



# Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans

**Mai 2026**

## Table des matières

<b>Avant-propos .....</b>	<b>3</b>
<b>Déclaration de IKEA Canada sur le travail forcé et le travail des enfants.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Notre structure, nos activités et nos chaînes d'approvisionnement .....</b>	<b>4</b>
1.1. Nos activités .....	4
1.2. Chaîne d'approvisionnement de IKEA Canada .....	4
1.3. Chaîne d'approvisionnement du commerce de détail .....	4
1.4. Chaîne d'approvisionnement des activités commerciales.....	5
<b>2. Nos politiques et nos processus de diligence raisonnable liés au travail forcé et au travail des enfants ...</b>	<b>5</b>
2.1. Collaborateurs de IKEA Canada .....	5
2.2. Chaîne d'approvisionnement .....	6
<b>3. Parties de l'entreprise et des chaînes d'approvisionnement du fournisseur qui présentent des risques de recours au travail forcé ou au travail des enfants et mesures prises pour évaluer et éliminer ces risques.....</b>	<b>7</b>
3.1. Chaîne d'approvisionnement du commerce de détail .....	7
3.2. Chaîne d'approvisionnement des activités commerciales.....	7
<b>4. Mesures prises pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants .....</b>	<b>8</b>
<b>5. Mesures prises pour remédier à la perte de revenu subie par les familles les plus vulnérables suite aux mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement .....</b>	<b>8</b>
<b>6. Formations offertes aux collaborateurs sur le travail forcé et le travail des enfants.....</b>	<b>9</b>
<b>7. Comment est évaluée l'efficacité des mesures que nous prenons pour assurer que nous n'avons pas recours au travail forcé ni au travail des enfants dans notre entreprise et nos chaînes d'approvisionnement .....</b>	<b>9</b>
7.1. Chaîne d'approvisionnement du commerce de détail.....	9
Suivi et vérification du processus interne .....	9
Autoévaluation.....	9
Évaluations par les pairs.....	10
Vérification interne .....	10
7.2. Chaîne d'approvisionnement des activités commerciales.....	10

## **Avant-propos**

Chez IKEA, notre vision est d'améliorer le quotidien du plus grand nombre. Dans nos relations avec nos collaborateurs, nos relations avec nos clients et les communautés, et dans tout ce que nous faisons, nous ne sommes animés que par un but : avoir une incidence positive sur les gens, la société et la planète. Cela demande un engagement à assurer que nous évitons scrupuleusement le travail forcé et le travail des enfants dans tous les aspects de notre entreprise.

La stratégie de développement durable de IKEA est une feuille de route pour le plan de développement durable dans toute l'entreprise et dans toute la chaîne de valeur. La chaîne de valeur comprend l'approvisionnement en matières premières et leur extraction, la fabrication, le transport d'articles, les activités commerciales dans les magasins, le déplacement des clients vers les magasins, les services offerts aux clients, l'utilisation des articles chez les clients et la fin de cycle de vie des articles. Chez IKEA, nous nous assurons d'éviter le travail forcé et le travail des enfants dans tous les aspects de notre chaîne d'approvisionnement en nous conformant strictement au « Code de conduite des fournisseurs IKEA – IWAY ». C'est l'outil utilisé par IKEA dans le monde pour assurer la conformité aux normes environnementales, sociales et professionnelles applicables à tous les partenaires de service et les fournisseurs. Nous continuons la sensibilisation aux normes IWAY et assurons que tous les fournisseurs et partenaires de services, anciens et nouveaux, s'y conforment. Nous sommes préparés à collaborer avec les fournisseurs pour régler toute préoccupation.

Nous avons également mis en place des processus de contrôle, de gestion, de vérification et d'audit rigoureux. Ils consistent entre autres à faire un suivi régulier des questions majeures de droits de la personne et à interagir avec les parties prenantes externes et les experts afin d'éclairer nos démarches de prévention, d'identification, d'évaluation et de réponse aux enjeux. Nous travaillons ensemble dans toute notre chaîne de valeur pour atteindre et nous conformer à nos objectifs et engagements audacieux en matière de développement durable, nous améliorer continuellement et assurer la protection fondamentale des personnes et le respect des droits de la personne dans chaque aspect de nos activités. En plus de nous conformer, nous nous efforçons d'utiliser notre influence sur le marché pour changer positivement les choses afin de régler le problème d'aggravation des inégalités dans le monde. Nous sommes également engagés à sensibiliser les collaborateurs de IKEA Canada sur nos politiques et nos pratiques en matière de travail forcé et de travail des enfants, et à susciter leur engagement.

