

Déclaration sur l'esclavage moderne et les droits de la personne

VF s'engage à respecter les principes fondamentaux des droits de la personne et les conditions de travail décentes tels que décrits dans les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne et dans d'autres textes internationaux mondialement reconnus. Notre engagement à respecter les droits de la personne intègre l'éradication de l'esclavage moderne. Pour tout complément d'information, consultez notre [Engagement à l'égard des droits de la personne](#), notre [Code de recrutement responsable et l'engagement contre le travail forcé](#), et notre rapport annuel sur [l'environnement et la responsabilité sociale](#).

La présente Déclaration sur l'esclavage moderne et les droits de la personne (la « Déclaration ») aborde les activités entreprises par V.F. Corporation pour détecter et éliminer les risques pesant sur les droits de la personne fondamentaux et leurs incidences néfastes, à savoir le travail forcé, la traite de personnes, l'esclavage et la servitude, l'asservissement pour dettes, le travail des enfants, le recrutement trompeur de main-d'œuvre ou de services et d'autres comportements similaires (collectivement appelés « esclavage moderne ») liés à nos activités et à nos partenaires commerciaux. Sauf indication contraire du contexte, les termes « VF », « nous », « notre » et « nos » utilisés dans le présent document font référence à V.F. Corporation et à ses filiales consolidées. Tous les renseignements énoncés ci-après se rapportent aux opérations continues de VF comme définies dans notre rapport annuel au formulaire 10-K pour l'exercice budgétaire clos le 30 mars 2024 (le « Rapport annuel »), à l'exclusion de Supreme, qui publie une déclaration distincte comme l'exigent les juridictions concernées. La présente Déclaration est publiée conformément à la Loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement, à la Loi britannique sur l'esclavage moderne, à la Loi norvégienne sur la transparence, et à la Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (collectivement les « Lois »), et concerne l'exercice budgétaire de VF allant du 2 avril 2023 au 30 mars 2024 (« Exercice budgétaire 2024 »). Certaines des mesures et initiatives décrites dans la présente Déclaration ont été prises avant l'Exercice budgétaire 2024.

Nous avons rédigé une seule Déclaration, car nous observons de manière cohérente et inclusive les droits fondamentaux de la personne et les conditions de travail décentes dans l'ensemble de nos opérations. Toutefois, toutes nos entités ne sont pas soumises aux Lois susmentionnées. Dans la mesure où elles sont applicables, les pages de signature de la présente Déclaration comprennent des renseignements supplémentaires spécifiques aux entités tenues d'établir une déclaration en vertu d'une ou de plusieurs des Lois énumérées ci-dessus.

ACTIVITÉS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE VF

V.F. La société VF Corporation, fondée en 1899, est l'une des plus grandes sociétés de vêtements, de chaussures et d'accessoires au monde. Elle sert de passerelle entre les gens et les styles de vie, les activités et les expériences qu'ils chérissent le plus par le biais d'un ensemble de marques emblématiques de vêtements de plein air, de vêtements pour activités physiques et de vêtements de travail. Nos produits sont commercialisés auprès des consommateurs par le biais de notre réseau de vente en gros et de nos propres opérations de vente directe aux consommateurs, qui comprennent les magasins exploités par VF, les magasins de vente au détail, les sites de commerce électronique de la marque et d'autres plateformes numériques.

Au 30 mars 2024, VF comptait environ 30 000 employés dans le monde. Au 30 mars 2024, nous exploitons 21 centres de distribution et 1 185 magasins de vente au détail dans le monde.

