

Déclaration sur l'esclavage moderne 2025



Jululemon



Introduction

Chez lululemon, nous nous engageons à respecter les droits de la personne, à faire respecter les normes du travail et à exercer une diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Nous reconnaissons notre responsabilité de protéger activement les conditions de travail des personnes qui fabriquent nos produits et de contribuer à prévenir et à réduire les risques d'esclavage moderne, y compris le travail forcé, la traite de personnes et le travail des enfants, dans notre chaîne d'approvisionnement. Notre approche repose sur un programme de chaîne d'approvisionnement responsable (CAR) ainsi que sur notre collaboration avec des fournisseurs et des partenaires, notamment des partenaires de l'industrie et d'autres secteurs, des organisations de la société civile et d'autres acteurs partageant nos valeurs. Nos politiques, fondées sur des normes et lignes directrices internationales en matière de droits de la personne et de droits du travail, reflètent nos valeurs. Pour en savoir plus, consultez la section [Politiques et engagements](#).

La présente déclaration commune sur l'esclavage moderne (la « Déclaration ») présente les pratiques, les politiques et les processus opérationnels mondiaux de lululemon athletica inc. visant à cerner et à gérer les risques liés à l'esclavage moderne dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement. Sauf indication contraire, lululemon athletica inc. (ainsi que les filiales identifiées aux présentes) est ci-après désignée par « lululemon », « nous », « notre » ou « nos ». La Déclaration porte sur notre exercice 2025, soit la période allant du 3 février 2025 au 1er février 2026 (appelée « 2025 » dans la présente Déclaration). Les renseignements contenus dans la Déclaration sont à jour uniquement à la date de sa publication.

La Déclaration a été adoptée par lululemon athletica inc. et les filiales identifiées aux présentes et vise à répondre aux exigences de déclaration relatives à l'esclavage moderne dans certains pays et territoires : lululemon athletica inc. et lululemon athletica canada inc., conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada); lululemon athletica UK Ltd., conformément au *Modern Slavery Act 2015* (Royaume-Uni); lululemon athletica australia holding Pty Ltd. et sa filiale, lululemon athletica australia Pty Ltd., qui sont des entités déclarantes, conformément au *Modern Slavery Act 2018* (Cth) (Australie); et lululemon usa inc., conformément au *California Transparency in Supply Chains Act* et à l'*Assembly Bill 3234* (*Employers: Social Compliance Audit*) (Californie). La Déclaration a été préparée en consultation avec ces entités déclarantes.

Structure organisationnelle et activités

lululemon exerce principalement des activités de conception, de distribution et de vente au détail de vêtements de sport techniques, de chaussures et d'accessoires. Notre vision est de créer des produits et des expériences qui favorisent des liens significatifs, ouvrent de nouvelles possibilités et contribuent au bien-être de tous.

Constituée au Delaware, lululemon athletica inc. est la société mère de lululemon athletica canada inc., de lululemon athletica UK Ltd., de lululemon usa inc., de lululemon athletica australia holding Pty Ltd. et de lululemon athletica australia Pty Ltd., ainsi que d'autres filiales.

Nous utilisons plusieurs canaux de distribution dans chacun de nos marchés, notamment des magasins exploités par l'entreprise, le commerce électronique, des magasins d'usine, des points de vente temporaires, la vente en gros, des ententes de licence et d'approvisionnement ainsi qu'un programme de revente.

Au 1er février 2026, nous comptons 811 magasins et environ 39 000 employés à l'échelle mondiale. Consultez la section [Renseignements supplémentaires](#) pour en savoir plus sur nos magasins et nos effectifs par région.

Pour en savoir plus sur lululemon, consultez les rapports annuels et trimestriels figurant dans la section [Investisseurs](#) de 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. lululemon fait également appel à des fournisseurs de services pour répondre à divers besoins, notamment en logistique, en maintenance et en services professionnels.

Nous estimons que les risques les plus élevés d'esclavage moderne, y compris de travail forcé et de travail des enfants, se trouvent dans notre chaîne d'approvisionnement. Sauf indication contraire, le reste de la Déclaration porte uniquement sur ce segment de notre chaîne d'approvisionnement.

L'approvisionnement des produits de lululemon est centralisé. En 2025, nous avons travaillé avec environ 51 fournisseurs de niveau 1 qui ont fabriqué nos produits et environ 65 fournisseurs de niveau 2¹ qui ont fourni les tissus entrant dans la fabrication de nos produits. La majorité de nos produits ont été fabriqués au Vietnam, au Cambodge, au Sri Lanka, en Indonésie et au Bangladesh, tandis que la majorité de nos tissus provenaient de Taïwan, de la Chine continentale, de la Corée du Sud et du Vietnam. Deux fois par année, nous publions sur notre [site Web](#) une liste de certains établissements de fournisseurs². Ces établissements emploient plus de 300 000 personnes. Ces renseignements sont également accessibles sur [Open Supply Hub](#).