Nous sommes entièrement ouverts à faire part de nos objectifs et des actions que nous menons pour éradiquer le travail forcé et le travail des enfants et à collaborer avec des fournisseurs et partenaires d'affaires qui partagent les mêmes idées que nous pour apporter des changements à plus grande échelle. IKEA Canada fait la présente

déclaration en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, L.C. 2023, ch. 9. Elle englobe les activités de IKEA Canada Limited Partnership et de IKEA Distribution Services CA Inc. pour l'exercice fiscal du 1<sup>er</sup> septembre 2024 au 31 août 2025.

En vertu de l'article 11(4)(b)(i) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, L.C. 2023, ch. 9, cette déclaration a été approuvée le 26 mai 2026 par le conseil d'administration de IKEA Limited et IKEA Properties Limited en leur qualité de partenaires généraux de IKEA Canada Limited Partnership et par le conseil d'administration de IKEA Distribution Services CA Inc.



Signed by:  
*Selwyn Crittendon*  
85121CF7FE0A494...

**Selwyn Crittendon**

PDG et directeur Développement durable, IKEA  
Canada Limited Partnership 29 mai 2026

## Déclaration de IKEA Canada sur le travail forcé et le travail des enfants

### 1. Notre structure, nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

IKEA Canada Limited Partnership (**IKEA Canada**) est une société en commandite simple enregistrée au Canada. Notre siège social est basé à Burlington, Ontario. Toutes les références à « nous », « notre », « nos » ou IKEA Canada dans la présente déclaration renvoient à IKEA Canada et les entités que nous détenons ou contrôlons. La société mère ultime de IKEA Canada est Ingka Holding B.V., une entreprise enregistrée aux Pays-Bas. IKEA Canada fait partie du groupe de sociétés Ingka et exploite des magasins IKEA dans le cadre de contrats de franchise avec Inter IKEA Systems B.V. Le franchiseur mondial de IKEA est Inter IKEA Systems B.V. qui est détenu par Inter IKEA Holding B.V. Le « **Groupe Inter IKEA** » désigne IKEA Holding B.V. et toutes ses filiales, notamment IKEA of Sweden AB, IKEA Marketing & Communications AB, IKEA Supply AG et IKEA Food Supply AG.

IKEA Distribution Services CA Inc. (**IKEA Distribution**) est une filiale commerciale de IKEA Canada et est responsable de la distribution des meubles et accessoires de meubles au Canada.

#### 1.1. Nos activités

Au 31 août 2025, IKEA exploitait 16 points de rencontre clients d'articles d'ameublement, un point de rencontre clients à distance et neuf centres de planification et de commande dans six provinces au Canada. Elle a également une présence en ligne pour le marché du Canada exclusivement. Les produits de détail sont stockés dans des entrepôts et des points de rencontre clients. Une partie de nos activités consiste à la distribution des articles d'ameublement des entrepôts de distribution aux points de rencontre clients, et à la distribution depuis nos entrepôts de distribution vers nos clients. Les services d'entreposage et de distribution sont fournis par IKEA Distribution.

Au 31 août 2025, IKEA Canada et IKEA Distribution employaient plus de 7100 collaborateurs répartis à travers leurs divers points de rencontre clients et leurs entrepôts de distribution en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba, en Ontario, au Québec et en Nouvelle-Écosse, y compris dans leur Bureau de services et dans les points de rencontre clients à distance.

Les collaborateurs sont au cœur de la culture IKEA. Nous considérons qu'ils font partie intégrante de notre approche de résolution des problèmes liés au travail forcé et au travail des enfants.

#### 1.2. Chaîne d'approvisionnement de IKEA Canada

La chaîne d'approvisionnement de IKEA Canada se compose de la chaîne d'approvisionnement pour les articles que nous vendons (la **chaîne**

**d'approvisionnement du commerce de détail**) et de la chaîne d'approvisionnement pour les biens et services essentiels à la conduite de nos activités (la **chaîne d'approvisionnement des activités commerciales**). Dans la présente déclaration, nous avons inséré les renseignements fournis par :

- le Groupe Inter IKEA sur la chaîne d'approvisionnement du commerce de détail et les risques et mesures concernant le travail forcé et le travail des enfants, y compris les renseignements extraits du rapport sur le développement durable de IKEA.
- IKEA Canada sur la chaîne d'approvisionnement des activités commerciales et les risques et mesures concernant le travail forcé et le travail des enfants, y compris les renseignements extraits du rapport sommaire annuel et du rapport sur le développement durable du Groupe Ingka.

