

Déclaration sur l'esclavage moderne 2024



Jululemon



Introduction

Chez lululemon, nous nous engageons à respecter les droits de la personne, à suivre les normes du travail et à mettre en œuvre la diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Nous reconnaissons à la fois l'opportunité et la responsabilité de protéger activement les conditions de travail des personnes qui fabriquent nos produits et de contribuer à lutter contre les risques liés à l'esclavage moderne, notamment le travail forcé, la traite des êtres humains et le travail des enfants, au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Notre approche repose sur un programme de chaîne d'approvisionnement responsable (CAR) et sur l'engagement de nos fournisseurs et partenaires, notamment des partenaires industriels et intersectoriels, la société civile et d'autres acteurs qui partagent nos valeurs. Nos politiques, qui sont fondées sur les normes et directives internationales en matière de droits de la personne et du travail, reflètent nos valeurs. Pour obtenir plus de détails, consultez la section [Politiques et engagements](#).

La présente déclaration commune sur l'esclavage moderne (la « Déclaration ») définit les pratiques, politiques et processus commerciaux mondiaux de lululemon athletica inc. visant à identifier et à traiter les risques liés à l'esclavage moderne dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement. Sauf indication contraire, lululemon athletica inc. (ainsi que ses filiales) est désignée par les termes « lululemon », « nous », « notre » ou « nos » dans la présente Déclaration. La présente Déclaration couvre notre année financière 2024, pour la période du 29 janvier 2024 au 2 février 2025 (ci-après dénommée « 2024 » dans la présente Déclaration). Tous les renseignements contenus dans la présente Déclaration sont à jour à la date de leur publication initiale.

La présente Déclaration a été adoptée par lululemon athletica inc. et ses filiales et vise à satisfaire aux exigences en matière de divulgation relatives à l'esclavage moderne dans certaines juridictions : lululemon athletica inc. et lululemon athletica canada inc. conformément à la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants* dans les chaînes d'approvisionnement; lululemon athletica UK Ltd., conformément à la *Loi britannique sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act) 2015*; lululemon athletica australia holding Pty Ltd. et sa filiale, lululemon athletica australia Pty Ltd., qui sont des entités déclarantes, conformément à la *Loi australienne de 2018 sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act, Cth)*; et lululemon usa inc. conformément à la *Loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement (Transparency in Supply Chains Act)* et au *projet de loi 3234 de l'Assemblée californienne (Bill 3234, Employers: Social Compliance Audit)*. La présente Déclaration a été préparée en consultation avec ces entités déclarantes.

Structure organisationnelle et fonctionnement

Fondée en 1998, lululemon est avant tout un concepteur, un distributeur et un détaillant de vêtements, de chaussures et d'accessoires techniques de sport. Nous avons pour vision de créer des produits transformateurs et des expériences qui établissent des connexions significatives, permettant ainsi un monde de possibilités et un plus grand bien-être pour tous.

Incorporée au Delaware, lululemon athletica inc. est la société mère de lululemon athletica canada inc, lululemon athletica UK Ltd, lululemon usa inc, lululemon athletica australia holding Pty Ltd, et lululemon athletica australia Pty Ltd, entre autres filiales.

Nous exerçons nos activités par le biais de nombreux canaux sur chaque marché, notamment des magasins gérés par la société, le commerce électronique, des points de vente, des emplacements temporaires, des accords de vente en gros, de licence et d'approvisionnement, ainsi qu'un programme de re-commercialisation.

Au 2 février 2025, nous avions 767 magasins gérés par la société et employons environ 39 000 personnes dans le monde. Voir la section [Information supplémentaire](#) pour plus de renseignements sur les magasins et les employés par région.

Pour en savoir plus sur lululemon, consultez les rapports annuels et trimestriels sur la page [Investisseurs](#) sur notre site Web.

Chaîne d'approvisionnement

Nous ne possédons ni n'exploitons d'installations de fabrication. Nous dépendons de fournisseurs de produits pour la fourniture de tissus et de matériaux et pour la fabrication de nos produits. Pour soutenir ses activités, lululemon fait également appel à des fournisseurs autres que des fournisseurs de produits pour une série de services, notamment la logistique, l'entretien et les services professionnels.

Nous considérons que le plus grand risque d'esclavage moderne (y compris le travail forcé et le travail des enfants) existe dans la chaîne d'approvisionnement de nos produits. Le reste de la présente Déclaration ne couvre que ce segment de notre chaîne d'approvisionnement, sauf indication contraire.