Gouvernance

Notre conseil d'administration examine et approuve nos plans stratégiques ainsi que nos plans d'activités annuels. Le comité de responsabilité d'entreprise, de durabilité et de gouvernance (CRS&G) du conseil d'administration est chargé d'examiner et d'évaluer les stratégies, les politiques, les programmes, les pratiques et l'information publique liés aux droits de la personne et à notre programme CAR. Certains aspects relèvent également du comité d'audit du conseil d'administration.

lululemon adopte une approche transversale en matière de droits de la personne et de gouvernance du programme CAR. Notre conseil d'administration et notre chef de la direction ont approuvé notre programme d'impact, qui constitue notre stratégie pluriannuelle et comprend des objectifs et des feuilles de route propres à la chaîne d'approvisionnement responsable. L'équipe de la haute direction, qui regroupe des dirigeants de l'ensemble de l'entreprise, est responsable de la supervision et de la mise en œuvre de notre programme d'impact ainsi que de la planification pluriannuelle connexe. De plus amples renseignements sur notre approche et notre structure de gouvernance sont accessibles sur notre [site Web](#).

Programme de chaîne d'approvisionnement responsable (CAR)

Notre programme de chaîne d'approvisionnement responsable (CAR) met en œuvre nos engagements à l'égard de pratiques de travail équitables et du bien-être des travailleurs³. Ce programme repose sur les principes du [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#) et vise à cerner les risques au sein de la chaîne d'approvisionnement, à y mettre fin, à les prévenir et/ou à les atténuer⁴.

¹ Niveau 1 : Établissements de fournisseurs qui fabriquent et fournissent les produits finis.

² Niveau 2 : Établissements de fournisseurs qui produisent et transforment des matériaux destinés aux fournisseurs de niveau 1.

³ Cette liste évolue afin de refléter le caractère saisonnier des activités de lululemon et de sa production. Elle présente les fournisseurs à l'échelle des établissements. Notre plus récente liste recense les établissements de fournisseurs auxquels lululemon avait recours en date de mai 2026.

⁴ Travailleurs : Ensemble du personnel non cadre travaillant dans un établissement de fournisseur visé.

⁵ Selon le [Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure](#), les risques liés à la chaîne d'approvisionnement désignent les risques de préjudice pour les personnes, les autres organisations et les collectivités relativement aux droits de la personne, aux droits du travail et à l'environnement.



Le programme repose sur trois piliers :

- Surveillance – Évaluer les conditions de travail dans les établissements et les améliorer en collaboration avec les fournisseurs.
- Intégration – Intégrer des pratiques d'approvisionnement responsable aux principales stratégies et aux principaux processus et outils de lululemon.
- Collaboration – Travailler avec des organisations multipartites, l'industrie et les fournisseurs afin de favoriser des changements systémiques et de générer des retombées positives.

Nous améliorons continuellement notre approche du devoir de diligence et faisons évoluer nos pratiques de chaîne d'approvisionnement responsable en fonction des normes et des pratiques exemplaires reconnues à l'échelle internationale. En 2025, nous avons diffusé notre Norme sur le recrutement et l'emploi responsables (NRER) auprès des fournisseurs de niveau 1 et de certains fournisseurs de niveau 2, puis l'avons publiée sur notre site Web en 2026. La NRER remplace notre Norme relative aux travailleurs migrants étrangers.

Politiques et engagements

Nous nous engageons à mener nos activités de façon responsable et à agir avec éthique et intégrité. Nos fournisseurs sont tenus de respecter nos politiques et d'adhérer à des normes éthiques élevées. Nos politiques s'appuient sur des normes, conventions et lignes directrices internationales sur les droits de la personne et les droits du travail :

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

Nos attentes en matière de CAR sont mises en œuvre au moyen de politiques mondiales qui nous aident à atténuer les risques d'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants.

Évaluation des risques et diligence raisonnable

Identification des risques (vérification)

Nous ne tolérons ni le travail forcé ni le travail des enfants et appliquons des mesures de diligence raisonnable pour cerner et évaluer les risques connexes au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de notre approche de diligence raisonnable, nous procédons chaque année à une cartographie des risques liés aux droits de la personne et des risques sociaux dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Nous évaluons les risques connus du secteur ainsi que les autres risques susceptibles d'être présents dans un lieu d'approvisionnement ou un procédé de production existants ou potentiels. Nous tenons également compte des contextes économiques, sociaux et politiques, ainsi que d'autres indicateurs susceptibles de signaler une augmentation de la gravité des risques et de leurs répercussions.

