dans la chaîne d'approvisionnement en matériaux d'adidas (niveaux 2 et 3) dans des endroits à haut risque comme la Grande Chine et dans les activités

d'approvisionnement en matières premières (niveaux 4 et plus) pour les matériaux, y compris le coton, le cuir et le polyester recyclé. Bien qu'adidas n'ait aucune relation contractuelle directe avec les fournisseurs de matériaux de niveau 2 (T2) ou les fournisseurs de fils de niveau 3 (T3) et ne s'approvisionne pas directement en matières premières, l'entreprise est néanmoins exposée aux risques d'incidence négative sur les droits de la personne à travers l'utilisation de ces matériaux dans les produits finis.

Gestion des risques des fournisseurs de matériel de niveau 2 et des fournisseurs de fil de niveau 3

En étroite collaboration avec la fonction des opérations mondiales, tous les nouveaux fournisseurs potentiels sont évalués par l'équipe des affaires sociales et environnementales (ASE) d'adidas, afin de s'assurer qu'ils respectent nos normes. Les équipes d'approvisionnement ne peuvent passer des commandes auprès d'un nouveau fournisseur que si l'équipe d'ASE a donné son approbation. Pour en savoir plus sur l'approche globale de surveillance du rendement des fournisseurs et pour assurer la conformité aux normes sociales et environnementales d'adidas, veuillez consulter [ici](#).

Bien qu'adidas n'ait aucune relation contractuelle directe avec les fournisseurs de matériel vestimentaire de niveau 2, un processus de mise en candidature a été mis en œuvre, par lequel les partenaires de production de niveau 1 s'approvisionnent en tissu auprès d'entités commerciales de niveau 2 spécifiquement désignées. Ces fournisseurs de matériel vestimentaire désignés sont soumis à des vérifications annuelles de la conformité de la main-d'œuvre pour assurer la pleine conformité aux normes sur le lieu de travail. Les partenaires de niveau 2 d'adidas sont également tenus de divulguer leurs activités d'approvisionnement et leurs transactions de matériel liées aux fournisseurs de niveau 3, ainsi que l'origine des matériaux achetés pour la production de fils.

Dans les contextes à haut risque de travail forcé, adidas a mené des vérifications ciblées et a mappé les résultats de la vérification à un outil interne de production de rapports sur les indicateurs de travail forcé. L'outil permet que les résultats de l'évaluation de la conformité au droit du travail soient analysés conformément aux indicateurs de travail forcé de l'OIT. Toute réponse « oui » entraînera une évaluation du degré d'impact et, si des indicateurs forts sont présents, le vérificateur pourra le soulever auprès d'adidas pour examiner les conclusions et convenir des prochaines étapes.

Depuis le lancement de l'outil en janvier 2022, les vérifications des partenaires de production de niveau 1 applicables, des fournisseurs de matériaux de niveau 2 sélectionnés et des fileurs de niveau 3 ciblés en Asie d'adidas ont été mises en rapport aux indicateurs de l'OIT. D'après ces résultats de surveillance à ce jour, aucune indication de travail forcé n'a été identifiée qui aurait déclenché des mesures d'application de la loi ou des cessations d'emploi. Entre 2022 et 2023, un total de 57 audits de niveau 2 et 21 audits de niveau 3 ont été effectués et n'ont identifié aucun indicateur de travail forcé. Cet outil sera appliqué à l'échelle mondiale pour assurer la conformité réglementaire continue dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement mondiale.

D'autres améliorations à l'approche globale de la gestion du travail forcé et du travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement en amont ont inclus l'introduction en octobre 2023 d'une plateforme mondiale d'analyse des risques, qui filtre les entités commerciales et les sites de production individuels en fonction des sanctions commerciales et des données sur les risques de travail forcé. En 2024, adidas rationalisera davantage l'utilisation de cette plateforme en mettant en œuvre un processus d'examen normalisé et régulier des fournisseurs proposés et existants utilisant cette plateforme.

S'il y a des constatations ou des indications de travail forcé, déclenchées par des audits, des plaintes de tiers ou d'autres sources, adidas assure un suivi rapide avec des enquêtes approfondies pour déterminer les faits et les mesures correctives possibles si des cas réels de travail forcé ou de travail des enfants sont identifiés.