Les activités d'approvisionnement en produits de lululemon sont centralisées. En 2024, nous avons travaillé avec environ 52 fournisseurs de niveau 1¹ qui ont fabriqué nos produits et environ 67 fournisseurs de niveau 2² qui ont fourni les tissus de nos produits. La majorité de nos produits ont été fabriqués au Vietnam, au Cambodge, au Sri Lanka, en Indonésie et au Bangladesh, et la majorité de nos tissus proviennent de Taïwan, de Chine continentale et de Corée du Sud.

Tous les deux ans, nous publions une liste de nos fournisseurs de niveau 1, de nos fournisseurs stratégiques de niveau 2³ et de certains sous-traitants de niveau 1⁴ sur nos [sites Web](#).⁵ Ces installations emploient plus de 280 000 personnes. Ces renseignements sont également offerts sur [Open Supply Hub](#).

Gouvernance

Notre Conseil d'administration examine et approuve nos plans stratégiques et opérationnels annuels. Le Comité du conseil d'administration chargé de la responsabilité d'entreprise, du développement durable et de la gouvernance (REDD-G) est responsable de la supervision de nos stratégies, politiques, programmes, pratiques et divulgations publiques en matière de droits de la personne et de notre programme CAR, certains aspects étant également supervisés par le comité d'audit du conseil d'administration.

lululemon adopte une approche transversale des droits de la personne et de la gouvernance du programme CAR. Notre comité REDD-G et notre PDG approuvent notre programme d'impact, y compris les objectifs spécifiques au programme CAR. Le Conseil exécutif de l'impact, qui comprend des dirigeants de l'ensemble de l'entreprise, supervise et exécute notre Programme d'impact et les plans de mise en œuvre correspondants. Notre directeur de la chaîne d'approvisionnement dirige la fonction de chaîne d'approvisionnement mondiale et est responsable de l'intégration des pratiques de CAR, tandis que notre directeur, Loi et conformité, est responsable du respect de notre Code mondial de conduite et d'éthique des affaires. Des détails supplémentaires sur la gouvernance figurent dans notre [rapport d'impact](#).

1 Niveau 1 : Les installations des fournisseurs qui fabriquent et fournissent des produits finis.

2 Niveau 2 : Installations de fournisseurs qui fournissent des tissus et des matériaux à nos fournisseurs de niveau 1.

3 Sous-traitants : Installations effectuant un processus de production. Les sous-traitants ont des contrats avec nos fournisseurs et ne sont pas directement engagés par lululemon.

4 Installations stratégiques des fournisseurs de niveau 2 : Elles représentent environ 80 % des installations des fournisseurs de niveau 2 en termes de volume (à l'exclusion des installations de garnitures, d'emballages et de matières premières pour chaussures).

5 La liste évolue en fonction de la saisonnalité des activités de lululemon et de la production correspondante. Elle rend compte des fournisseurs au niveau des installations. Notre dernière liste recense les fournisseurs actifs utilisés par lululemon en date d'avril 2025. Il s'agit de 100 % des installations de niveau 1 et des sous-traitants des dix premières installations de niveau 1 en termes de volume. Elle comprend également des installations stratégiques de fournisseurs de niveau 2. Toutes les installations des fournisseurs de niveau 1 et 2 qui fabriquent ou soutiennent la fabrication de produits collégiaux sont divulguées.



Programme de chaîne d'approvisionnement responsable

Notre programme CAR renforce nos engagements en matière de pratiques de travail équitables et de bien-être des personnes qui fabriquent nos produits. Ce programme est basé sur les principes de la [directive de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des affaires](#) et est conçu pour identifier, cesser, prévenir et/ou atténuer les risques liés à la chaîne d'approvisionnement⁶ tout au long de notre chaîne de valeur.

Le programme repose sur trois piliers :

- Contrôle – Évaluation et, en collaboration avec les fournisseurs, amélioration des conditions de travail dans les installations.
- Intégration – Intégration des pratiques d'achat responsable dans les stratégies, processus et outils clés.
- Collaboration – Travail avec des organisations multipartites, l'industrie et les fournisseurs pour soutenir le changement et l'impact systémiques.

Nous appliquons une approche d'amélioration continue en matière de diligence raisonnable et continuons à renforcer nos pratiques en matière de CAR et à nous aligner sur les normes mondiales.