Politique	Raison d'être
<u>Code mondial de conduite et d'éthique des affaires (CdC)</u>	Notre CdC énonce nos engagements en matière de conduite éthique des affaires, notamment en ce qui concerne notre chaîne d'approvisionnement responsable. Il stipule que lululemon, ainsi que toute personne ou organisation qui travaille avec elle, doit se conformer à l'ensemble des normes, lois, règles, règlements et politiques applicables en matière de travail et d'emploi dans les territoires où lululemon ou ces personnes ou organisations exercent leurs activités. Le CdC interdit le recours au travail forcé ou involontaire, au travail des enfants ou à la traite de personnes dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement.
<u>Code d'éthique des fournisseurs (CEdF)</u>	Notre CEdF décrit notre engagement à respecter les droits de la personne et les droits du travail et à promouvoir des conditions de travail sécuritaires et équitables au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Il établit les normes minimales applicables aux fournisseurs, notamment l'interdiction du recours au travail forcé et au travail des enfants. Notre CEdF fait partie intégrante de nos ententes avec les fournisseurs et est conforme au Code de conduite en milieu de travail de la Fair Labor Association.
<u>Code d'éthique des fournisseurs et Critères de référence (CEdF et Critères de référence)</u>	Notre CEdF et ses critères de référence détaillent les exigences de notre CEdF, y compris nos principes mondiaux de conformité et nos attentes à l'égard de la conduite des affaires de nos fournisseurs. Ils constituent également la base de l'évaluation des performances et des progrès d'un établissement par rapport aux exigences du CEdF. Notre CEdF et ses critères de référence sont harmonisés avec le Code de conduite en milieu de travail et les critères de conformité de la Fair Labor Association (FLA).
<u>Norme sur le recrutement et l'emploi responsables (NRER)</u>	Notre NRER établit les exigences minimales applicables au recrutement, à la sélection, à l'embauche et à la gestion des travailleurs migrants par les fournisseurs de lululemon ou pour leur compte. Elle exige que les fournisseurs de niveau 1 et certains fournisseurs de niveau 2 veillent à ce que les exigences de la NRER soient appliquées dans l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement.
<u>Entente avec les fournisseurs</u>	L'entente juridique conclue entre lululemon et ses fournisseurs comprend une reconnaissance par laquelle les fournisseurs s'engagent à faire appliquer les exigences du Code d'éthique des fournisseurs et de ses critères de référence auprès de leurs sous-traitants ⁸ .
<u>Certificat de reconnaissance et d'engagement (CdRE)</u>	En signant le CdRE, les établissements des fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 ainsi que leurs sous-traitants directs reconnaissent les exigences du Code d'éthique des fournisseurs et de ses critères de référence et s'engagent à s'y conformer ainsi qu'à améliorer continuellement leur niveau de conformité.

⁸ Un sous-traitant est un fournisseur faisant partie de la chaîne d'approvisionnement directe d'un fournisseur et qui produit ou fabrique des produits ou des matériaux dans le cadre des obligations de ce fournisseur aux termes de l'Entente avec les fournisseurs de lululemon.



Nous surveillons et évaluons les risques comme suit :

- **Secteur et lieu d'approvisionnement :** Nous surveillons les risques sectoriels généraux et propres à certains secteurs dans nos différents lieux d'approvisionnement afin de cerner les risques pertinents et d'orienter nos décisions. Lorsque notre suivi révèle des risques potentiellement graves, nous exerçons une diligence raisonnable accrue. Avant de nous approvisionner dans un nouveau lieu, nous procédons à une évaluation des risques. Si certains facteurs de risque sont présents, nous pouvons choisir de ne pas nous approvisionner dans le lieu visé et/ou de mettre en œuvre des stratégies ciblées afin de gérer les risques recensés.
- **Mobilisation des parties prenantes :** Grâce à notre participation à des associations sectorielles et à des initiatives multipartites (p. ex., [Fair Labor Association \(FLA\)](#), [American Apparel & Footwear Association \(AAFA\)](#), [Cascale](#) et [Responsible Labor Initiative \(RLI\)](#)), nous collaborons avec des partenaires de l'industrie, des organisations de la société civile et des marques homologues afin de cerner, d'évaluer et de traiter les risques, y compris ceux liés au travail forcé et au travail des enfants. Ces renseignements éclairent notre évaluation des risques et notre approche de diligence raisonnable.
- **Signalement des plaintes :** Notre mécanisme permet aux personnes et aux organisations de notre chaîne d'approvisionnement de signaler toute non-conformité à notre CEdF. Nous examinons tous les signalements, prenons les mesures appropriées et intégrons les enseignements tirés de ces cas à notre compréhension des risques liés à la chaîne d'approvisionnement.
- **Données et expertise internes :** Notre équipe CAR est présente dans les principaux lieux d'approvisionnement ainsi que dans nos principaux bureaux. L'équipe est responsable d'effectuer et/ou de superviser les évaluations des établissements selon les exigences du CEdF, de soutenir la mise en œuvre des mesures correctives, de gérer les systèmes d'information et de déployer les programmes d'impact mondiaux. Son expertise contribue directement à notre compréhension des risques propres aux lieux d'approvisionnement.