Matières premières – Coton

adidas a travaillé à réduire son exposition au risque de travail forcé potentiel dans sa chaîne d'approvisionnement en coton en participant à [Better Cotton](#) et en examinant les pays d'origine pour le coton. Ces mesures d'atténuation des risques ont été mises en œuvre dans le but d'assurer la conformité aux exigences réglementaires aux États-Unis en matière de travail forcé et de travail des enfants.

En 2023, adidas a répondu à deux demandes du gouvernement, l'une du [Comité sélectionné du Congrès américain travaillant sur le Parti communiste chinois](#) et l'autre du Federal Office of Economics and Export Control (BAFA), qui est responsable de l'application de la loi allemande sur la diligence raisonnable en matière de chaîne d'approvisionnement. Les deux demandes cherchaient des éclaircissements sur les réclamations des défenseurs de droits et une explication de la façon dont adidas aborde les risques du travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement mondiale.

En 2023, le coton provenait principalement de pays comme l'Australie, le Brésil, l'Inde, le Pakistan, la Turquie et les États-Unis. Better Cotton représente la grande majorité du coton utilisé dans les produits adidas, et en 2023, 96 % du coton provenait de Better Cotton. Better Cotton fait la promotion de pratiques agricoles durables et favorise la conformité sociale au niveau des installations agricoles, en assurant des salaires dignes, des conditions de travail décentes et l'éradication du travail forcé.

Pour diversifier davantage les pays d'origine de l'approvisionnement en coton et réduire les risques de travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement en coton d'adidas, en 2023, adidas a lancé un projet pilote avec le [U.S. Cotton Trust Protocol \(USCTP\)](#), qui vise à assurer la transparence et la traçabilité au niveau de l'article dans l'approvisionnement en coton des États-Unis, et surveille la production de coton selon une gamme de mesures de durabilité.

adidas continue également d'étendre ses efforts de diligence raisonnable à d'autres niveaux de la chaîne d'approvisionnement en coton. Par exemple, adidas continue de soutenir le programme [Yarn Ethically & Sustainably Sourced \(YESS\)](#) qui a mené des projets pilotes dans des pays d'Asie du Sud. Les normes du programme YESS visent à éliminer le travail forcé dans la production de coton en formant et en évaluant les fabricants de tissus et de fils pour mettre en œuvre la diligence raisonnable et traiter le risque de coton produit par le travail forcé dans leurs propres chaînes d'approvisionnement.

Lorsqu'un risque élevé de travail forcé et de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement en amont a été identifié, adidas a utilisé l'expertise et la présence sur le terrain d'organisations comme la Fair Labor Association (« **FLA** ») pour évaluer ces risques. C'est le cas historiquement dans la chaîne d'approvisionnement en caoutchouc au Vietnam et plus récemment pour le cuir, comme décrit ci-dessous, et adidas est actuellement engagée avec la FLA dans une étude de portée pour évaluer la présence du travail forcé et du travail des enfants dans la culture du coton en Inde. Cela est entrepris en collaboration avec d'autres marques internationales et en étroite collaboration avec la communauté de défense des droits du travail.

Matières premières – Cuir

Actuellement, plus de 99 % du volume mondial de cuir adidas est vérifié conformément au protocole du Leather Working Group, et la plupart des peausseries proviennent de tanneries ayant la cote LWG la plus élevée (LWG Gold). Les principaux pays d'approvisionnement en peaux de bovins comprennent les États-Unis, qui fournissent près de la moitié des peaux aux tanneries avec lesquelles adidas travaille, puis l'Argentine et le Brésil.

Le Brésil a été identifié par le [département du Travail des États-Unis](#) comme un pays source pour le bœuf et le bétail présentant un risque de production par le travail forcé et le travail des enfants. En raison du risque que le travail forcé et/ou le travail des enfants soient liés à l'industrie du cuir dans les secteurs du bœuf et du bétail, en 2023, adidas a lancé une étude du secteur du cuir au Brésil en partenariat avec la Fair Labor Association (FLA). L'objectif est d'accroître la connaissance des marques de vêtements et de chaussures sur les différents niveaux de la chaîne d'approvisionnement en cuir, la façon dont le cuir traverse d'autres secteurs (p. ex., l'emballage de la viande), les risques pour les droits de la personne et les droits du travail, et de fournir des recommandations sur une approche efficace pour promouvoir les droits de la personne et les conditions de travail décentes dans la chaîne d'approvisionnement en cuir. Les résultats de l'étude devraient être livrés d'ici le milieu de 2024.

