

# Respect



20  
21

Founded in 1998, lululemon's purpose is to elevate the world by realizing the full potential within every one of us. This includes the workers who make our products. The Vendor Code of Ethics outlines our unwavering commitment to contributing to healthy communities by fostering respectful and inclusive workplaces.

This Code is based on international standards, such as the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Guiding Principles, the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chain in the Garment and Footwear sectors and those of the Fair Labor Association, to which we are affiliated as a Participating Company. A commitment to these internationally recognized principles is the starting point.

These are our minimum standards that we expect all of our Vendors to comply with, and we will work with our Vendor partners to ensure they are upheld. Requirements in this Code apply to owned facilities as well as subcontractors, and upstream suppliers. Where differences or conflicts in standards arise between this Code and national or local regulations, the strictest standard applies.

This Code is complemented by compliance benchmarks. If we find that a Vendor is not in compliance with this Code and benchmarks, we will require immediate attention to corrective action. Compliance with the Vendor Code of Ethics is a condition to start and maintain a business relationship with lululemon.

# Honnêtes Respectueux Sûrs Sains Inclusifs Ouverts Transparents

## Sécurité et hygiène des employés et des communautés

### Santé et sécurité

Le fournisseur doit garantir des lieux de travail et de résidence conformes aux normes d'hygiène et de sécurité afin de prévenir les accidents et les atteintes à la santé résultant de, liés à ou survenant au cours du travail ou résultant de l'exploitation des installations du fournisseur. Les employés doivent avoir une formation suffisante en matière de santé et de sécurité, avoir accès à des toilettes propres et à de l'eau potable, et disposer d'installations résidentielles propres et sûres qui répondent à leurs besoins essentiels.

### Gestion des questions environnementales

Le fournisseur doit atténuer les impacts négatifs de son lieu de travail sur l'environnement et les communautés environnantes, et doit mettre en place des politiques et des processus pour gérer les produits chimiques utilisés ainsi que les eaux usées produites dans ses installations, comme indiqué dans le manuel environnemental du fournisseur de Lululemon.

## Communication sincère

### Faire preuve d'ouverture, de transparence et de coopération

Le fournisseur et Lululemon doivent coopérer et s'impliquer régulièrement pour atténuer activement les impacts négatifs des opérations et résoudre les problèmes susceptibles d'affecter la vie des travailleurs, l'environnement ou les communautés environnantes. Les fournisseurs ne doivent pas recourir à la sous-traitance ou aux travaux à domicile non autorisés, et ils doivent donner accès à Lululemon ou à ses représentants tiers, afin de coopérer pleinement à tout audit ou enquête.

### Transactions équitables

Le fournisseur doit éviter toute forme de corruption, y compris l'extorsion, les pots-de-vin ou autres abus de pouvoir qui viseraient à obtenir un avantage.

### Mécanismes de doléances efficaces

Le fournisseur doit mettre en place des procédures permettant aux employés d'exprimer et de traiter des doléances sur le lieu de travail de manière confidentielle, anonyme ou directement, sans crainte de représailles. La procédure doit être clairement communiquée à tous les employés. Les fournisseurs doivent répondre rapidement aux préoccupations des employés.

### Information des employés

Le fournisseur doit afficher cette charte dans la ou les langues des employés dans tous les principaux espaces de travail et d'entrées, et former les employés relativement à son contenu.

## Lieux de travail respectueux et inclusifs

### Interdiction de recourir au travail des enfants

Le fournisseur ne doit pas employer de travailleurs dont l'âge est inférieur à 15 ans, à l'âge de fin de scolarité obligatoire ou à l'âge légal local pour exercer un travail, la limite la plus élevée étant retenue.

Tout employé de moins de 18 ans ne doit pas effectuer d'heures supplémentaires, de travail de nuit et de travail dangereux, et ses tâches doivent respecter les limites fixées par les exigences légales et les bonnes pratiques.