Nos processus de repérage des risques permettent de relever 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 en produits, notamment :

- **Recrutement et emploi des travailleurs migrants :** Dans certains lieux d'approvisionnement, les travailleurs migrants peuvent être exposés à un risque accru de travail forcé en raison des pratiques liées aux frais de recrutement, de la vulnérabilité associée à l'endettement, de la rétention de documents d'identité ou de restrictions à la liberté de circulation. Ces risques peuvent être accrus lorsque le recrutement est effectué par des tiers.
- **Production de produits agricoles de base :** Dans certains lieux de production et d'approvisionnement, la présence de travailleurs vulnérables, le recours à des pratiques d'emploi informelles ainsi qu'une surveillance limitée peuvent accroître le risque de travail forcé et de travail des enfants.
- **Conditions de travail liées à la production :** Les pressions de production et les heures de travail excessives peuvent accroître le risque de travail forcé.

Les données recueillies dans le cadre de ces processus nous permettent de cerner les risques et d'en assurer le suivi. Afin de faciliter le repérage et la compréhension de certains risques, nous pouvons exiger que les fournisseurs utilisent des outils de diligence raisonnable.

Nous accordons la priorité aux risques les plus graves en fonction de leur ampleur, de leur portée et de leur caractère irrémédiable, et adaptons nos efforts de diligence raisonnable en conséquence. Les mesures que nous prenons pour prévenir et gérer ces risques sont décrites plus en détail dans la section [Gestion et atténuation des risques](#) de la Déclaration.

Sélection et approbation des fournisseurs

lululemon privilégie les fournisseurs qui partagent ses valeurs et collaborent avec elle afin de promouvoir des pratiques éthiques, de relever des défis systémiques et de favoriser le bien-être des travailleurs. Avant leur intégration, nous évaluons les nouveaux fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 ainsi que certains fournisseurs de niveau 3⁷ dans le cadre de notre processus d'approbation des nouveaux fournisseurs, qui vise à évaluer le respect des droits des travailleurs et des pratiques de travail énoncés dans le CEdF.

Avant d'entreprendre des activités avec lululemon, les établissements des fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 ainsi que leurs sous-traitants directs doivent signer un CdRE attestant qu'ils comprennent les exigences du CEdF et s'engagent à s'y conformer. Les établissements des fournisseurs de niveau 1 et certains établissements de fournisseurs de niveau 2 qui emploient des travailleurs migrants sont également tenus de signer une lettre d'engagement relative à l'interdiction des frais de recrutement, attestant leur conformité à la NRRER. Lorsqu'un établissement fournisseur n'a pas encore pleinement mis en œuvre la NRRER, il doit soumettre un plan d'action assorti d'un échéancier, qui prévoit notamment le remboursement des frais de recrutement, le cas échéant.

Comme le prévoit notre CEdF, il est interdit aux fournisseurs de faire appel à des sous-traitants non approuvés.

Évaluations des fournisseurs (audits)

Dans le cadre de notre processus CAR d'approbation des nouveaux fournisseurs, nous évaluons les établissements des fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 ainsi que certains établissements de fournisseurs de niveau 3 afin de vérifier leur conformité aux exigences du CEdF et de ses critères de référence. Notre objectif est de réévaluer ces établissements⁸ chaque année. Nous pouvons également effectuer des évaluations supplémentaires si des indicateurs de risque, des cas de non-conformité ou des plaintes justifient un examen plus approfondi ou une vérification des mesures correctives.

Certains sous-traitants sont soumis à notre processus CAR d'approbation des nouveaux fournisseurs. La réévaluation des sous-traitants est fondée sur les risques et peut être déclenchée par des facteurs tels que le lieu d'exploitation et/ou des indicateurs de risque accrus, notamment la présence de travailleurs migrants ou un risque de travail forcé ou de travail des enfants.

Les évaluations sont effectuées par notre équipe interne de la CAR, par des tiers approuvés par lululemon ainsi que par la FLA, avec ou sans préavis. Les évaluations sont généralement effectuées sur place et comprennent des inspections visuelles, l'examen de documents ainsi que des entrevues avec la direction, les travailleurs et, le cas échéant, leurs représentants. Si une évaluation révèle des risques potentiellement graves, nous appliquons des mesures de diligence raisonnable renforcées⁹.

Notre outil d'évaluation mesure la conformité des établissements au Code d'éthique des fournisseurs et à ses critères de référence, qui intègrent les 11 indicateurs de travail forcé de l'OIT ainsi que des principes reconnus à l'échelle internationale en matière de travail des enfants. L'outil comprend des critères liés aux frais de recrutement, aux registres des heures de travail, aux procédures de vérification de l'âge ainsi qu'aux conditions de travail et de logement des employés.