### 1.3. Chaîne d'approvisionnement du commerce de détail

Les articles d'ameublement et les produits alimentaires de détail (**produits de détail**) de IKEA sont fournis à IKEA Canada par le Groupe Inter IKEA. Le Groupe Inter IKEA importe les produits de détail (autres que les produits alimentaires) et les stocke dans des entrepôts de distribution. Il organise leur livraison aux points de rencontre clients et aux CDC. Nous avons des relations directes avec le Groupe Inter IKEA principalement pour l'achat de presque tous les produits de détail. Le Groupe Inter IKEA a quant à lui ses propres chaînes d'approvisionnement étendues. Au cours du dernier exercice fiscal, le Groupe Inter IKEA a collaboré avec plus de 1 500 fournisseurs directs dans plus de 50 marchés, y compris les fournisseurs d'articles d'ameublement, de produits alimentaires, de services de transport et de composants d'articles d'ameublement. Des millions de travailleurs, par l'entremise de nos fournisseurs, fournissent, fabriquent et transportent nos articles et leurs composants, approvisionnent nos restaurants en nourriture et offrent des services essentiels aux entreprises IKEA.

Les produits de détail de IKEA proviennent et sont fabriqués principalement en Europe, en Asie-Pacifique, en Afrique et dans les Amériques. Les principaux matériaux approvisionnés par les fournisseurs comprennent le bois, le métal, le papier, les textiles et les plastiques. Le Groupe Inter IKEA s'implique à chaque étape, de la création du produit et de la fourniture des matériaux à la production, au transport et à la fin du cycle de vie du produit. Tous les produits vendus par IKEA Canada sont conçus et développés conformément à des exigences mondiales strictes établies par le Groupe Inter IKEA, tant pour le produit que pour les fournisseurs. Parallèlement, le Groupe Inter IKEA mise sur l'établissement de relations à long terme avec ses fournisseurs et met l'accent sur le perfectionnement des fournisseurs.

#### **1.4. Chaîne d'approvisionnement des activités commerciales**

Pour mener ses opérations de commerce de détail, IKEA Canada procure des biens et des services issus principalement d'entreprises canadiennes exerçant dans une grande variété de secteurs tels que les services d'entreposage et de distribution, les services de vente au détail, la gestion des installations, le marketing, les services professionnels, les technologies de l'information et de la communication, la mobilité et les voyages, l'hébergement et le service de traiteur. Cette chaîne d'approvisionnement diversifiée aide IKEA Canada à maintenir ses activités et à répondre aux demandes des clients.

Cela englobe les services de soutien de nos activités commerciales, notamment la location, l'entretien des bureaux, les services publics, le nettoyage et la sécurité.

## **2. Nos politiques et nos processus de diligence raisonnable liés au travail forcé et au travail des enfants**

Afin d'atténuer les risques liés aux droits de la personne dans ses activités, IKEA Canada applique les politiques et procédures du Groupe Ingka qui assurent le respect des droits de la personne dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur. Celles-ci comprennent la politique du Groupe sur le développement durable, la politique du Groupe Ingka relative aux droits de la personne et à l'égalité, la règle du Groupe Ingka sur les normes d'emploi, la politique du Groupe Ingka sur la lutte contre la corruption et la politique du Groupe Ingka sur le signalement d'une faute. Pour les fournisseurs et les fournisseurs de services, le code de conduite de Inter IKEA et IWAY (le code de conduite des fournisseurs de IKEA) établissent des exigences visant le respect des droits de la personne, des droits du travail et des conditions de travail dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Le Groupe Ingka est actuellement en train de développer un cadre de diligence raisonnable en matière de droits de la personne et d'environnement (Human Rights and Environmental Due Diligence – HREDD) à l'échelle de l'entreprise, afin de renforcer son approche en matière d'identification, de prévention et de gestion des risques potentiels et réels liés aux droits de la personne dans ses activités et sa chaîne de valeur. Au cours de l'EF25, plusieurs évaluations des processus existants ont été réalisées afin d'analyser les forces et les lacunes en matière de diligence raisonnable liée aux droits de la personne et à l'environnement, tandis que le développement du cadre HREDD s'est poursuivi parallèlement à son intégration dans les activités. Le cadre est conforme aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, ainsi qu'aux cadres pertinents de l'OCDE, et vise à soutenir la conformité avec l'évolution de la législation en matière de droits de la personne.

Le Groupe Ingka vise à se concentrer sur les risques les plus importants en matière de

droits de la personne, c'est-à-dire ceux susceptibles d'entraîner les répercussions négatives les plus graves. Les risques relevés dans les activités et la chaîne d'approvisionnement comprennent notamment l'esclavage moderne et le travail forcé, les salaires bas, les salaires versés en espèces sans documentation, les horaires excessifs, les conditions de travail dangereuses et l'atteinte au droit d'association. Les risques liés aux droits de la personne sont identifiés et évalués selon une approche fondée sur le risque, qui tient compte de facteurs tels que le secteur, la région géographique et l'industrie. IWAY constitue l'un des outils clés de cette approche : il permet de cerner les risques en amont des relations d'affaires avec les fournisseurs, ainsi que d'en assurer le suivi et la gestion tout au long de ces relations.