Politiques et engagements

Nous nous engageons à mener nos activités de manière responsable et à agir de manière éthique et intègre. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils adhèrent à nos politiques et qu'ils respectent des normes éthiques de production. Nos politiques sont fondées sur les normes et directives internationales en matière de droits de la personne et de droits du travail :

- [Déclaration universelle des droits de la personne](#)
- [Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne](#)
- [Déclaration de l'Organisation internationale du travail \(OIT\) sur les principes et droits fondamentaux au travail](#)
- [Indicateurs de l'OIT sur le travail forcé](#)
- [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises](#)

Nous concrétisons nos attentes en matière de CAR par des politiques mondiales qui nous aident à réduire les risques d'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants.

Politique	Raison d'être
<u>Code mondial de conduite et d'éthique des affaires (CdC)</u>	Notre CdC définit notre engagement en faveur de pratiques commerciales éthiques, y compris notre engagement en faveur d'une chaîne d'approvisionnement responsable. Il stipule que lululemon, ainsi que toute personne ou organisation travaillant avec nous, doit se conformer à toutes les lois, règles, réglementations et politiques en matière de travail et de normes d'emploi dans les juridictions où nous opérons ou dans lesquelles ils opèrent. Le CdC interdit le recours au travail forcé ou involontaire, au travail des enfants ou à la traite des êtres humains dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement.
<u>Code éthique des fournisseurs (CEdF)</u>	Notre CEdF décrit notre engagement à respecter les droits de la personne et du travail et à promouvoir des conditions de travail sûres et équitables pour les personnes de notre chaîne d'approvisionnement. Il fixe des normes minimales pour les fournisseurs et les sous-traitants, notamment en interdisant le recours au travail forcé et au travail des enfants. Notre CEdF fait partie de nos accords avec les fournisseurs et s'aligne sur le code de conduite sur le lieu de travail de la Fair Labor Association .
<u>Code de déontologie des fournisseurs et Critères de référence (CEdF et Critères de référence)</u>	Notre CEdF et nos Critères de référence décrivent en détail nos exigences en matière de CEdF, y compris nos principes de conformité globale et nos attentes en matière de conduite commerciale des fournisseurs et des sous-traitants. Ils constituent également la base de l'évaluation des performances et des progrès d'un établissement par rapport aux exigences de la CEdF. Notre CEdF et nos Critères de référence s'alignent sur le code de conduite sur le lieu de travail et les Critères de référence de la Fair Labor Association .
<u>Norme relative aux travailleurs migrants étrangers (norme TME)</u>	Notre norme TME définit des exigences minimales pour les fournisseurs en matière de recrutement, d'emploi et de rapatriement appropriés et éthiques des travailleurs migrants étrangers.
<u>Accord avec les fournisseurs</u>	Le contrat légal entre lululemon et ses fournisseurs comprend une reconnaissance par le fournisseur des exigences du CEdF et exige des fournisseurs qu'ils s'engagent à ce que leurs installations, fournisseurs, entrepreneurs, sous-traitants et employés qui fabriquent les produits lululemon se conforment au CEdF.
<u>Certificat de reconnaissance et d'accord (CdRA)</u>	En signant le CdRA, les fournisseurs et les sous-traitants reconnaissent les exigences de la CEdF et s'engagent à s'y conformer et à les améliorer en permanence.

⁶ Selon [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector](#), les risques liés à la chaîne d'approvisionnement sont définis comme des risques de préjudice pour les individus, les autres organisations et les communautés en ce qui concerne les droits de la personne, les droits du travail et l'environnement.



Évaluation des risques et diligence raisonnable

Identification des risques (vérification)

Étant donné que nous ne possédons pas les installations qui fabriquent nos produits, nous considérons que le plus grand risque d'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, existe dans la chaîne d'approvisionnement de nos produits plutôt que dans nos activités commerciales directes. Nous adoptons une position de tolérance zéro à l'égard du travail forcé et du travail des enfants. Dans le cadre de notre approche de diligence raisonnable, nous procédons à une cartographie annuelle des droits de la personne et des risques sociaux dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de nos produits. Nous évaluons les risques sectoriels connus et les autres risques susceptibles d'être présents dans une zone géographique ou un processus de production particulier. Nous examinons également les contextes économiques, sociaux et politiques des différents lieux d'approvisionnement, ainsi que d'autres indicateurs susceptibles de signaler une augmentation de la gravité des risques et des impacts.