L'organisation centralisée de la chaîne d'approvisionnement mondiale de VF est responsable de l'achat et de la livraison des produits pour soutenir nos marques et nos activités. Au cours de l'Exercice

budgétaire 2024, VF s'est approvisionné à hauteur d'environ 266 millions d'unités réparties sur l'ensemble de nos marques. Nos produits ont été principalement obtenus auprès d'environ 320 usines de fabrication appartenant à des sous-traitants indépendants dans environ 35 pays (c'est-à-dire nos fournisseurs de marchandises). Au cours de l'Exercice budgétaire 2024, nos principaux pays d'approvisionnement par volume étaient le Vietnam, le Cambodge, le Bangladesh, la Chine et l'Indonésie. Pour nos principales matières premières (coton, cuir, caoutchouc et laine), nos principaux pays d'approvisionnement étaient respectivement l'Inde, les États-Unis, le Vietnam et la Nouvelle-Zélande.

Nos fournisseurs sont engagés par l'intermédiaire des centres d'approvisionnement de VF à Singapour (avec des bureaux satellites dans toute l'Asie), au Panama et en Suisse. Ces centres sont responsables de la gestion de l'achat des produits, de la supervision des fournisseurs, de l'assurance qualité des produits, de la durabilité au sein de la chaîne d'approvisionnement, de l'approvisionnement responsable et des fonctions de transport et d'expédition. Nous n'exploitons directement aucune usine de fabrication.

Pour tout complément d'information sur VF, téléchargez notre [Rapport annuel](#).

GOUVERNANCE

Il incombe à notre président et chef de la direction ainsi qu'à l'ensemble de l'équipe de direction mondiale d'assurer la surveillance des droits de la personne fondamentaux. Les membres clés de l'équipe de direction mondiale reçoivent des informations annuelles sur les droits de la personne et les conditions de travail décentes, les évaluations des risques et nos efforts pour prévenir et atténuer ces risques, et approuvent/examinent les politiques relatives aux droits de la personne et aux conditions de travail décentes.

Le comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise du conseil d'administration de VF reçoit régulièrement des renseignements sur les questions relatives aux droits de la personne et sur les efforts déployés pour minimiser les risques.

MESURES ENTREPRISES POUR ÉVALUER ET ÉLIMINER LES RISQUES LIÉS AUX DROITS DE LA PERSONNE ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES

VF s'emploie à systématiquement identifier, traiter en priorité et atténuer les risques liés aux droits de la personne, aux conditions de travail décentes et les incidences néfastes. Nous avons élaboré et mis en œuvre notre approche de diligence raisonnable et cherchons à l'améliorer continuellement, et ce, conformément aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne et aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Notre [Engagement à l'égard des droits de la personne](#) consacre notre approche en matière de diligence raisonnable et est périodiquement communiqué à nos fournisseurs de niveau 1 et à nos fournisseurs de niveau 2 désignés. Notre Engagement à l'égard des droits de la personne est également accessible au public sur notre site Web, à l'adresse suivante : [vfc.com](https://www.vfc.com).

Au cours de l'Exercice budgétaire 2024, VF a établi un partenariat avec un cabinet de conseil en droits de la personne pour élaborer un cadre de devoir de diligence raisonnable en matière de droits de la personne (Human Rights Due Diligence, HRDD). Ce projet visait à évaluer les processus HRDD au sein des opérations et de la chaîne d'approvisionnement de VF. Cet exercice a permis d'identifier les possibilités de renforcer et de consolider les processus de diligence raisonnable de VF afin de favoriser la cohérence et l'efficacité et de renforcer l'effectivité de la gouvernance de VF en matière de droits de la personne et de ses efforts de prévention et d'atténuation des risques pesant sur les droits de la personne.

Évaluations des incidences et risques identifiés

Nous menons périodiquement une étude d'impact sur les droits de la personne à l'échelle de l'entreprise, laquelle nous permet d'identifier et d'éliminer les risques les plus patents liés aux droits de la personne et aux conditions de travail décentes dans notre entreprise. En tenant compte de l'échelle, de la portée et de la possibilité de remédier aux incidences identifiées dans nos études d'impact sur les droits de la personne, nous avons traité en priorité les risques liés au travail forcé, à la liberté d'association, à la discrimination et à la violence fondée sur le genre, aux droits de l'enfant, à la santé et à la sécurité, et aux salaires équitables. Nos initiatives visant à atténuer ces risques sont abordées en profondeur dans la présente Déclaration. Par le biais de notre étude d'impact sur les droits de la personne, nous sollicitons à la fois les orientations d'experts en droits de la personne et les rétroactions des personnes touchées par nos activités pour apporter des améliorations considérables.