Matières premières – Polyester recyclé

À l'échelle mondiale, adidas utilise presque exclusivement du polyester recyclé (PETr) dans ses produits. L'année dernière, 96 % de tout le polyester utilisé a été recyclé, et l'entreprise est sur la bonne voie pour utiliser 100 % de polyester recyclé à partir de 2024. Les principaux fabricants de fils en PETr sont situés à Taïwan, au Vietnam et en Chine. Dans le cadre des efforts de diligence raisonnable en amont d'adidas, la chaîne d'approvisionnement en polyester recyclé en Chine a été répertoriée au niveau 3 et l'application des programmes de certification en vertu de la norme mondiale de recyclage (Global Recycling Standard, GRS) a été élargie pour prendre en compte les données de conformité de la main-d'œuvre. adidas a également effectué des vérifications ciblées de la main-d'œuvre et des vérifications des fournisseurs à l'aide de l'outil d'indicateurs de travail forcé susmentionné. En 2023, adidas a effectué 7 vérifications des installations de niveau 3 et a accepté 12 installations de niveau 3 avec des certificats de portée GRS valides. Selon ces évaluations, aucun cas de travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement en PETr n'a été identifié en 2023.

Matières premières – Caoutchouc naturel

Dans le cadre des efforts plus larges d'adidas en matière de durabilité, en 2023, l'entreprise a lancé un exercice de cartographie de la chaîne d'approvisionnement pour le caoutchouc naturel afin d'identifier les pays d'origine de ce matériau et les liaisons de la chaîne d'approvisionnement depuis les matières premières jusqu'au fournisseur de niveau 2. Les lacunes identifiées dans cette analyse seront corrigées au cours des prochaines années afin d'assurer une visibilité plus précise et plus complète de la chaîne d'approvisionnement en caoutchouc naturel. Une transparence accrue de la chaîne d'approvisionnement en caoutchouc naturel aidera adidas à réaliser ses ambitions de s'approvisionner en matières premières sans déforestation et sans conversion (SDSC) et aidera à identifier les « points chauds » à risque pour le travail forcé, le travail des enfants et d'autres impacts négatifs sur les droits de la personne.

Ce recensement actuel complète les recherches antérieures sur l'approvisionnement en caoutchouc naturel du Vietnam et les travaux antérieurs avec la FLA sur le développement d'une approche multipartite pour évaluer les risques et les occasions de collaboration de l'industrie pour prévenir le

travail des enfants et les risques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement en amont. Voir : https://www.fairlabor.org/wp-content/uploads/2022/01/vietnam_mappingreport_final.pdf

5. Mesures correctives

adidas Canada Limited n'a été informée d'aucun incident ou risque important de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement en 2023 et, par conséquent, la question des mesures correctives n'a pas été soulevée. Par conséquent, la question des mesures correctives est considérée comme non applicable. Néanmoins, adidas Canada Limited restera vigilante à cet égard et continuera d'agir conformément à son engagement à respecter les droits de la personne et à éviter le travail forcé et le travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement.

6. Correction de la perte de revenu

adidas Canada Limited n'est pas informée d'incidents ou de risques importants liés au travail forcé ou des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement et, par conséquent, la question des mesures correctives n'a pas été soulevée. adidas Canada Limited a donc conclu qu'il n'y avait aucune perte de revenu pour les familles vulnérables résultant de mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement.

7. Formation

En tant qu'entreprise, adidas s'efforce d'intégrer la sensibilisation à l'esclavage moderne dans son entreprise et parmi ses fournisseurs pour assurer une remédiation efficace et un renforcement durable des capacités. Dans le cadre des efforts continus visant à atteindre des pratiques plus efficaces et durables au sein de la chaîne d'approvisionnement, adidas a lancé un système de séances de formation multiniveaux et multifonctionnelles avec son réseau mondial de fournisseurs en utilisant des formations présentielles et en ligne pour maximiser l'impact des formations dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Cela comprend le renforcement des principes fondamentaux des Normes sur le lieu de travail, qui interdisent expressément le recours au travail forcé ou obligatoire et au travail des enfants.