Nous surveillons et évaluons les risques comme suit :

- **Secteur et lieu d'approvisionnement** : Nous surveillons les risques sectoriels généraux et spécifiques dans tous les lieux d'approvisionnement afin d'identifier les risques pertinents et d'éclairer nos décisions. Lorsque notre surveillance identifie des risques potentiels graves, nous faisons preuve d'une diligence accrue. Avant de nous implanter dans un nouveau lieu d'approvisionnement, nous procédons à une évaluation des risques. Si certains facteurs de risque sont présents, nous pouvons choisir de ne pas nous approvisionner dans ce lieu et/ou développer des stratégies ciblées pour gérer les risques identifiés.
- **Engagement des parties prenantes** : Grâce à notre adhésion à des initiatives sectorielles et multipartites (p. ex. : [Fair Labor Association \(FLA\)](#), [American Apparel & Footwear Association \(AAFA\)](#), [Cascale, Responsible Labor Initiative](#)), nous nous engageons avec des partenaires du secteur, la société civile et des marques homologues à identifier, évaluer et traiter des risques tels que l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants.
- **Mécanisme⁷ de signalement des griefs** : Notre mécanisme de réclamation permet aux individus et aux organisations de notre chaîne d'approvisionnement de soulever les problèmes de non-conformité liés à notre CE dF. Nous examinons tous les cas, prenons des mesures au besoin et intégrons les enseignements tirés dans notre compréhension plus large des risques dans notre chaîne d'approvisionnement.
- **Données et expertise internes** : Notre équipe de CAR est basée dans les principaux lieux d'approvisionnement et au siège social. L'équipe est chargée de mener et/ou de superviser les évaluations CE dF des installations, de soutenir la résolution des problèmes, de gérer les systèmes de données et d'informer les programmes d'impact global. Leurs connaissances éclairent directement notre compréhension des risques spécifiques à chaque lieu.

Pour certains risques, nous demandons à nos fournisseurs d'adopter des outils de diligence raisonnable. Par exemple, dans notre chaîne d'approvisionnement, nous avons identifié un risque potentiel plus élevé de travail forcé associé à l'emploi de travailleurs migrants étrangers dans certains lieux d'approvisionnement. La plus grande partie des installations des fournisseurs qui emploient des travailleurs migrants étrangers ont mis en œuvre ou sont en train de mettre en œuvre le

CUMULUS Forced Labor Screen™ de Verité,⁸ un outil de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement qui détecte la présence d'indicateurs de travail forcé.

Nous analysons et utilisons les données recueillies dans le cadre de ces processus pour identifier et suivre les risques. Nous classons par ordre de priorité les risques les plus graves identifiés à l'aide d'indicateurs d'échelle, de portée et de caractère irrémédiable, et nous orientons nos efforts de diligence raisonnable en conséquence. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les risques identifiés en matière de travail forcé et de travail des enfants dans la section [Atténuation des risques](#) de la présente Déclaration.

Sélection et approbation des fournisseurs

lululemon s'efforce de travailler avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs et collaborent avec nous pour faire respecter les normes éthiques, relever les défis systémiques et favoriser le bien-être des personnes qui fabriquent nos produits. Nous n'approuvons un nouveau fournisseur que s'il répond aux exigences de notre Processus d'approbation des nouveaux fournisseurs, par lequel nous évaluons les fournisseurs d'un point de vue social, environnemental, d'approvisionnement, de qualité et de production au niveau de l'établissement.

Avant d'entamer une relation avec lululemon, les fournisseurs sont tenus de signer une déclaration d'intention certifiant qu'ils comprennent les exigences du CE dF et qu'ils s'y conformeront. Les installations des fournisseurs qui emploient des travailleurs migrants étrangers sont également tenues de signer une lettre d'engagement sans frais, exigeant l'adhésion au principe de l'employeur-payeur.⁹

Notre CE dF interdit aux fournisseurs d'utiliser des sous-traitants non approuvés et exige que tous les sous-traitants soient approuvés par lululemon.

Évaluations des fournisseurs (audits)

Les installations des fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2¹⁰ produisant pour lululemon sont régulièrement évaluées par rapport aux exigences de notre CE dF et de nos Critères de référence. L'objectif est d'évaluer ces installations tous les 12 mois. Nous pouvons procéder à des évaluations de suivi pour vérifier les mesures prises pour remédier aux cas de non-conformité ou aux griefs identifiés. La réévaluation des sous-traitants est basée sur des facteurs de risque tels que la géographie et/ou les risques élevés, y compris la présence de travailleurs migrants étrangers ou le potentiel de travail forcé ou de travail des enfants.