Approvisionnement responsable et traçabilité

VF procède à un contrôle préalable des fournisseurs et assure la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement. Avant d'intégrer une nouvelle usine, VF la compare à diverses listes d'entités interdites et à des sources publiques réputées, et identifie les entités potentiellement impliquées dans des problèmes de droits de la personne, de travail forcé ou de travail des enfants. Par ailleurs, VF

accorde une attention particulière au contrôle préalable, à l'examen des fournisseurs et à la traçabilité de toutes les usines ou de tous les fournisseurs situés dans des pays ou des régions connus pour présenter un risque plus élevé de travail forcé ou de travail des enfants, tel qu'identifié par nos évaluations des risques.

La [Politique d'approvisionnement en fibres de coton](#) de VF décrit les exigences de VF en matière d'approvisionnement en coton et détaille les étapes obligatoires à respecter par tous les fournisseurs de VF pour assurer la traçabilité de l'origine et du flux des matériaux à chaque étape de leur chaîne d'approvisionnement en coton afin de se conformer aux lois douanières en vigueur. Notre enquête sur la traçabilité du coton est distribuée à toutes les usines de niveau 1 qui fabriquent des produits à base de coton et aux usines de tissu de niveau 2 désignées qui produisent du coton ou des tissus mélangés à du coton. En commençant par la fabrication des produits de niveau 1, nous retraçons le matériel à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, en identifiant les usines de tissu de niveau 2, les filateurs de niveau 3, les égreneuses à coton de niveau 4 et les exploitations de coton de niveau 5, ainsi que tout négociant ou agent impliqué dans le transfert entre ces différents niveaux. Pour des détails concernant le coton, veuillez consulter notre Politique d'approvisionnement en fibres de coton.

VF prend des mesures pour retracer l'origine de ses matières premières afin de s'aligner sur sa [politique relative aux matières d'origine animale](#) et sa [Politique relative aux matériaux issus des forêts](#).

Engagement des fournisseurs

Notre équipe chargée de l'approvisionnement responsable à l'échelle mondiale évalue et soutient les améliorations des conditions générales de travail et d'environnement de notre chaîne d'approvisionnement mondiale et établit des relations avec nos principaux partenaires d'approvisionnement. Les équipes chargées des opérations d'approvisionnement responsable (Responsible Sourcing Operation, RSO) travaillent en étroite collaboration avec les usines des fournisseurs de niveau 1 et des fournisseurs désignés de niveau 2 afin de vérifier que leurs pratiques sont conformes à nos principes de conformité internationale. Ces équipes renforcent également les capacités des fournisseurs par le biais de formations ciblées continues et d'une assistance individualisée.

Le cas échéant, l'équipe RSO collabore avec les fournisseurs et les parties prenantes internes afin d'améliorer et de maintenir des systèmes efficaces de gestion des droits de la personne et des conditions de travail décentes dans les installations des fournisseurs. Les membres de l'équipe RSO sont formés aux questions phares de droits de la personne identifiées par VF. Grâce à des formations internes et externes continues, telles que la Better Work Academy de l'Organisation internationale du travail (OIT), les membres de l'équipe RSO acquièrent des compétences dans le domaine des relations industrielles, notamment en ce qui concerne le rôle des comités bipartites, la résolution des conflits et les mécanismes de règlement des griefs sur le lieu de travail. La formation continue et le renforcement des capacités en matière de droits des travailleurs permettent aux employés de VF de soutenir les travailleurs et les directeurs d'usine dans la mise en œuvre d'améliorations conjointes.