### **2.1. Collaborateurs de IKEA Canada**

Pour les collaborateurs de IKEA Canada, notre processus de recrutement est conforme aux lois et réglementations en matière de travail. De plus, nous avons mis en place des politiques et pratiques visant à atténuer les risques liés aux droits de la personne dans notre entreprise. Tous les collaborateurs de IKEA Canada sont payés sur base de leur contrat de travail, aux taux de salaire minimum ou au-dessus. Il n'y a aucune possibilité qu'un collaborateur soit recruté par IKEA Canada et qu'il ne reçoive pas les taux de salaire stipulés dans notre contrat ou le salaire contractuel. De plus, toutes les politiques et pratiques, y compris le recrutement, respectent ou dépassent les exigences établies par le gouvernement canadien (p. ex. : les droits aux congés tels que les congés parentaux et les congés de maladie pour cause d'invalidité de courte durée/longue durée, les heures supplémentaires, les pauses-repos, les régimes d'assurance collective, etc.).

La « politique sur le signalement de faute » aide nos collaborateurs, les personnes engagées par notre chaîne d'approvisionnement et le public à émettre leurs préoccupations sur les pratiques liées au travail forcé et au travail des enfants. Une formation sur la réception et la gestion de plaintes de cette nature est comprise dans la formation en ligne sur la lutte contre la corruption ainsi que notre code de conduite. De plus, le Groupe Ingka gère le service de la ligne confidentielle réservée aux collaborateurs de IKEA, qui leur permet de signaler leurs préoccupations de façon anonyme. Nous employons ces mécanismes de recours pour déterminer si nos mesures parviennent à réduire au mieux des cas de travail forcé et de travail des enfants ou si de tels cas ne sont pas relevés. Ils nous permettent également de voir si nous avons efficacement créé une culture où les collaborateurs se sentent aptes à dénoncer le travail forcé et le travail des enfants.

### **2.2. Chaîne d'approvisionnement**

Pour les deux catégories de chaînes d'approvisionnement de IKEA Canada (chaîne d'approvisionnement du commerce de détail et chaîne d'approvisionnement des

activités commerciales), les risques sont évalués et gérés à travers la mise en œuvre et l'intégration d'IWAY, le code de conduite obligatoire des fournisseurs de IKEA, sur toute la chaîne de valeur IKEA. Avec IWAY, nous nous efforçons d'avoir une incidence dans quatre domaines principaux :

- Améliorer les effets sur l'environnement
- Garantir un travail décent et intéressant
- Respecter les droits des enfants
- Améliorer le bien-être animal dans la chaîne de valeur IKEA

IWAY se compose de dix principes, incluant les principes sur les droits des enfants et les droits du travail, et repose sur des normes et des principes internationalement reconnus, notamment les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

**Principe IWAY n° 3 : Les enfants sont protégés et les possibilités de travail, d'apprentissage et de vie familiale sont encouragées.** L'exigence IWAY Must stipule ce qui suit : *« Il n'y a aucun cas de travail d'enfant et tout cas potentiel ou confirmé de travail d'enfant est immédiatement signalé à IKEA ».*

**Principe IWAY n° 4 : Les droits des travailleurs fondamentaux sont respectés.** L'exigence IWAY Must stipule ce qui suit : *« Il n'y a aucun cas de travail forcé, servile ou en captivité. Tout cas potentiel ou confirmé de travail forcé, servile ou en captivité est immédiatement signalé à IKEA ».*

**Principe IWAY n° 5 : Les travailleurs doivent avoir droit à des congés, à un salaire juste et à des occasions de développer leurs compétences.**

Ce principe IWAY porte notamment sur des aspects tels que les heures de travail, les salaires et les avantages sociaux, ainsi que le perfectionnement des compétences.

Avant que le Groupe Inter IKEA s'engage dans un partenariat d'affaires, des renseignements détaillés sur la norme IWAY doivent être fournis au fournisseur potentiel et les risques quant au respect des attentes du Groupe Inter IKEA par le fournisseur doivent être évalués.

Les fournisseurs doivent signer le document IWAY Compliance Commitment (ICC) qui définit les attentes du Groupe Inter IKEA sur l'éthique des affaires, les normes du travail et la réglementation en matière de santé et sécurité.