Les évaluations sont menées par notre équipe de CAR interne ou par des évaluateurs tiers agréés,¹¹ qui sont formés au protocole et aux outils d'évaluation en matière de CAR de lululemon et les appliquent. Certaines installations sont également évaluées par la FLA, conformément aux exigences de nos membres. Les évaluations sont effectuées sur place et comprennent des inspections visuelles, des examens de la documentation et des entretiens avec la direction et les travailleurs. Les représentants des travailleurs sont également interrogés lorsqu'ils sont disponibles. Si une évaluation indique qu'il existe un potentiel de risques graves, nous procédons à un examen approfondi.¹²

Notre outil d'évaluation en matière de CAR évalue les performances des installations par rapport à notre CE dF et à nos Critères de référence, qui comprennent les 11 indicateurs de travail forcé de l'OIT ainsi que les principes internationalement reconnus en matière de travail des enfants. L'outil comprend des critères relatifs aux frais de recrutement, à l'enregistrement des heures de travail, aux procédures de vérification de l'âge et aux conditions de travail et de vie des employés.

7 Les personnes employées par les fournisseurs qui soutiennent la fabrication de produits et de matériaux pour lululemon.

8 Verité est une organisation indépendante de la société civile, à but non lucratif, qui fournit des connaissances et des outils permettant d'identifier les violations des droits du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et d'y remédier.

9 Le principe de l'employeur-payeur, tel que défini par [Institute for Human Rights and Business](#), stipule ce qui suit : « Aucun travailleur ne devrait payer pour un emploi — les coûts de recrutement ne devraient pas être pris en charge par le travailleur, mais bien par l'employeur.

10 À l'exclusion des installations de fabrication de garnitures, d'emballages et de matières premières pour chaussures, qui sont réévaluées en fonction du risque.

11 Tiers approuvés par lululemon pour évaluer les installations des fournisseurs.

12 La diligence raisonnable renforcée implique une analyse plus détaillée des non-conformités et de leurs causes profondes, et peut être effectuée en partenariat ou en consultation avec des experts externes.



Dans les lieux d'approvisionnement présentant un risque élevé, nous pouvons mettre en œuvre des processus supplémentaires, tels que ceux décrits dans la section relative aux [travailleurs migrants étrangers](#) de la présente Déclaration.

En 2024, nous avons effectué environ 400 évaluations en matière de CAR (y compris des évaluations initiales, annuelles et de suivi); 43 % ont été réalisées par notre équipe interne de CAR et 57 % par des évaluateurs tiers. La FLA a évalué 4 % de nos installations de niveau 1.¹³ Lorsqu'un problème est signalé lors d'une évaluation, nous demandons aux fournisseurs d'élaborer des plans d'action correctifs et préventifs (PACP). Voir les autres détails à la section [Actions correctives et responsabilité](#).

Notre système interfonctionnel de gestion des données, mis en œuvre en 2023, améliore nos outils d'évaluation et permet une analyse plus détaillée des données sur la non-conformité et les tendances. Les résultats sont intégrés dans notre analyse des risques, qui sert de base à l'élaboration de nos programmes et nous aide à cibler la formation et le renforcement des capacités.

Aborder le risque

Lorsque des risques ont été identifiés, nous prenons des mesures pour y remédier. Nous avons conçu notre approche en consultation avec les parties prenantes et, dans la mesure du possible, nous l'avons alignée sur les meilleures pratiques du secteur.

Formation et renforcement des capacités

Nous renforçons les connaissances et les capacités des fournisseurs en organisant régulièrement des formations pour les fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2, notamment :

- Par le biais de notre processus d'intégration, former tous les nouveaux fournisseurs à notre programme CAR et aux attentes de la CEeF, aux systèmes de gestion, aux mesures nécessaires pour remédier aux problèmes et aux attentes en matière de respect des engagements en matière de PACP.
- Fournir aux fournisseurs existants une formation sur les mises à jour du programme CAR et les nouveaux outils.
- Dispenser des formations ciblées sur des risques régionaux spécifiques tels que le travail forcé et le travail des enfants.

En 2024, nous avons fourni à tous les fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 une formation en ligne obligatoire sur la prévention du travail forcé. Nous avons également dispensé des formations ciblées dans le cadre de notre programme sans frais pour les travailleurs migrants étrangers, qui stipule le principe de l'employeur-payeur.

Certains de nos fournisseurs et sous-traitants opèrent dans des lieux où le risque de travail des enfants est plus élevé, comme l'indique notre évaluation annuelle de la cartographie des droits de la personne et des risques sociaux. En 2023, nous avons lancé une formation en ligne obligatoire de quatre modules sur la prévention et l'élimination du travail des enfants, élaborée par des experts indépendants du secteur, à l'intention des fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 et de leurs sous-traitants dans ces lieux d'approvisionnement. En 2024, 100 % de ces fournisseurs et sous-traitants ont suivi cette formation.