### Harcèlement, abus et mesures disciplinaires

Le fournisseur doit traiter chaque employé avec respect et dignité. Le harcèlement, les abus, les menaces d'ordre verbal, psychologique, physique ou sexuel, ou l'intimidation n'ont pas leur place sur le lieu de travail et ne seront pas tolérés.

### Rémunération et avantages

Le fournisseur doit reconnaître que tout employé a droit à une rémunération pour une semaine de travail régulière qui soit suffisante pour répondre aux besoins fondamentaux de l'employé et lui assurer un certain revenu discrétionnaire. Les employés sont rémunérés au moins au salaire minimum ou au salaire en vigueur approprié, le plus élevé des deux étant retenu, et sont rémunérés à un taux majoré pour les heures supplémentaires. Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les exigences légales en matière de salaires, et fournir tous les avantages requis par la loi, le contrat ou les bonnes pratiques mondiales. Lorsque la rémunération ne répond pas aux besoins fondamentaux des employés et ne fournit pas un certain revenu discrétionnaire, chaque fournisseur doit travailler avec Lululemon pour prendre les mesures appropriées afin d'atteindre progressivement un niveau de rémunération conforme à ces exigences. Les employés doivent bénéficier d'une protection relative à la maternité — soit des congés et des prestations ainsi que la protection contre la discrimination — conformément aux exigences des lois et règlements nationaux.

### Liberté d'association et négociations collectives

Le fournisseur reconnaît et respecte le droit des employés à adhérer et à mettre en place des associations de leur choix et à négocier collectivement sans aucune interférence de la part des fournisseurs. Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est limité par la loi, les fournisseurs doivent faciliter, et ne doivent pas entraver, le développement de moyens parallèles pour une association et une négociation collective indépendantes et libres.

### Relation de travail

Le fournisseur doit adopter et respecter des règles et des conditions d'emploi qui respectent les employés et, au minimum, protègent leurs droits en vertu des lois et des règlements nationaux et internationaux en matière de travail et de sécurité sociale.

### L'emploi relève d'un choix libre

Le fournisseur ne doit pas recourir au travail forcé pour le recrutement, l'embauche ou l'emploi, y compris, sans s'y limiter, les heures supplémentaires non volontaires, la traite des êtres humains, le travail carcéral, l'asservissement contractuel ou le travail forcé.

### Non-discrimination

Le fournisseur ne doit pas commettre de discrimination dans les pratiques de recrutement et d'emploi. Tous les employés ont un accès égal à l'emploi, y compris en matière de recrutement, de salaire, d'avantages, d'avancement, de formation, de répartition du travail ou de retraite, et ne font l'objet d'aucune discrimination en matière de discipline ou de licenciement, quels que soient leur couleur de peau, leur sexe, leur identité de genre, leur religion, leur nationalité, leur situation familiale, leur origine ethnique, leur caste, leur orientation sexuelle, leur handicap, leur maladie, leur grossesse, leur âge, leur langue, leur origine sociale, leur statut migratoire, leur appartenance ou leur sympathie à des organisations de travailleurs, y compris les syndicats, leur affiliation ou leurs convictions politiques, toute autre caractéristique personnelle, leur groupe social, leur statut protégé ou tout autre statut.

### Heures de travail et heures supplémentaires

Le fournisseur ne peut exiger des travailleurs qu'ils travaillent plus de 48 heures au cours d'une semaine de travail normale. Toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires, rémunérées à un taux majoré et ne doivent pas être demandées régulièrement. Les fournisseurs doivent fournir au moins un jour de repos consécutif de 24 heures par période de sept jours, ainsi que les congés légaux et les jours fériés. Les fournisseurs doivent veiller à ce que les heures de travail des travailleurs, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 60 heures par semaine ou la limite légale locale, selon le moins élevé des deux, sauf circonstances exceptionnelles. Les temps de repos doivent être respectés conformément aux lois et règlements nationaux.

En cas de non-respect de cette charte sur le lieu de travail,  
veuillez nous contacter directement dans la langue de votre choix  
à l'adresse suivante: [sustainablepartner@lululemon.com](mailto:sustainablepartner@lululemon.com)