Le document ICC assure également que les fournisseurs effectuent des activités d'autoévaluation et de vérification de tiers périodiques pour garantir qu'ils respectent les exigences IWAY, y compris les sujets liés au travail forcé et au travail des enfants :

- Éthique des affaires
- Pas de cas de travail forcé ni de travail servile
- Travail des enfants et des adolescents
- Santé et sécurité des travailleurs
- Recrutement, heures de travail, salaires et avantages sociaux

De plus, les équipes effectuant des activités d'approvisionnement assurent que la norme IWAY est intégrée à tous les contrats et modifications de contrat aussi bien pour les nouveaux fournisseurs que pour les fournisseurs existants. Cela permet d'assurer que les exigences IWAY sont communiquées aux fournisseurs et qu'ils acceptent de s'y conformer.

### **3. Parties de l'entreprise et des chaînes d'approvisionnement du fournisseur qui présentent des risques de recours au travail forcé ou au travail des enfants et mesures prises pour évaluer et éliminer ces risques.**

#### **3.1. Chaîne d'approvisionnement du commerce de détail**

Le Groupe Inter IKEA et le Groupe Ingka ont établi un engagement stratégique visant à promouvoir et à respecter les droits de la personne, et à contribuer à des sociétés résilientes, conformément aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi qu'aux principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant. Le Groupe Inter IKEA continue de travailler avec des partenaires, dont le Centre for Child Rights and Business, pour promouvoir les droits de l'enfant et renforcer leur protection tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Au cours de l'EF25, des risques liés au travail forcé et aux travailleurs vulnérables ont continué d'être relevés dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces risques concernent particulièrement les travailleurs migrants et se manifestent tant lors du recrutement — où des pratiques comme les frais de recrutement peuvent mener au travail forcé ou à une situation d'endettement — que durant l'emploi, où les conditions de travail peuvent ne pas respecter les droits fondamentaux du travail. De plus, certaines chaînes d'approvisionnement en matières premières demeurent à risque élevé, notamment dans des régions productrices de coton telles que le Pakistan, la Chine, l'Inde et le Brésil, qui continuent de faire l'objet d'une attention prioritaire dans le cadre des efforts de diligence raisonnable.

Le Groupe Inter IKEA continue d'appliquer le système IWAY comme fondement de la gestion des risques liés aux droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement, en mettant également l'accent sur la mobilisation des fournisseurs et le perfectionnement des compétences. Cela comprend un soutien continu aux fournisseurs par l'entremise d'initiatives de renforcement des capacités, de formations et d'un dialogue constant, afin d'accroître leur capacité à satisfaire aux exigences d'IWAY et à améliorer les conditions de travail au fil du temps. Au cours de l'EF25, 724 activités de vérification ont été menées dans

la chaîne d'approvisionnement du Groupe Inter IKEA, incluant des évaluations de nouveaux fournisseurs ainsi que des audits complets ou ciblés de fournisseurs existants afin de vérifier la conformité aux exigences d'IWAY.

Aucun cas présumé ou confirmé de travail d'enfants n'a été relevé dans le cadre des activités de vérification menées au cours de l'EF25. Trois cas de non-conformité aux exigences d'IWAY liés au travail forcé ou servile ont été identifiés dans la chaîne d'approvisionnement.

Le premier cas concernait des pratiques de recrutement. Les travailleurs devaient rembourser des frais liés au recrutement s'ils choisissaient de quitter leur emploi dans un délai d'environ 12 à 18 mois. Cette pratique a été relevée lors d'un examen IWAY comme non conforme aux exigences obligatoires d'IWAY (« IWAY Must »), car elle peut restreindre la capacité des travailleurs à mettre fin librement à leur emploi et présenter un risque de travail servile. Des mesures correctives sont en cours, et l'écart demeure ouvert pendant que des solutions appropriées sont discutées et mises en œuvre avec le fournisseur.

Le deuxième cas concernait la rétention des passeports de travailleurs migrants. Les passeports étaient conservés dans un lieu sécurisé, accessible uniquement par un représentant désigné de la sécurité. Cette pratique a été jugée non conforme aux exigences obligatoires d'IWAY, puisque les travailleurs doivent avoir un accès complet et sans restriction à leurs documents d'identité en tout temps. Des mesures correctives ont été convenues et mises en œuvre, notamment des modifications des pratiques de gestion des documents, et les activités de suivi ont confirmé que la non-conformité a été corrigée.

Le troisième cas concernait une pratique d'emploi impliquant le versement d'un dépôt monétaire. Les employés devaient fournir un dépôt qui leur était remboursé après 12 mois d'emploi. Cette pratique a été jugée non conforme aux exigences obligatoires d'IWAY (« IWAY Must »), puisqu'elle peut restreindre la capacité des travailleurs à mettre fin librement à leur emploi et présenter un risque de dépendance financière. Des mesures correctives ont été mises en place, notamment la suppression de l'exigence de dépôt et la mise à jour des procédures internes. Les activités de vérification de suivi ont confirmé que la pratique révisée a été mise en œuvre.