En 2025, nous avons effectué environ 400 évaluations dans le cadre de notre programme de chaîne d'approvisionnement responsable, y compris des évaluations initiales, annuelles et de suivi. Près de la moitié (49 %) ont été réalisées par notre équipe interne, et 51 % par des évaluateurs tiers. Si des problèmes sont relevés dans le cadre d'évaluations internes ou réalisées par des tiers, nous exigeons des fournisseurs qu'ils élaborent et mettent en œuvre des plans de mesures correctives et préventives (CAPA). Pour plus de détails, consultez la section [Mesures correctives et remédiation](#).

⁷ Niveau 3 : Établissements de fournisseurs qui transforment des matières premières en matériaux intermédiaires (p. ex., filature).

⁸ Les établissements produisant les garnitures, les emballages et les matières premières destinées à la fabrication des chaussures sont réévalués en fonction des risques.

⁹ La diligence raisonnable renforcée comprend une analyse poussée des cas potentiels de non-conformité et de leurs causes profondes. Elle peut être menée en collaboration ou en consultation avec des experts externes.



Notre système interfonctionnel de gestion des données améliore nos outils d'évaluation et permet une analyse plus approfondie des cas de non-conformité et des tendances. Les constatations qui en découlent alimentent notre analyse des risques, orientent l'élaboration de nos programmes et servent à cibler les activités de formation.

Gestion et atténuation des risques

Recrutement et emploi responsables des travailleurs migrants

Notre nouvelle NREER remplace la Norme relative aux travailleurs migrants étrangers et en élargit la portée ainsi que les exigences. Plus précisément, la NREER :

- s'harmonise avec l'évolution de la réglementation et des mesures d'application en matière de travail forcé à l'échelle mondiale
- renforce les exigences de diligence raisonnable sur les pratiques de recrutement et d'emploi
- renforce le principe de l'employeur payeur (PEP)¹⁰

En vertu de la NREER, les fournisseurs sont seuls responsables du paiement de tous les frais et coûts liés au recrutement et à l'emploi des travailleurs migrants, y compris les frais de recrutement, de déplacement et de traitement des dossiers. La norme élargit la responsabilité des fournisseurs en exigeant qu'ils transmettent les attentes relatives au recrutement et à l'emploi éthiques à leurs sous-traitants, fournisseurs de services et recruteurs. Elle exige également la mise en place de systèmes de gestion robustes, comprenant des politiques et des procédures officielles, de la formation et une surveillance continue afin de prévenir et de gérer les risques liés au recrutement.

Nous avons déterminé que les travailleurs migrants constituent un groupe particulièrement exposé aux risques dans certains lieux d'approvisionnement, notamment au Japon, en Jordanie, en Corée, à Taïwan et en Thaïlande. Dans ces lieux, nous travaillons avec les fournisseurs et leurs sous-traitants afin d'harmoniser leurs pratiques avec la NREER. Depuis 2017, nous travaillons avec des fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 à Taïwan dans le cadre de notre programme « No Fee », dont l'objectif est d'éliminer les frais de recrutement imposés aux travailleurs migrants étrangers. Depuis, nous avons étendu ce programme à des établissements au Japon, en Jordanie, en Corée et en Thaïlande et l'avons intégré à la NREER. Notre équipe de la chaîne d'approvisionnement responsable offre de la formation, des conseils et du soutien pour aider les fournisseurs à comprendre et à mettre en œuvre le programme « No Fee ». Nous effectuons des évaluations annuelles et vérifions la mise en œuvre des mesures pour remédier aux cas de non-conformité relevés.

Nous continuons de prendre part à des initiatives sectorielles et de collaborer avec des organisations multipartites et des partenaires de la société civile pour faire progresser les pratiques de recrutement et de travail responsables à l'échelle du secteur. Nous sommes signataires de l'[AAFA/FLA Apparel & Footwear Industry Commitment to Responsible Recruitment \(Engagement de l'industrie du vêtement et de la chaussure en faveur d'un recrutement responsable\)](#), en appui à notre engagement envers le principe de l'employeur payeur (PEP). En 2025, nous avons collaboré avec la RLI à la création d'un groupe de travail du secteur du vêtement et de la chaussure visant à réduire les risques liés au recrutement, principalement à Taïwan. lululemon est membre fondateur de cette initiative.

En 2025, nous avons également lancé une initiative avec [One-Forty](#), un organisme de la société civile établi à Taïwan, afin de produire une série de vidéos destinées aux travailleurs migrants pour les informer de leurs droits et réduire leur vulnérabilité à l'exploitation. La série de trois vidéos, qui sera diffusée en 2026, abordera le principe de l'employeur payeur (PEP), les pratiques de recrutement responsable et les indicateurs de travail forcé, ainsi que les droits fondamentaux du travail, notamment les heures de travail, la rémunération, les congés et la protection de la grossesse.