adidas a initialement lancé une formation de sensibilisation à l'esclavage moderne pour les employés de l'approvisionnement et des achats en 2018, qui a été fournie aux employés concernés au cours des années suivantes. En 2023, adidas a finalisé son approche pour la formation mondiale en ligne des employés sur des sujets tels que la prévention du travail forcé et du travail des enfants. Elle développera un programme ciblé pour tous les employés de bureaux mondiaux afin d'intégrer davantage le respect des droits de la personne dans l'ensemble de l'entreprise, et le programme de formation en ligne comprendra un module sur la Politique mondiale sur les droits de la personne, ainsi que des modules de sensibilisation sur la prévention du travail forcé et du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et la diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Les formations utiliseront du matériel provenant d'organismes de formation établis et respectés, d'institutions multipartites, d'organisations non gouvernementales, etc.

8. Évaluation de l'efficacité et reconnaissance externe

adidas s'engage à faire preuve de transparence et d'assurance indépendante, à informer et à améliorer le rendement de son programme de diligence raisonnable.

Le programme de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, y compris les éléments liés à la surveillance des risques du travail forcé et du travail des enfants, est vérifié indépendamment par la FLA par le biais d'un [processus d'évaluation annuel](#). L'évaluation de la FLA est un processus rigoureux et pluriannuel qui évalue les systèmes des entreprises pour protéger les travailleurs dans toutes les chaînes d'approvisionnement mondiales. adidas a d'abord été accréditée par la FLA en 2005 et a par la suite été réaccréditée trois fois en tête de l'industrie. Dans son évaluation annuelle la plus récente, couvrant 2022-2023, adidas a reçu une note de 100 % à la suite de l'examen de notre entreprise par la FLA dans le cadre de l'« évaluation annuelle de la FLA 2023 ».

adidas poursuit ses efforts pour lutter contre les risques d'esclavage moderne et fournit des mises à jour fréquentes aux parties prenantes internes et externes pour accroître la transparence et la divulgation. Par le biais de déclarations annuelles sur l'esclavage moderne au Royaume-Uni et en Australie, de rapports annuels sur les progrès de l'esclavage moderne et d'autres divulgations publiques pour se conformer à des règlements tels que la loi allemande sur la diligence raisonnable en matière de chaîne d'approvisionnement et la loi norvégienne sur la transparence, la société partage et communique régulièrement les mesures qu'elle a prises pour lutter contre le travail forcé et l'esclavage moderne dans sa chaîne d'approvisionnement.

adidas utilise également des références externes pour examiner la qualité et la profondeur de la transparence et de la divulgation sur les droits de la personne et l'esclavage moderne. adidas a souvent été récompensée par des positions en tête du classement dans les indices Corporate Human Rights Benchmark et KnowTheChain, reconnaissant les efforts de l'entreprise dans la gestion des droits de la personne dans ses propres opérations, ainsi que les efforts pour éradiquer le travail forcé, la traite des personnes et le travail des enfants de sa chaîne d'approvisionnement.

Dans l'[indice de référence KnowTheChain 2023](#), qui évalue les actions des entreprises pour faire face aux risques de travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement, adidas s'est classée au troisième rang sur 65 entreprises de vêtements et de chaussures. Dans l'[indice de référence Corporate Human Rights 2023](#), qui évalue les politiques, les processus et les pratiques des entreprises en matière de droits de la personne et la façon dont elles répondent aux allégations graves, adidas se classe au 8^e rang parmi toutes les entreprises de vêtements de l'indice de référence, et c'est l'une des deux seules entreprises de vêtements qui divulguent les résultats de son mécanisme de réclamation et des changements apportés au système de gestion des droits de la personne à la suite des réclamations reçues.

9. Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé en vertu du sous-alinéa 11(4)(a) de la Loi par le conseil d'administration d'adidas Canada Limited.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier à l'article 11 de celle-ci, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance et après avoir fait preuve de diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Je dispose d'une autorité exécutoire sur adidas Canada Limited.

Par : DocuSigned by:
Lesley Hawkins
Nom : Lesley Hawkins
Titre : Responsable du commerce de détail pour
le Canada et directrice du conseil
d'administration, adidas Canada Limited
Date :

Par : DocuSigned by:
Michael Slofstra
Nom : Michael Slofstra
Titre : Vice-président principal des finances,
Amérique du Nord et directeur du conseil
d'administration, adidas Canada Limited
Date :