### **3.2. Chaîne d'approvisionnement des activités commerciales**

Dans la chaîne d'approvisionnement des activités commerciales, IKEA a relevé qu'il existe un risque majeur d'embauche et d'exploitation de travailleurs non qualifiés ou migrants. Ces travailleurs sont souvent plus à même d'exercer le travail forcé ou le travail des enfants en raison de facteurs comme les barrières linguistiques, le manque de connaissance des lois et droits locaux et les pressions financières.

De plus, le recours aux sous-traitants peut parfois entraîner un manque de transparence, ce qui rend difficile la tâche de vérifier si tous les travailleurs sont traités de façon équitable et éthique. IKEA Canada soutient l'emploi de travailleurs migrants et non qualifiés. Cependant, nous reconnaissons également qu'ils peuvent être plus

vulnérables que d'autres aux risques de travail forcé et de travail des enfants. Aucun cas présumé ou confirmé de travail forcé ou de travail d'enfants n'a été relevé dans le cadre des activités de vérification menées au cours de l'EF25. Au cours de l'EF25, Ingka a mené six activités de vérification au Canada afin d'évaluer ces risques. Aucun cas présumé ou confirmé de travail forcé ou de travail d'enfants n'a été relevé dans le cadre de ces activités de vérification.

#### **4. Mesures prises pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants**

Nous assumons pleinement notre responsabilité visant à remédier à toute incidence négative liée aux droits de la personne sur les gens, la société et l'environnement que nous provoquons ou auquel nous contribuons. Notre approche, notamment les incidences auxquelles nous remédions en priorité, dépend de la façon dont nous sommes reliés à l'incidence en question, de sa nature et de sa gravité. Si IKEA est indirectement liée à une incidence négative causée par l'un de ses fournisseurs, nous collaborons avec ce dernier et par son intermédiaire afin de lui donner accès à des mesures correctives avec l'aide d'experts ou d'un partenaire ou organisme indépendant si nécessaire.

#### **5. Mesures prises pour remédier à la perte de revenu subie par les familles les plus vulnérables suite aux mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.**

La nature et la cause de l'incidence négative réelle et les circonstances propres des personnes et de l'environnement concernés détermineront les mesures à prendre pour remédier à la situation. La remédiation consiste à des actions et des délais bien définis, des activités de suivi, notamment un plan détaillé de remboursement et de soutien aux personnes affectées. La remédiation doit être passée en revue et approuvée par le directeur du développement durable régional. Le comité IWAY (organisme gouvernemental local) doit être informé du plan et de son évolution.

Le plan de remédiation ne doit pas être clos jusqu'à ce que la situation soit entièrement réglée. Il faut notamment préalablement vérifier que la remédiation a été entièrement fournie aux travailleurs concernés, y compris les remboursements et les paiements, et ce, sans que ceux-ci subissent des conséquences négatives. Si un fournisseur ne remédie pas à la situation, il incombe à l'entreprise responsable de s'assurer que IKEA assume la responsabilité de fournir la remédiation, y compris tout type de coût.

IKEA a mis en œuvre des processus de remédiation aux situations de travail forcé et de travail des enfants, conformément aux principes de remédiation suivants.

1. Principes généraux
  - a. La sécurité et le bien-être de l'enfant/du travailleur sont privilégiés et garantis en tout temps.
  - b. Toutes les mesures et le soutien offert sont adéquats et dans l'intérêt de l'enfant et du travailleur.
  - c. Les mesures prises tiennent compte du genre.

