

Louis Vuitton Canada, Inc.

Rapport concernant la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*

Introduction

Le présent rapport concernant la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (le « Rapport ») est publié par Louis Vuitton Canada, Inc. (« LV Canada » ou « nous »), en vertu de l'article 11 de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, S.C. 2023 (la « Loi »); et a été approuvé par le conseil d'administration de LV Canada le 24 mai 2024. Le Rapport est mis à jour annuellement.

Ce Rapport décrit les mesures prises par LV Canada au cours de son exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à une étape quelconque de la production ou de l'importation de marchandises au Canada.

LV Canada s'engage à agir avec intégrité dans toutes ses activités en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, à promouvoir une conduite éthique, à renforcer le respect des lois applicables, et à protéger la dignité et les droits de toutes les personnes liées à notre entreprise. Nous nous efforçons de travailler de plus en plus étroitement avec nos fournisseurs pour nous assurer que leur main-d'œuvre, celle de leurs chaînes d'approvisionnement et celle de leurs sous-traitants soient traitées avec respect et dignité.

Structure commerciale, activités et chaîne d'approvisionnement

LV Canada est une filiale de Louis Vuitton Malletier SAS (« LVM ») qui vend des produits de luxe et de haute qualité sous la marque de commerce Louis Vuitton, dont des bagages, des articles en cuir, des sacs, du prêt-à-porter, des chaussures, des montres et bijoux de luxe, des accessoires, des parfums et cosmétiques, de la papeterie, des articles de décoration intérieure, et des appareils et accessoires électroniques, aux clients de nos magasins de détail au Canada.

Politiques et procédures liées au travail forcé et au travail des enfants

LV Canada a mis en place un certain nombre de politiques et de procédures, essentielles à ses valeurs et à sa culture, qui définissent les règles à suivre par ses employés, ses fournisseurs et leurs chaînes d'approvisionnement.

1. Code de conduite des employés de LVMH (le « Code des employés »)

Le Code des employés, qui s'applique aux employés de LV Canada, stipule l'interdiction stricte du travail forcé et du travail des enfants, et le respect des droits de la personne dans les activités commerciales du Groupe LVMH. Dans le cadre de leur intégration, tous les employés de LV Canada sont tenus de certifier qu'ils ont lu et compris le Code des employés et qu'ils s'y conformeront. Par ailleurs, le Code des employés peut être consulté par tous les employés de LV Canada sur le site intranet de l'éthique et de la conformité de Louis Vuitton Americas

(« LVA »).

2. Code de conduite des fournisseurs du Groupe LVMH (le « Code des fournisseurs »)

Le Code des fournisseurs, qui s'applique aux fournisseurs de LV Canada, définit les règles que le Groupe LVMH impose aux fournisseurs en matière de lutte contre le risque de travail forcé et le travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement. Dans le cadre de la procédure d'intégration, tous les fournisseurs de LV Canada sont tenus de certifier qu'ils respecteront le Code des fournisseurs.

Plus précisément, le Code du fournisseur stipule ce qui suit :

INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail des enfants de moins de 16 ans est strictement interdit. Dans les pays où les lois locales établissent un âge plus élevé pour le travail des enfants ou un âge pour l'achèvement de l'éducation obligatoire supérieure à 16 ans, l'âge le plus élevé s'applique. Les travailleurs de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer d'heures supplémentaires ou de travaux dangereux ni travailler la nuit. Les fournisseurs peuvent mettre en place des programmes d'apprentissage en milieu de travail légaux, légitimes et convenablement gérés, comme des stages d'étudiants.

INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ ET DE LA TRAITE DES PERSONNES

Le Groupe LVMH ne tolère aucune forme de travail abusif ou illégal dans sa chaîne d'approvisionnement, comme le travail forcé ou la traite des personnes. Toutes les formes de travail forcé, d'esclavage, de servitude ou de traite des êtres humains pratiquées par les fournisseurs, ainsi que la confiscation des documents d'identité ou des permis de travail, l'obligation pour les travailleurs de déposer un cautionnement ou l'imposition de toute autre forme de contrainte, sont strictement interdits. Tous les travailleurs ont le droit d'accepter ou de quitter librement leur emploi. Les fournisseurs doivent respecter la liberté de mouvement des travailleurs. Les fournisseurs ne peuvent pas exiger que les travailleurs travaillent pour rembourser une dette à leur égard ou à l'égard d'un tiers. »

Le Code des fournisseurs exige des fournisseurs de LV Canada qu'ils s'assurent que leurs propres fournisseurs respectent les principes énoncés dans le Code des fournisseurs. En outre, le Code des fournisseurs exige des fournisseurs qu'ils s'engagent à établir des processus ou des mécanismes applicables à leurs propres employés et parties prenantes, prévoyant un mécanisme permettant à ceux-ci de soulever des problèmes ou des préoccupations de bonne foi sans crainte de représailles. Le Code des fournisseurs permet également aux fournisseurs d'avoir accès à la Ligne d'alerte du Groupe LVMH (la « Ligne d'alerte ») qui est une interface en ligne confidentielle permettant de signaler de bonne foi les violations du Code des fournisseurs.