En interne, nous développons les compétences organisationnelles requises par le biais de formations sur les droits de la personne et les exigences de notre programme CAR. Notre équipe CAR forme les employés de notre chaîne d'approvisionnement, des fonctions liées aux produits et des fonctions juridiques aux composantes du programme CAR. Cela renforce leur capacité à soutenir toutes les étapes de la gestion en matière de CAR, y compris l'identification et la gestion des risques liés aux droits de la personne tels que le travail forcé et le travail des enfants. En 2024, nous avons déployé un nouveau module de formation en ligne sur la gestion des risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement des

produits, à l'intention des équipes de nos fonctions commerciales liées aux produits, au service juridique et à la chaîne d'approvisionnement. Près de 800 employés ont suivi cette formation.

Pratiques d'achat responsables

Nous nous engageons à appliquer des pratiques d'achat responsables, car nous pensons qu'elles contribuent à la qualité de vie des personnes qui fabriquent nos produits, à la solidité des relations acheteur-fournisseur et à la résilience des fournisseurs.

Notre stratégie de pratiques d'achat responsable s'appuie sur le retour d'information des fournisseurs et reflète notre objectif de favoriser des relations à long terme fondées sur la collaboration et l'amélioration continue. Notre travail mise sur trois domaines clés :

- Fixer des objectifs internes et mesurer nos performances.
- Intégrer les pratiques, les principes, les groupes de travail et l'éducation en matière d'achats responsables dans les fonctions clés.
- Engager les fournisseurs dans des pratiques d'achat responsables afin de recueillir leurs commentaires. Par exemple, nous participons chaque année au [Better Buying Purchasing Practices Index™](#) de Cascale.

Notre formation interactive annuelle en ligne sur les pratiques d'achat responsables, destinée aux membres de l'équipe chargée des produits et de la chaîne d'approvisionnement, a permis d'intégrer davantage ce travail dans l'ensemble de l'entreprise.

Actions correctives et responsabilité

Nous demandons à nos fournisseurs de réaliser des PACP pour résoudre les problèmes identifiés lors d'évaluations internes, par des tiers ou par la FLA. Notre approche de l'action corrective se concentre sur l'analyse des causes profondes et l'amélioration continue, dans le but de créer un changement positif et durable. Notre équipe CAR examine et approuve les PACP et, le cas échéant, propose des solutions efficaces. L'équipe de CAR vérifie la mise en œuvre des PACP au moyen d'évaluations sur place ou d'examen documentaires.

Dans les cas où les risques ne peuvent être suffisamment traités par les PACP, nous offrons notre soutien par le biais de mesures supplémentaires, notamment la formation technique et la sensibilisation à des plans d'action plus complexes ou à l'engagement d'experts externes. Notre objectif est de collaborer avec les fournisseurs pour résoudre les problèmes. Toutefois, nous nous réservons le droit de mettre fin aux relations avec les fournisseurs en cas de non-conformité grave ou persistante.

Remédiation

Nous avons mis en place des procédures pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement qui sont soulevées dans le cadre de procédures légitimes. Nous exigeons de tous nos fournisseurs qu'ils mettent à la disposition de leurs travailleurs des mécanismes de réclamation au niveau du site. Au-delà des systèmes de réclamation des fournisseurs, les fabricants peuvent faire part de leurs griefs à lululemon par courriel (sustainablepartner@lululemon.com) ou directement aux membres de l'équipe locale de CAR ou à ses représentants.¹⁴ Grâce à notre adhésion à la FLA, les créateurs et leurs défenseurs peuvent également déposer des plaintes au moyen du [canal de plaintes de la FLA](#). Dans ces cas, la FLA collaborera avec nous pour enquêter, remédier et résoudre les plaintes.

¹³ Une partie des évaluations de la FLA est incluse dans le pourcentage d'évaluations réalisées par des évaluateurs tiers. Dans les cas où nous avons mis en correspondance des évaluations de la FLA avec notre évaluation du CAR, nous les avons incluses dans le pourcentage d'évaluations en matière de CAR.

¹⁴ Nos renseignements de contact (sustainablepartner@lululemon.com) sont visibles sur le CEeF, qui est affiché dans les langues locales dans toutes les usines des fournisseurs et des sous-traitants.



Les employés de lululemon sont fortement encouragés à signaler les violations réelles ou perçues du [Code mondial de conduite des affaires et d'éthique](#) de lululemon, qui interdit le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous mettons à disposition une [ligne d'intégrité](#) pour les dénonciations anonymes.