- d. La confidentialité et la protection des données relatives à l'enfant/au travailleur sont assurées en tout temps.
  - e. Les droits à l'éducation de l'enfant sont prônés.
2. Participation et communication
- a. L'enfant ou le travailleur est activement impliqué et écouté au cours du processus de remédiation.
  - b. La communication avec l'enfant/le travailleur est appropriée, et faite dans une langue que l'on comprend facilement.
  - c. Les parents ou les tuteurs légaux de l'enfant participent au plan de remédiation.
  - d. Le travailleur a le droit d'être représenté ou soutenu par un syndicat/représentant du personnel.
- 3.
- Coûts et rémunération
- a) Les coûts de remédiation sont assumés par le fournisseur.
  - b) Le travailleur ou l'enfant reçoit l'intégralité de l'écart entre le salaire réellement perçu pendant l'emploi et le salaire minimum légal, pour toute la durée de l'emploi.
  - c) Si des frais, coûts ou dépôts ont été payés par le travailleur ou l'enfant dans le cadre du recrutement, de l'emploi ou de la cessation d'emploi, ils sont remboursés immédiatement par le fournisseur.
  - d) Si des salaires ou avantages sociaux ont été retardés ou retenus, ils sont versés immédiatement par le fournisseur.
  - e) Si des prêts ou des avances salariales ont été accordés, leurs conditions de remboursement ne doivent pas lier le travailleur à son emploi, et les taux d'intérêt ne doivent pas dépasser les taux du marché. Si ces taux excèdent les taux du marché, la différence est remboursée immédiatement au travailleur.
  - f) Si l'enfant n'a pas atteint l'âge minimum légal de travail, la possibilité lui est offerte de retourner au travail une fois cet âge atteint.
4. Soutien offert aux personnes concernées
- a) Aide pour communiquer avec un membre de la famille ou toute autre personne de leur choix.
  - b) Accès à des services de soutien pour les victimes de travail forcé ou de travail des enfants.
  - c) Accès à des services de santé physique ou mentale.
  - d) Accès à des mesures de soutien social à court ou à long terme, adaptées aux besoins propres au travailleur.
  - e) Soutien pour retourner dans le pays d'origine ou demeurer dans le pays de destination, le cas échéant.
  - f) Aide pour trouver un emploi décent ou accéder à de la formation professionnelle ou

à l'éducation.

- g) Soutien pour entreprendre des recours juridiques et avoir accès à la justice.

## **6. Formations offertes aux collaborateurs sur le travail forcé et le travail des enfants.**

Nous sommes engagés à sensibiliser les collaborateurs de IKEA Canada et à stimuler leur engagement à propos de nos politiques, processus et pratiques liées au travail forcé et au travail des enfants. Des responsables de fonctions clés de l'entreprise continuent de sensibiliser sur le travail forcé et le travail des enfants et de créer des outils de gestion des risques pour permettre le suivi continu de nos procédures, systèmes et processus et pour déceler d'éventuelles améliorations à apporter et les mesures supplémentaires à prendre. Cela comprend la création de modules supplémentaires de formation des collaborateurs sur la norme IWAY et d'ateliers sur la lutte contre la corruption, qui englobent la question du travail forcé et du travail des enfants.

Dans quelle mesure les formations mises en œuvre par les établissements de IKEA Canada sont-elles bien suivies à l'aide d'examen internes et de contrôles réguliers ? Afin d'assurer une formation continue, la mise à jour bisannuelle du code de conduite fait brièvement référence à IWAY.

- Des publications internes en ligne et hors ligne sont faites par les établissements de IKEA Canada au long de l'année pour s'assurer que IWAY et la question du travail forcé et du travail des enfants ne sont pas oubliés.
- La formation sur la lutte contre la corruption est donnée aux leaders et aux collaborateurs occupant des postes clés (formation de rappel annuelle).
- L'application obligatoire du processus IWAY pour l'évaluation et l'intégration des fournisseurs et la collaboration avec eux fait partie de la politique d'approvisionnement.
- Pour atténuer les risques liés aux droits de la personne dans ses propres activités, IKEA Canada applique la politique du Groupe Ingka relative aux droits de la personne et à l'égalité, les normes d'emploi de IKEA et se conforme à la législation provinciale applicable en matière de droits de la personne.

## **7. Comment est évaluée l'efficacité des mesures que nous prenons pour assurer que nous n'avons pas recours au travail forcé ni au travail des enfants dans notre entreprise et nos chaînes d'approvisionnement**

Toutes les mesures et processus mis en œuvre pour arrêter, prévenir, atténuer et remédier aux effets potentiels et négatifs sont suivis régulièrement, à l'interne et auprès des fournisseurs et chaînes d'approvisionnement.

### **7.1. Chaîne d'approvisionnement du commerce de détail**

- **Suivi et vérification du processus interne**

En créant et en effectuant différentes activités de vérification de la conformité, le service de gestion des risques et de la conformité de IKEA aide l'entreprise par rapport à sa responsabilité de se conformer aux lois, aux réglementations, aux politiques, aux exigences internes et aux procédures pertinentes. Ces activités donnent également à l'entreprise une occasion de réfléchir, de faire part de bons exemples et de défis, de s'inspirer et de déceler de nouvelles méthodes de travail. IKEA suit un modèle de trois lignes (de défense) en matière de vérification de la conformité : les autoévaluations, les examens de conformité par les pairs et les vérifications internes/externes.