LV Canada pourra prendre des mesures contre les fournisseurs en cas de non-respect du Code

des fournisseurs, par exemple exiger du fournisseur qu'il prenne des mesures correctives, suspendre les achats, refuser de prendre livraison des produits jusqu'à ce que la ou les violations soient corrigées à la satisfaction de LV Canada ou mettre fin à sa relation d'affaires avec le fournisseur.

3. Procédure de diligence raisonnable à l'égard des fournisseurs de LVA

Tous les nouveaux fournisseurs de LV Canada sont tenus de suivre la procédure de diligence raisonnable des fournisseurs de LVA dans le cadre de leur processus d'intégration. Cette procédure comprend trois étapes : (1) le fournisseur doit remplir un questionnaire, (2) le fournisseur fait l'objet d'un examen sur la base d'un large éventail de bases de données permettant de repérer les risques élevés en ce qui concerne le travail forcé, le travail des enfants et d'autres domaines à vérifier, et (3) le fournisseur prend acte du Code des fournisseurs comme indiqué ci-dessus. Si un risque élevé est découvert dans le cadre de la procédure initiale de diligence raisonnable, le Service juridique de LVA est tenu de vérifier et d'approuver le fournisseur.

- Le questionnaire comprend des questions liées aux activités commerciales du fournisseur dans des pays et des secteurs industriels spécifiques qui présentent un risque accru de travail forcé et de travail des enfants, des questions de conformité réglementaire et des questions liées aux enquêtes antérieures menées sur le fournisseur ou à ses violations en matière de commerce international ou d'autres questions de conformité réglementaire.
- Chaque fournisseur fait l'objet d'une vérification par rapport aux listes des parties frappées de restrictions eu égard au travail forcé, dont la liste des entités de la Loi sur la prévention du travail forcé ouïghour (« Uyghur Forced Labor Prevention Act », ULLPA), la liste des entités de la région autonome chinoise du Xinjiang pratiquant l'extraction minière, la production ou la fabrication, en tout ou en partie, de marchandises, de biens, d'articles et de produits en recourant au travail forcé.
- La reconnaissance par le fournisseur du Code des fournisseurs confère à LV Canada des droits étendus de vérification et de résiliation, ce qui lui permet d'effectuer des vérifications de conformité à tout moment afin de valider le respect du Code des fournisseurs par le fournisseur. En outre, dans le cadre de ces vérifications, un fournisseur peut être tenu d'autoriser LV Canada ou ses représentants à accéder à l'établissement du fournisseur pour vérifier son respect du Code des fournisseurs. Si des violations du Code des fournisseurs sont découvertes, LV Canada peut exiger que le fournisseur remédie à la violation ou peut mettre fin à sa relation commerciale avec le fournisseur.

4. Politique anticorruption de LVA

Tous les employés de LV Canada sont tenus de respecter la Politique anticorruption de LVA qui énonce les lois anticorruption applicables, les politiques et procédures anticorruption de LVA et des cas d'étude. Les politiques et procédures anticorruption de LVA prévoient : (i) la procédure de diligence raisonnable des fournisseurs de LVA mentionnée précédemment et (ii) l'approbation préalable par le service juridique de LVA de tout cadeau, repas,

divertissement ou voyage (« GMET ») offert à des fonctionnaires.

Les employés de LV Canada doivent signaler toute violation présumée de la Politique anticorruption de LVA au service juridique de LVA et/ou à la Ligne d'alerte de LVMH qui est à disposition de tous les employés de LV Canada.

5. Politique sur le commerce international de LVA

Tous les employés de LV Canada sont tenus de respecter la Politique sur le commerce international de LVA qui énonce certaines politiques et procédures destinées à prévenir les sanctions et les violations des lois en matière de commerce international (c.-à-d. en matière d'importation et d'exportation), dont les lois relatives au travail forcé et au travail des enfants.