Les plaintes reçues par lululemon concernant notre chaîne d'approvisionnement et jugées admissibles¹⁵ font l'objet d'une enquête. Dans la mesure du possible, une réponse ou une résolution est fournie au plaignant. Le cas échéant, nous prévoyons des mesures correctives, les préparons en collaboration, ou les exigeons au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Nous avons établi des procédures pour guider notre enquête et nos mesures correctives si un cas de travail forcé ou de travail des enfants est identifié. Ces procédures cadrent avec les normes internationales et les meilleures pratiques du secteur et nous obligent à travailler en étroite collaboration avec les fournisseurs pour identifier les causes profondes et mettre en œuvre des actions correctives, y compris en proposant des solutions appropriées, telles que des mesures correctives pécuniaires, le cas échéant.

En 2024, nous avons reçu un grief lié au travail forcé concernant les heures de travail et un grief concernant les frais de recrutement. Dans ces cas, nous avons travaillé avec les fournisseurs pour remédier à la situation. Le cas échéant, nous avons entre autres procédé au remboursement des salaires dus et au remboursement des frais payés. Nous avons également résolu deux griefs liés aux heures de travail en 2023.

Aucun cas de travail des enfants n'a été découvert ou signalé en 2024. Nous n'avons pas identifié de perte de revenus pour les familles vulnérables résultant de nos efforts pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

Atténuation des risques

Nos processus d'identification des risques indiquent des risques accrus de travail forcé et de travail des enfants dans certains lieux d'approvisionnement et à certains niveaux de notre chaîne d'approvisionnement.

Travailleurs migrants étrangers

Nous reconnaissons que les travailleurs qui quittent leur domicile pour aller travailler dans une autre région ou un autre lieu courent un risque plus élevé de travail forcé que les autres travailleurs. Les travailleurs peuvent être exposés au travail forcé en raison de pratiques de recrutement, d'embauche et d'emploi contraires à l'éthique, telles que la rétention de documents ou l'absence de remboursement des frais de recrutement.

Nous avons identifié les travailleurs migrants étrangers comme un groupe à risque dans des lieux d'approvisionnement spécifiques, notamment le Japon, la Jordanie, la Corée, Taïwan et la Thaïlande. Dans ces pays, nous travaillons avec nos fournisseurs et leurs sous-traitants pour nous aligner sur notre [norme relative aux travailleurs migrants étrangers](#), qui définit nos exigences en matière de recrutement éthique et d'emploi permanent de travailleurs migrants étrangers. Cette norme comprend le principe de l'employeur-payeur, qui stipule que les fournisseurs sont les seuls responsables du paiement des frais et autres coûts liés à l'emploi des travailleurs, y compris les frais de recrutement, de voyage et de traitement. Nous sommes signataires de l'[engagement AAFA/FLA de l'industrie de l'habillement et de la chaussure en faveur du recrutement responsable](#), qui renforce notre engagement en faveur du principe de l'employeur-payeur.

Depuis 2017, nous nous sommes engagés auprès des fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 à Taïwan dans le cadre de notre programme sans frais pour les travailleurs migrants étrangers, l'objectif étant d'éradiquer les frais de recrutement pour les travailleurs migrants étrangers. Nous avons étendu le programme à des installations

au Japon, en Jordanie, en Corée et en Thaïlande. Notre équipe de CAR fournit des renseignements, des conseils et un soutien pour aider les fournisseurs à comprendre et à mettre en œuvre le programme sans frais. Nous procédons également à des évaluations annuelles et vérifions les mesures prises pour remédier à toute non-conformité identifiée.

Une enquête menée en 2024 par une tierce partie dans des usines textiles taïwanaises a attiré notre attention sur des indicateurs potentiels de travail forcé dans trois usines de fournisseurs de niveau 2 produisant des tissus et des matériaux pour lululemon. Nous nous sommes immédiatement penchés sur la question et avons pris les mesures qui s'imposaient, notamment en collaborant avec les fournisseurs et en nous engageant auprès des groupes industriels pour susciter un changement plus large à l'échelle de l'industrie. De plus amples renseignements sont disponibles sur le [site Web de la FLA](#).