Audits des fournisseurs

VF maintient un programme d'audit pour évaluer les conditions de travail et d'environnement dans les usines, ce qui joue un rôle essentiel dans l'identification des risques, qui permet ensuite de remédier et de s'améliorer continuellement pour répondre aux préoccupations potentielles et réelles en matière de droits de la personne. Au cours de l'Exercice budgétaire 2024, plus de 1 200 audits ont été conduits à l'échelle mondiale. Pour obtenir la mention « accepté », une usine ne doit pas présenter de problèmes graves en matière de santé, de sécurité ou de travail. Une usine qui reçoit la mention « en développement » peut continuer à fabriquer nos produits certes, mais un audit de suivi sera programmé et l'usine devra avoir remédié à tous les problèmes identifiés. Une usine qui présente des problèmes persistants en matière de sécurité, de santé ou de travail et qui ne parvient pas à remédier aux problèmes identifiés de manière acceptable sera rejetée en tant que fournisseur et ne sera pas autorisée à fournir des produits à VF.

Engager les titulaires de droits

Nous avons réalisé des évaluations des besoins en matière de développement des travailleurs et des communautés (WCD). La plus récente a eu lieu en 2022 et plus de 7 500 travailleurs de la chaîne d'approvisionnement de VF et de notre chaîne de valeur à l'échelle mondiale y ont pris part. Au cours de l'Exercice budgétaire 2024, nous avons continué à nous rapprocher des personnes grâce à notre programme WCD. Cet engagement direct soutient notre alignement sur les besoins en évolution des principales parties prenantes. Notre objectif est d'améliorer les vies de 1 million de travailleurs et de personnes dans leurs communautés d'ici à l'exercice budgétaire 2026 et de 2 millions de personnes d'ici à l'exercice 2031. Pour des renseignements complémentaires sur cet objectif, reportez-vous à notre rapport annuel sur [l'environnement et la responsabilité sociale](#).

En outre, nous menons des enquêtes anonymes régulières auprès des travailleurs impliqués dans la chaîne d'approvisionnement en temps opportun et lorsque cela est nécessaire pour détecter ou confirmer les écarts probables dans le respect des droits des travailleurs et pour déployer des mesures préventives.

Politiques et normes

Code de conduite professionnelle

Notre engagement à exercer nos activités dans le respect de l'éthique et à diriger avec intégrité est consacré dans notre [Code de conduite professionnelle](#). Le code et l'ensemble des politiques en la matière de l'entreprise s'appliquent à chaque personne qui exerce des activités au nom de VF, dont les collaborateurs et les membres du conseil d'administration de VF, sans égard à l'ancienneté ou à la région.

Principes de conformité internationale

Nos usines engagées par contrat sont liées par nos [Principes de conformité internationale](#). Nos principes de conformité internationale sont éclairés par l'Organisation internationale du travail (OIT), la Fair Labor Association et d'autres normes internationales sur les droits de la personne. Conformément aux normes de travail mondialement reconnues, les principes de conformité internationale précisent les conditions de travail minimales à respecter pour les employés de nos fournisseurs. Les principes de conformité internationale disposent expressément que toute usine produisant des biens pour VF et les fournisseurs d'usines doit s'abstenir de recourir au travail obligatoire ou forcé, dont le travail sous la contrainte, la servitude pour dettes, le travail forcé imposé par l'État, ou toute forme de travail forcé, quelle qu'elle soit, notamment la traite de personnes. Les principes de conformité internationale abordent également le travail des enfants, le salaire et les avantages, ainsi que les heures de travail. Le non-respect des principes de conformité internationale pourrait aboutir à la résiliation de la relation entre VF et l'usine engagée par contrat. Il est interdit aux usines sous contrat de faire appel à des sous-traitants pour produire les biens VF sans son autorisation écrite, et à la seule condition que le sous-traitant ait accepté de se conformer aux principes de conformité internationale de VF.