Formation et développement des compétences

Nous renforçons les connaissances et les compétences de nos fournisseurs grâce à des formations régulières pour les fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2, notamment :

- la formation des nouveaux fournisseurs lors de leur intégration sur notre programme de chaîne d'approvisionnement responsable, les attentes énoncées dans le CEdF, les systèmes de gestion et les exigences relatives aux plans d'action corrective et préventive
- la formation des fournisseurs existants sur les mises à jour du programme de chaîne d'approvisionnement responsable et les nouveaux outils
- des formations ciblées portant sur des risques particuliers, tels que le travail forcé et le travail des enfants

En 2025, nous avons offert à tous les fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 une formation en ligne sur la prévention du travail forcé. Nous avons également offert une formation ciblée sur la NREER.

Notre évaluation annuelle a révélé un risque accru de travail des enfants dans certains lieux d'approvisionnement. Nous avons donc offert aux fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 ainsi qu'à leurs sous-traitants une formation en ligne de quatre modules sur la prévention du travail des enfants et les mesures pour y remédier.

Nous poursuivrons la mise en œuvre de la NREER en offrant aux fournisseurs de la formation et un accompagnement ciblés afin de les aider à comprendre les exigences de la nouvelle norme.

À l'interne, nous développons les compétences requises grâce à une formation annuelle sur les droits de la personne et les exigences de notre programme de chaîne d'approvisionnement responsable. Notre équipe CAR forme les employés des équipes de la chaîne d'approvisionnement, des affaires juridiques et du développement de produits aux différents aspects du programme de chaîne d'approvisionnement responsable. Cette formation les aide à contribuer à toutes les étapes de la gestion de la chaîne d'approvisionnement responsable, notamment à l'identification et à la gestion des risques liés aux droits de la personne, comme le travail forcé et le travail des enfants. Notre plateforme interne de formation en ligne offre un module sur la gestion des risques de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de produits. Depuis son lancement en 2024, plus de 1 000 employés ont suivi cette formation.

Pratiques d'achat responsable

Nous nous engageons à adopter des pratiques d'achat responsable qui, selon nous, contribuent à la résilience des fournisseurs, à la solidité des relations avec ceux-ci et à la qualité de vie des travailleurs.

Notre programme d'achat responsable tient compte de la rétroaction de nos fournisseurs et reflète notre volonté de favoriser des relations à long terme fondées sur la collaboration et l'amélioration continue. Nos efforts portent sur trois volets :

- élaborer des stratégies internes favorisant les pratiques d'achat responsable et mesurer notre performance
- intégrer les pratiques et les principes d'achat responsable à nos principales fonctions et à nos principaux processus au moyen de groupes de travail, de formations et d'activités de sensibilisation
- échanger avec les fournisseurs au sujet des pratiques d'achat responsable afin de recueillir leur rétroaction, notamment dans le cadre de notre participation annuelle au [Better Buying Purchasing Practices Index de Cascale](#)

Nous poursuivons l'intégration des pratiques d'achat responsable à nos processus existants.

¹⁰ Selon la définition de l'[Institute for Human Rights and Business](#), le principe de l'employeur payeur stipule qu'« aucun travailleur ne devrait avoir à payer pour obtenir un emploi; les frais de recrutement doivent être assumés par l'employeur, et non par le travailleur. »



Produits de base agricoles

Nous sommes conscients qu'un grand nombre de travailleurs à bas salaires œuvrent dans le secteur agricole. Dans certains lieux, des facteurs tels que des pratiques d'emploi informelles, le manque d'infrastructures ainsi qu'une surveillance et une protection limitées peuvent accroître la vulnérabilité des travailleurs aux risques liés aux droits de la personne. Nous avons relevé un risque potentiel de travail forcé et de travail des enfants dans la production de matières premières agricoles et forestières utilisées dans nos produits, plus particulièrement le coton et le caoutchouc. Nous visons un approvisionnement en fibres d'origine agricole et forestière qui respecte les droits de la personne et les normes du travail tout en réduisant les impacts environnementaux.

Nous poursuivons l'intégration de coton provenant de programmes reconnus dans notre portefeuille, notamment ceux qui offrent une meilleure traçabilité. En 2025, nous avons renforcé les procédures de traçabilité dans notre chaîne d'approvisionnement en coton à l'échelle mondiale en mettant à jour les normes de documentation de la chaîne de contrôle et nos exigences de diligence raisonnable. La conformité des établissements fournisseurs est suivie au moyen d'examen saisonniers de la documentation de traçabilité dans la plateforme [TrusTrace](#)¹¹ et de tests indépendants de l'origine du coton. Si des incohérences ou des risques accrus sont relevés, nous déclenchons les procédures d'escalade et les mesures correctives appropriées.