Produits de base agricoles

Nous sommes conscients qu'un grand nombre de travailleurs à bas salaires participent au secteur agricole. Dans certains endroits, des facteurs tels qu'une main-d'œuvre vulnérable, des modalités de travail informelles, un manque d'infrastructures et un contrôle et une protection limités peuvent accroître les risques en matière de droits de la personne. Nous avons identifié le risque potentiel de travail forcé et de travail des enfants dans la production de matières premières agricoles et forestières utilisées dans nos produits, en particulier le coton et le caoutchouc. Nous nous engageons à nous approvisionner en fibres agricoles et forestières dans le respect des droits de la personne et des normes de travail et en réduisant l'impact sur l'environnement. Il s'agit notamment d'adopter des normes de traçabilité appropriées pour l'industrie.

Nous visons à ce que toutes les fibres de coton utilisées dans les produits proviennent d'Australie, du Brésil, du Pérou ou des États-Unis. Ces dernières années, nous nous sommes efforcés d'adopter des initiatives qui favorisent la traçabilité, telles que le protocole US Cotton Trust, les modèles de chaîne de contrôle du coton biologique certifié et du coton biologique régénératif.

La totalité du caoutchouc naturel¹⁶ acheté en 2024 provient de fournisseurs certifiés par le [Forest Stewardship Council](#)™ (FSC™) au Guatemala, au Sri Lanka et en Thaïlande. Le FSC exige des détenteurs de certificats qu'ils démontrent leur conformité aux exigences fondamentales du FSC en matière de travail, qui comprennent l'élimination du travail forcé et du travail des enfants.

Dans le cadre de notre programme de traçabilité, nous nous efforçons de cartographier la chaîne de contrôle en aval de la chaîne d'approvisionnement, en utilisant des outils logiciels reconnus tels que Textile Genesis et TrusTrace.

Voir notre [rapport d'impact](#) annuel pour obtenir plus de renseignements sur la traçabilité.

Évaluation de l'efficacité

Nous faisons évoluer en permanence notre approche des risques d'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement. Nos récents efforts en vue d'une amélioration continue sont décrits dans chaque section de la présente Déclaration. Pour évaluer l'efficacité du travail en matière de CAR, nous contrôlons, vérifions et validons les progrès réalisés par rapport à nos programmes, mesures et indicateurs. Nous avons inclus des indicateurs de rendement spécifiques dans la présente Déclaration. Les performances relatives à d'autres indicateurs figurent sur la page [Rapports et divulgation](#) de notre site web.

¹⁵ Les plaintes ou griefs éligibles sont ceux liés à une violation présumée, par lululemon ou un fournisseur de lululemon, de la CEEdF ou d'une norme internationale reconnue et codifiée en matière de droits de la personne.

¹⁶ À l'exclusion du caoutchouc dans les chaussures.



Information supplémentaire

Pour en savoir plus sur nos politiques et pratiques en matière d'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement, consultez le [site Web](#) de lululemon, la [déclaration sur la chaîne d'approvisionnement responsable](#) et le [rapport d'impact](#).

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur la présente Déclaration et sur les efforts que nous déployons pour prévenir l'esclavage moderne. Veuillez nous envoyer un courriel à l'adresse sustainablepartner@lululemon.com.

lululemon athletica inc. a consulté chaque entité déclarante dans le cadre de l'élaboration de la présente Déclaration.

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, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans la Déclaration pour lululemon athletica inc. et lululemon athletica canada inc. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans la Déclaration sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Cette déclaration a été approuvée par le conseil d'administration de lululemon athletica inc. au nom de lululemon athletica inc. et de lululemon athletica canada inc. conformément au paragraphe 11 (4) (b) (ii) de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. lululemon athletica canada inc. a son siège à Vancouver, au Canada, exploite 71 magasins et emploie environ 10 290 personnes.

J'ai l'autorité de lier lululemon athletica inc. et lululemon athletica canada inc.

Martha Morfitt
Directrice et présidente du conseil d'administration, lululemon athletica inc.
Mai 2025

lululemon athletica UK Ltd. a son siège à Londres, exploite 19 magasins et emploie environ 750 personnes. La présente Déclaration a été approuvée par le conseil d'administration de lululemon Athletica UK Ltd.

Sarah Clark
Membre du conseil d'administration, lululemon athletica UK Ltd.
Mai 2025

lululemon athletica australia holding Pty Ltd. et sa filiale, lululemon athletica australia Pty Ltd, ont leur siège à Melbourne, exploitent 33 magasins et emploient environ 1 590 personnes. La présente Déclaration a été approuvée par les conseils d'administration de lululemon athletica australia holding Pty Ltd. et de lululemon athletica australia Pty Ltd.

Trevor Holland
Membre du conseil d'administration de lululemon athletica australia holding Pty Ltd. et de lululemon athletica australia Pty Ltd.
Mai 2025