Conditions d'engagement des fournisseurs

Nos usines sous contrat doivent se conformer aux [Conditions d'engagement de VF](#). Nous évaluons les usines sous contrat potentielles à l'aune de nos normes et exigeons d'elles qu'elles acceptent les conditions d'engagement de VF avant d'entrer dans notre chaîne d'approvisionnement. Nos conditions d'engagement exigent aux usines sous contrat d'exercer leurs activités dans le respect total de la législation, des règles et règlements en vigueur, y compris celles relatives aux droits de la personne fondamentaux, notamment le travail forcé et le travail des enfants, et à des conditions de travail décentes, et qu'elles se conforment aux modalités des principes de conformité internationale de VF. Une violation par l'usine sous contrat des conditions d'engagement peut pousser VF à prendre des mesures correctives, par exemple en mettant fin à son statut d'usine sous contrat agréée.

Autres politiques et engagements

Les autres politiques et normes qui régissent notre approche de protection des personnes sont les suivantes :

- [Politique relative aux matières d'origine animale](#)
- [Engagement envers les droits de l'enfant](#)
- [Engagement à éradiquer la violence basée sur le genre et le harcèlement](#)
- [Politique d'approvisionnement en fibres de coton](#)
- [Politique relative aux matériaux issus des forêts](#)
- [Engagement en matière des droits de la personne](#)
- [Déclaration sur le salaire suffisant](#)

- [Recrutement responsable et engagement contre le travail forcé](#)
- [Conditions générales applicables aux fournisseurs VF](#)

Ces documents renforcent notre engagement à respecter les droits de la personne fondamentaux, notamment en réduisant les risques de travail forcé et de travail des enfants, et en garantissant des conditions de travail décentes. Lorsque nous apprenons l'existence de problèmes potentiels dans notre chaîne d'approvisionnement, nous procédons rapidement à une enquête et prenons les mesures correctives qui s'imposent. Nous mettrons un terme à nos relations commerciales avec les fournisseurs qui refusent de remédier aux problèmes de droits de la personne et/ou de garantir des conditions de travail décentes.

Formation

Les collaborateurs de VF suivent une formation en ligne sur notre code de conduite professionnelle au cours de leurs 30 premiers jours et s'engagent à respecter ses principes, notamment ceux relatifs aux droits fondamentaux de la personne et à des conditions de travail décentes.

Initiatives multipartites

Conformément à nos valeurs, nous avons signé plusieurs engagements publics témoignant de notre opposition ferme au recours au travail forcé et collaborons par ailleurs aux initiatives multipartites, notamment celles abordées dans cette section.

VF a signé l'engagement des entreprises contre l'esclavage moderne du Mekong Club. En collaboration avec le Mekong Club, VF a déjà amélioré la section sur le travail forcé de ses principes de conformité internationale, qui décrivent nos attentes quant à la manière dont chaque partenaire commercial et fournisseur se comporte et traite ses travailleurs. Ces principes comprennent des critères relatifs aux droits de la personne, aux pratiques éthiques, à la santé et à la sécurité, à la transparence, aux exigences environnementales et à la sous-traitance.

Nous sommes également signataires de l'engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie des vêtements et des chaussures de l'American Apparel and Footwear Association (AAFA) et de la Fair Labor Association (FLA). À ce titre, nous nous engageons à travailler avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement à aménager des conditions selon lesquelles les travailleurs ne paient pas pour leur emploi; les travailleurs conservent le contrôle de leurs documents de voyage et disposent d'une liberté totale de déplacement; tous les employés sont informés des conditions de base de leur emploi; et de créer des conditions dans lesquelles les travailleurs sont remboursés en temps utile de tous les frais et coûts payés pour obtenir ou conserver leur emploi, si de telles conditions ont déjà été imposées.