Le caoutchouc naturel représente une part limitée de nos intrants agricoles. En 2025, la totalité du caoutchouc naturel utilisé pour nos tapis de yoga provenant de fournisseurs certifiés Forest Stewardship Council® (FSC®). La certification FSC exige le respect des exigences fondamentales du FSC en matière de travail, notamment l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Pour en savoir plus sur la traçabilité, consultez notre [site Web](#).

Plaintes et remédiation

Nous avons mis en place des processus pour traiter les plaintes liées à notre chaîne d'approvisionnement qui sont soumises par les mécanismes prévus à cette fin. Notre CEdF et ses critères de référence exigent que tous les fournisseurs mettent à la disposition de leurs travailleurs un mécanisme de plainte dans chacun de leurs établissements. En plus des mécanismes de plainte des fournisseurs, les travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de lululemon par courriel (sustainablepartner@lululemon.com) ou directement auprès de membres ou de représentants de l'équipe locale responsable de la chaîne d'approvisionnement responsable¹². Dans le cadre de notre adhésion à la FLA, les travailleurs et leurs représentants peuvent également déposer une plainte au moyen du [mécanisme de plaintes de la FLA](#). Dans ces cas, la FLA examine les plaintes de façon indépendante et veille à ce que les allégations fassent l'objet d'une enquête indépendante. Si l'enquête révèle des problèmes, nous collaborerons avec le fournisseur pour mettre en œuvre les mesures correctives requises sous la supervision de la FLA.

Les personnes et les organisations de notre chaîne d'approvisionnement peuvent également nous signaler par courriel des cas présumés de non-conformité. Les employés de lululemon sont fortement encouragés à signaler toute violation réelle ou présumée du [Code mondial de conduite et d'éthique des affaires](#) de lululemon, lequel interdit le travail forcé et le travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous mettons à la disposition des employés une [ligne d'éthique](#) pour les signalements anonymes.

Toute plainte concernant notre chaîne d'approvisionnement reçue par lululemon et jugée recevable¹³ fait l'objet d'une enquête. Dans la mesure du possible, le plaignant est informé de la réponse ou du règlement apporté à sa plainte. Si nécessaire, nous prenons des mesures correctives, contribuons à leur mise en œuvre ou exigeons qu'elles soient mises en place dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous avons établi des procédures pour guider les enquêtes et les mesures correctives lorsqu'un cas de travail forcé ou de travail des enfants est relevé. Ces procédures sont conformes aux normes internationales et aux pratiques exemplaires du secteur. Elles prévoient une collaboration étroite avec les fournisseurs afin de cerner les causes profondes des problèmes et de mettre en œuvre les mesures correctives et les réparations appropriées, y compris une indemnisation financière lorsque cela est justifié.

En 2024, une enquête menée par un tiers dans des usines textiles à Taïwan a mis en lumière de possibles indicateurs de travail forcé dans deux établissements de fournisseurs de niveau 2 produisant des tissus et des matériaux pour lululemon, ainsi que dans un établissement sous-traitant. Nous avons immédiatement mené une enquête et pris les mesures appropriées. Avec les deux fournisseurs concernés, nous avons établi des plans correctifs assortis d'échéances précises, comprenant le remboursement des frais de recrutement historiques¹⁴. Nous continuons de suivre les progrès. Avec d'autres marques et un organisme indépendant, nous avons lancé un sondage confidentiel auprès des travailleurs des deux établissements. Mené de façon continue, il vise à confirmer que les travailleurs ont reçu le remboursement intégral de leurs frais de recrutement.

Nous participons également à des initiatives sectorielles visant à réduire les risques liés au recrutement à Taïwan, notamment dans le cadre de travaux menés par la FLA et d'initiatives de collaboration coordonnées par l'AAFA. Nous participons à un groupe de travail de la Taiwan Textile Federation visant à élaborer des indicateurs pour évaluer les pratiques de recrutement et d'emploi responsables dans le secteur. De plus amples renseignements sont accessibles sur [le site Web de la FLA](#).

En 2025, nous avons reçu trois plaintes liées au travail forcé. Une plainte a fait l'objet d'une enquête et a été clôturée après confirmation d'un règlement satisfaisant pour le travailleur concerné. Une deuxième plainte concernait plusieurs travailleurs d'un établissement fournisseur. Nous avons soumis les préoccupations des travailleurs à la direction de l'établissement dans le cadre de notre processus d'escalade afin qu'elles fassent l'objet d'une enquête et de mesures correctives. Nous continuons d'en suivre l'évolution. Cette plainte demeure ouverte dans l'attente d'une vérification sur place confirmant que l'établissement fournisseur a corrigé les problèmes relevés. Une troisième plainte concernait également plusieurs travailleurs d'un établissement fournisseur. À la suite d'un examen préliminaire, nous avons confirmé que le fournisseur avait pris des mesures correctives. Nous avons également mandaté un tiers pour effectuer une analyse poussée et cerner les causes profondes du problème afin d'en prévenir la récurrence. Cette plainte demeure ouverte pendant que nous collaborons avec le tiers et l'établissement fournisseur pour mettre en œuvre et suivre les mesures correctives et apporter des changements durables.