- **Autoévaluation**

Les autoévaluations sont effectuées par les collaborateurs qui sont responsables du processus ou l'exécutent. Les directeurs régionaux Développement durable font des autoévaluations pour évaluer la conformité aux politiques de IKEA et à la législation externe une fois par an. Cela englobe les méthodes de travail avec IWAY et d'autres sujets liés au développement durable. Les méthodologies, les questionnaires et les outils mis en place par le service de gestion des risques et de la conformité et l'autoévaluation sont consignés et suivis par la direction régionale de l'approvisionnement.

- **Évaluations par les pairs**

Les évaluations par les pairs sont effectuées par des experts internes avec l'aide du service de gestion des risques et de la conformité. IKEA emploie deux méthodes pour les évaluations par les pairs, afin d'assurer que les méthodes de travail liées à la diligence raisonnable du service du développement durable sont suivies.

- **Examens de conformité** : L'examen de conformité est un processus interfonctionnel et un outil de gestion qui aide les collaborateurs responsables de la gestion des relations avec les fournisseurs dans diverses catégories d'achat à se conformer aux exigences stipulées dans les documents de direction tels que Méthodes de travail. L'examen est effectué par le biais d'une approche d'apprentissage et de perfectionnement qui implique des membres de la haute direction de l'entreprise et le service de gestion des risques et de la conformité. Plusieurs examens sont effectués chaque année, mais l'objet de l'examen et les catégories d'achat examinées varient d'une année à une autre.
- **Contrôle et évaluation** : Le système IWAY et l'approche d'approvisionnement responsable font l'objet d'une surveillance et d'une évaluation globales

intégrées afin de garantir leur application cohérente à l'échelle de l'entreprise. Ce processus est mis en œuvre au moyen d'évaluations du système et des différentes organisations et équipes de vérification, dans le but de s'assurer que IWAY produit les résultats escomptés, d'améliorer le système et de veiller à ce que les organisations et les équipes de vérification travaillent de manière cohérente. L'évaluation est faite annuellement et c'est le conseil d'approvisionnement responsable qui décide du point de mire de l'évaluation. Le service du développement durable du Groupe Inter IKEA est chargé de contrôler et d'évaluer IWAY et de s'assurer que tout le système de franchise de IKEA se conforme à IWAY. Cela englobe tous les composants du système IWAY, notamment la norme IWAY et tous ses articles respectifs, ainsi que le cadre IWAY et ses annexes, et la façon dont tous les acteurs du système IWAY, y compris les services et équipes de vérification de IWAY (internes ou tiers) fonctionnent. L'évaluation et le contrôle sont assurés par l'équipe des répercussions sur le développement durable et de l'évaluation. Elle est indépendante de tous les services IKEA qui appliquent IWAY et du développement du système IWAY.

- **Vérification interne** : En tant que troisième ligne (de défense), la vérification interne fournit une garantie qui ne dépend pas de la gouvernance, de la gestion des risques, des contrôles internes ni de la conformité. Les équipes de vérification interne effectuent les vérifications demandées par la direction en fonction des besoins d'affaires et des risques. Les vérifications sont programmées chaque année et une certaine marge est prévue pour les projets ponctuels et les demandes commerciales.

## 7.2. Chaîne d'approvisionnement des activités commerciales

Pour la chaîne d'approvisionnement des activités commerciales, IKEA adopte la même approche que la chaîne d'approvisionnement du commerce de détail décrite ci-dessus. Avant qu'un nouveau partenariat d'affaires commence, une évaluation des risques est effectuée pour déterminer si le potentiel fournisseur est apte et prêt à se plier aux exigences IWAY. Pour comprendre les risques, nous utilisons plusieurs ensembles de données connectées au fournisseur en question, notamment :

- Un questionnaire IWAY dans lequel le fournisseur fournit des informations sur son emplacement, ses employés, ses sous-traitants et ses politiques et procédures connexes ;
- les indices de risques pays et de risques sectoriels fournis par des entreprises d'analyse de risques externes indépendantes sur la corruption, la liberté d'association, les salaires, le travail des enfants, le droit des femmes et des filles, le cadre réglementaire environnemental, la qualité de l'eau, la biodiversité, etc. ;
- les caractéristiques générales du secteur, et

- les résultats des activités de vérification précédentes effectuées chez le fournisseur, le cas échéant.

Sur la base de l'analyse des risques, les activités de mise en œuvre et de vérification avec le fournisseur sont planifiées, notamment le point de mire et la fréquence de ces activités. L'approche d'évaluation du risque est suivie tout au long du partenariat. Elle consiste entre autres à demander aux fournisseurs d'effectuer des autoévaluations annuelles, à faire les évaluations (vérifications) IWAY avec l'aide des équipes de durabilité de l'approvisionnement et de gestion des risques et de la conformité, et à suivre le rendement des fournisseurs en effectuant des évaluations opérationnelles et commerciales avec eux.