Les employés de LV Canada doivent signaler toute violation présumée de la Politique sur le commerce international de LVA au service juridique de LVA et/ou à la Ligne d'alerte de LVMH qui est à disposition de tous les employés de LV Canada.

6. Participation à des initiatives multipartites dans des domaines à risque élevé

- Des principes de traçabilité spécifiques applicables aux secteurs du cuir et du coton ont été intégrés au programme LIFE 360. La traçabilité du cuir est évaluée sur le fondement du score résultant des audits basés sur la norme du Leather Working Group.
- Une analyse des risques axée principalement sur les risques associés à la chaîne d'approvisionnement de LV Canada a été effectuée avec l'aide de Verisk Maplecroft, prestataire de services externe spécialisé dans l'analyse des risques politiques, économiques, sociaux et environnementaux.

Parties de l'entreprise et de la chaîne d'approvisionnement présentant un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et mesures prises pour évaluer et gérer ce risque

LV Canada reconnaît que tout cas de travail forcé ou de travail des enfants doit être traité en priorité. À ce jour, aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été découvert dans notre entreprise ou nos chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, aucune mesure corrective n'a été nécessaire.

Mesures prises pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants

LV Canada reconnaît également que toute mesure corrective pourrait avoir pour conséquence involontaire d'infliger une perte de revenu à des personnes vulnérables. Comme aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été découvert dans nos activités ou nos chaînes d'approvisionnement, nous n'avons pris aucune mesure corrective susceptible d'entraîner une perte de revenu pour les familles les plus vulnérables.

Mesures prises pour remédier à la perte de revenu des familles les plus vulnérables résultant de toute mesure prise pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement

LV Canada reconnaît également que toute mesure corrective pourrait avoir pour conséquence

involontaire d'infliger une perte de revenu à des personnes vulnérables. Dans la mesure où aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été découvert dans nos activités ou nos chaînes d'approvisionnement, nous n'avons pris aucune mesure corrective susceptible d'entraîner une perte de revenu pour les familles les plus vulnérables.

Formation des employés

Il est entendu que les pratiques de travail forcé et de travail des enfants peuvent se produire dans n'importe quel pays ou secteur d'activité et qu'il existe certains facteurs qui peuvent augmenter le risque de travail forcé et de travail des enfants, comme la discrimination basée sur l'ethnicité, le sexe, la caste, le groupe tribal, la religion et la corruption.

En conséquence, les employés de LV Canada doivent :

- suivre un module d'apprentissage en ligne obligatoire sur les préjugés inconscients pour apprendre comment les préjugés les affectent au niveau personnel et dans leur milieu de travail, et pour montrer les avantages de la diversité en milieu de travail. Tous les nouveaux employés de l'entreprise et de la vente au détail de LV Canada doivent suivre cette formation. Un registre des présences est tenu; et
- suivre un module d'apprentissage en ligne obligatoire sur la lutte contre la corruption couvrant le Code des employés et le programme de conformité anticorruption de LVA. La formation présente les lois anticorruption applicables, les politiques et procédures anticorruption de LVA et des cas d'étude. Tous les nouveaux employés de LV Canada doivent suivre cette formation dans les 30 jours suivant leur prise de fonctions. À la fin de la formation, les employés de LV Canada sont tenus de certifier qu'ils ont accompli et compris la formation et qu'ils se conformeront au Code des employés. Cette formation a permis à LV Canada de réduire le risque commercial de non-conformité grâce à des processus efficaces et à des données et rapports fiables.

Les politiques et procédures et les formations des employés mentionnées dans ce Rapport peuvent être consultées par tous les employés de LV Canada sur le site intranet de LVA.

Comment LV Canada évalue son efficacité pour s'assurer que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans son entreprise et sa chaîne d'approvisionnement

LV Canada évalue son efficacité pour s'assurer que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans son entreprise et sa chaîne d'approvisionnement par le biais de processus de surveillance et de vérification menés par LV Canada et LVA, qui sont destinés à vérifier que les politiques et procédures et la formation décrites dans ce Rapport sont scrupuleusement respectées par nos fournisseurs et employés.

Conformément aux dispositions de la Loi, et en particulier à son article 11, j'atteste avoir vérifié les renseignements figurant dans le Rapport au nom de l'entité susmentionnée. À ma connaissance et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements

figurant dans le Rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants au regard de la Loi, au titre de l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Lanessa Elrod

Présidente-directrice générale

24 mai 2024

Je suis habilitée à engager la responsabilité de Louis Vuitton Canada, Inc.