Aucun cas de travail des enfants n'a été découvert ou signalé en 2025. Nos efforts pour éliminer le travail forcé et le travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement n'ont entraîné aucune perte de revenu chez les familles vulnérables.

¹¹ Le coton privilégié comprend le coton biologique certifié ([Organic Content Standard](#), [Global Organic Textile Standard](#)), le coton provenant du [U.S. Cotton Trust Protocol](#) ainsi que d'autres programmes reconnus d'approvisionnement et de transformation du coton.

¹² TrusTrace est une plateforme de gestion des données de traçabilité et de conformité qui automatise la collecte et la validation en temps réel des données fournies par le réseau de fournisseurs concernant la fabrication des produits.

¹³ Nos coordonnées (sustainablepartner@lululemon.com) figurent dans le CEdF, qui doit être affiché dans la langue locale dans tous les établissements des fournisseurs et des sous-traitants.

¹⁴ Les plaintes recevables sont celles qui allèguent une violation du CEdF ou d'une norme internationale reconnue et codifiée en matière de droits de la personne en lien direct avec les activités, les produits ou les services de lululemon.

¹⁵ Nous n'avons pas travaillé directement avec l'établissement du sous-traitant, car notre volume de production dans cet établissement est limité. Le suivi auprès de l'établissement a été assuré par des marques dont les volumes d'approvisionnement sont plus importants.



Mesures correctives et remédiation

Nous exigeons que les fournisseurs mettent en œuvre des plans de mesures correctives et préventives (CAPA) pour corriger les problèmes relevés lors d'évaluations internes, d'évaluations effectuées par des tiers ou d'évaluations menées par la FLA. Notre approche en matière de mesures correctives repose sur l'analyse des causes profondes et l'amélioration continue afin de favoriser des changements positifs et durables. Notre équipe CAR examine et approuve les CAPA et, au besoin, fournit des conseils sur les solutions les plus appropriées. L'équipe CAR vérifie la mise en œuvre des CAPA au moyen d'évaluations sur place ou d'examen documentaires.

Lorsque les CAPA ne suffisent pas à corriger les risques, nous pouvons mettre en place des mesures de soutien supplémentaires, notamment de la formation technique, des activités de sensibilisation, des plans d'action plus complexes ou le recours à des experts externes. Notre objectif est de collaborer avec les fournisseurs pour résoudre les problèmes. Toutefois, nous nous réservons le droit de mettre fin à notre relation d'affaires avec un fournisseur en cas de non-conformité grave ou persistante.

Évaluation de l'efficacité

Nous faisons continuellement évoluer notre approche afin de mieux gérer les risques d'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement. Nos initiatives récentes sont présentées dans les différentes sections de la Déclaration. Pour évaluer l'efficacité de nos initiatives de CAR et vérifier que nos programmes fonctionnent comme prévu, nous utilisons différents mécanismes de suivi et d'évaluation, notamment le suivi des mesures et des indicateurs établis pour nos programmes. D'autres indicateurs de performance figurent dans les documents accessibles à partir de la page [Rapports et divulgation](#) de notre site Web.

Renseignements supplémentaires

Pour en savoir plus sur nos politiques et pratiques visant à lutter contre l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement, consultez le [site Web](#) de lululemon.

Nous souhaitons connaître votre avis sur la présente Déclaration et sur nos efforts visant à prévenir l'esclavage moderne. Pour ce faire, écrivez à sustainablepartner@lululemon.com.

lululemon athletica inc. a consulté chacune des entités déclarantes lors de l'élaboration de la 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 plus particulièrement de son article 11, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans la Déclaration pour lululemon athletica inc. et lululemon athletica canada inc. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans la Déclaration sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants pour l'application de la Loi relativement à l'exercice visé ci-dessus.

La 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 sous-alinéa 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 social à Vancouver, au Canada, exploite 71 magasins et compte environ 8 870 employés.

J'ai le pouvoir de lier lululemon athletica inc. et lululemon athletica canada inc.

Martha Morfitt

Administratrice et présidente exécutive du conseil d'administration, lululemon athletica inc.
Mai 2026

lululemon athletica UK Ltd. a son siège social à Londres, exploite 20 magasins et compte environ 870 employés. La 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 2026

lululemon athletica australia holding Pty Ltd. et sa filiale, lululemon athletica australia Pty Ltd., ont leur siège social à Melbourne, exploitent 34 magasins et comptent environ 1 650 employés. La 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 2026