



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

Mai 2024



Table des matières

Déclaration de IKEA Canada sur le travail forcé et le travail des enfants	3
1. Notre structure, nos activités et nos chaînes d’approvisionnement	3
1.1 Nos activités.....	3
1.2. Chaîne d’approvisionnement de IKEA Canada.....	3
1.3. Chaîne d’approvisionnement du commerce de détail.....	3
1.4. Chaîne d’approvisionnement des activités commerciales	4
2. Nos politiques et nos processus de diligence raisonnable liés au travail forcé et au travail des enfants	4
2.1 Collaborateurs de IKEA Canada.....	4
2.2. Chaînes d’approvisionnement.....	5
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.	6
3.1. Chaîne d’approvisionnement du commerce de détail.....	6
3.2. Chaîne d’approvisionnement des activités commerciales.....	6
4. Mesures prises pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants	6
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.	6
6. Formations offertes aux collaborateurs sur le travail forcé et le travail des enfants	7
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	7
7.1. Chaîne d’approvisionnement du commerce de détail.....	7
Suivi et vérification du processus interne	7
Autoévaluation	8
Évaluations par les pairs.....	8
Vérification interne.....	8
7.2. Chaîne d’approvisionnement des activités commerciales.....	8

Préface

À 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 axée sur l'« incidence positive sur la planète et ses habitants » 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 entreprise 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 pour aider à relever les problèmes, les régler et les gérer. Nous travaillons ensemble dans toute notre chaîne de valeurs pour atteindre et nous conformer à nos objectifs et engagements audacieux en matière de durabilité, 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 1er septembre 2022 au 31 août 2023.

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 27 mai 2024 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.



Selwyn Crittendon

PDG et directeur Développement durable, IKEA Canada Limited Partnership
27 mai 2024

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, 10245 3032 RT0001, (**IKEA Canada**) est une entreprise constituée 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., 842137333 RT0001, (**IKEA Distribution**) est une filiale commerciale de IKEA Canada et est en charge de la distribution des meubles et accessoires de meubles au Canada.

1.1 Nos activités

Au 31 août 2023, IKEA exploitait 16 points de rencontre clients d'articles d'ameublement, un point de rencontre clients virtuel et huit 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 2023, IKEA Canada et IKEA Distribution employaient plus de 7 200 collaborateurs répartis à travers nos divers points de rencontre clients et nos entrepôts de distribution en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba, en Ontario, au Québec et en Nouvelle-Écosse, y compris dans notre bureau de services et dans les points de rencontre clients virtuels.

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 sont principalement fabriqués et produits en Europe, en Asie-Pacifique et en Amérique du Nord, notamment au Brésil, au Mexique, en Inde, au Bangladesh, en Chine, au Vietnam, en Indonésie, en Turquie et au Pakistan. Les matériaux fournis par les fournisseurs comprennent le bois, les fibres naturelles, les textiles, le plastique, la nourriture et les produits agricoles, les métaux et les appareils électroniques. 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 articles vendus par IKEA Canada sont conçus et créés selon des exigences mondiales strictes concernant les articles et les fournisseurs mises en place par le Groupe IKEA. 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. La durée moyenne de la collaboration entre le Groupe Inter IKEA et ses fournisseurs d'articles d'ameublement est actuellement de 11 ans.

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

Pour atténuer les risques liés aux droits de la personne dans notre entreprise, IKEA Canada applique la politique du Groupe Ingka sur les droits de la personne et l'égalité ainsi que les normes d'emploi de IKEA. Pour les fournisseurs, le code de conduite IKEA, IWAY, définit l'exigence de respecter les droits de la personne et les droits des travailleurs dans toutes les chaînes d'approvisionnement.

2.1 Collaborateurs de IKEA Canada

Le Groupe Ingka a effectué une évaluation de référence de notre conformité aux droits de la personne au sein de notre entreprise au cours de l'exercice fiscal 2023. Cette évaluation avait pour but d'identifier tout écart dans nos politiques et processus internes et de garantir que nous agissions en conformité avec les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, ainsi qu'avec la législation actuelle et à venir.

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. Chaînes 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 valeurs de 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 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 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° 5 : Les droits des travailleurs fondamentaux sont respectés.

L'exigence IWAY 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.* »

Avant que 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 de nos attentes par le fournisseur doivent être évalués.

Les fournisseurs doivent signer le document IWAY Compliance Commitment (ICC) qui définit les attentes de 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 a pris un engagement stratégique pour opérationnaliser la contribution aux sociétés résilientes et promouvoir et respecter les droits des personnes, conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne et aux droits de l'enfant et principes régissant les entreprises d'ici 2030. Avec le Centre for Child Rights and Business, le groupe Inter IKEA œuvre à sensibiliser sur les droits des enfants et les risques et à renforcer les efforts de protection des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement.

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 non qualifiés et migrants. Cependant, nous reconnaissons qu'ils sont plus à même d'exercer le travail forcé ou le travail des enfants que les autres catégories de travailleurs.

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

Bien que nous n'ayons pas eu besoin de prendre de mesures de remédiation au cours de l'EF23, 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 le Groupe IKEA est indirectement lié à une incidence négative causée par l'un de nos fournisseurs, nous travaillons de concert pour accéder à une remédiation avec l'aide d'experts ou d'un partenaire ou organisme indépendant si nécessaire. Nous vérifions la façon dont nous remédions au problème affectant les parties prenantes au-delà de nos partenaires commerciaux directs pour garantir notre conformité aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne.

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.

Aucune mesure n'a été prise pour remédier à la perte de revenu subie par les familles les plus vulnérables au cours de l'exercice fiscal, car aucun cas de non-conformité aux exigences liées au travail forcé et au travail des enfants n'a été relevé dans nos 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.

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 ? Un exemple d'examen est donné ci-dessous.

Pour garantir la formation continue, IWAY est intégré dans les séances de rappel annuelles sur le code de conduite.

- 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 d'IWAY pour l'évaluation et l'intégration des fournisseurs et la collaboration avec eux avec fait partie de la politique d'approvisionnement.
- Pour atténuer les risques liés aux droits de la personne dans nos activités, IKEA Canada applique la politique du Groupe Ingka sur les droits de la personne et l'égalité ainsi que les normes d'emploi de IKEA.

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, réglementations, politiques, exigences internes et 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 en charge du processus ou l'exécutent. Les directeurs Développement durable régionaux 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 à la durabilité. 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 en charge 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 le point de mire de l'examen et les catégories d'achat examinées varient d'une année à une autre.
- **Contrôle et évaluation** : Dans IWAY, il y a une mesure de contrôle et d'évaluation mondiale intégrée au système pour assurer la conformité continue à IWAY dans toute l'entreprise. Elle est mise en œuvre au travers d'évaluations du système et des différents services et équipes de vérification, dans le but d'assurer que IWAY produit les résultats attendus, d'améliorer le système et d'assurer que les services et équipes de vérification travaillent de façon conforme. 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.