ZONES DE RISQUE DANS LES OPÉRATIONS ET LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE VF

Les renseignements concernant le risque d'incidences négatives sur les droits de la personne et les risques pour des conditions de travail décentes que nous avons identifiés dans notre chaîne d'approvisionnement sont décrits ci-dessous. Nous pensons que les risques liés aux droits de la personne fondamentaux et aux conditions de travail décentes sont généralement les mêmes dans l'ensemble de nos activités consolidées.

Esclavage moderne

Nous reconnaissons que le travail forcé est un risque majeur dans les chaînes d'approvisionnement des vêtements et des chaussures. La nature étendue de notre chaîne d'approvisionnement en matériaux nous oblige à travailler avec des fournisseurs dans des contextes mondiaux variés, notamment dans des pays où les lois visant à protéger les populations vulnérables au travail forcé, au travail des enfants ou à la traite de personnes peuvent ne pas exister ou ne pas être appliquées. Nous pensons que le risque le

plus élevé lié à l'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement est que le travail forcé puisse avoir lieu à notre insu, en violation de nos politiques.

Bien que nous estimions que nos programmes, nos actions et l'engagement des parties prenantes sont généralement efficaces pour réduire ce risque chez nos fournisseurs directs, le travail forcé peut avoir lieu à des niveaux supérieurs de la chaîne d'approvisionnement, dont nous pouvons, dans certains cas, être éloignés de quelques niveaux, voire plus. Pour faire face à ce risque, nous avons mis l'accent sur les efforts visant à prévenir l'esclavage moderne (y compris le travail forcé et le travail des enfants) dans notre chaîne d'approvisionnement (comme décrit dans la présente Déclaration). Nous évaluons régulièrement les indicateurs de travail forcé chez nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement mondiale.

Pour intégrer notre exigence de « zéro frais » pour le recrutement de travailleurs migrants, nous continuons à travailler en partenariat avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) afin de renforcer les capacités de VF et de ses fournisseurs en matière de pratiques de recrutement responsables et de traitement éthique des travailleurs migrants. Avec l'assistance technique de l'OIM, nous avons mis à jour nos normes de conformité des installations, notre champ d'audit, les données que nous recueillons sur les travailleurs migrants, et nous avons formalisé un ensemble de lignes directrices à l'intention des fournisseurs pour le recrutement éthique et responsable des travailleurs migrants. En outre, le partenariat avec l'OIM permet à notre équipe RSO et à notre équipe chargée des droits des travailleurs de collaborer avec les bureaux locaux de l'OIM afin d'atténuer et de prévenir les problèmes liés aux droits des travailleurs migrants étrangers.

VF intègre les principes de recrutement responsable prônés par l'OIT, qui sont largement acceptés dans l'ensemble de l'industrie. Ces principes définissent le recrutement responsable : les travailleurs ne paient pas pour leur emploi, conservent le contrôle de leurs documents de voyage et leur liberté de mouvement, et sont informés des conditions de leur embauche avant de quitter leur pays.

Pour évaluer et identifier les problèmes de recrutement des travailleurs migrants dans les installations sous contrat, VF procède à des audits d'installations sous contrat autorisés importantes, au-delà des installations de niveau 1, et s'efforce de tracer les matières premières jusqu'à leur origine. VF vise également à renforcer la protection des travailleurs dans les installations sous contrat par la mise en œuvre de son programme pour les travailleurs migrants - « Your Voice Matters » (YVM).

Dans le cadre de ce programme, nous avons engagé 20 usines en Jordanie, à Taïwan et en Thaïlande, touchant plus de 10 000 travailleurs et membres de la direction des usines. Nous cherchons à apprendre, à comprendre et à discuter de manière proactive des processus de recrutement, des conditions des travailleurs migrants et de la manière dont nous pouvons travailler ensemble à l'amélioration de notre programme de YVM.

Pour avoir l'assurance d'entendre les travailleurs eux-mêmes et comprendre l'impact du programme, nous travaillons en partenariat avec Ulula et Quizrr afin d'implémenter des solutions numériques pour l'évaluation de l'impact à distance, une communication plus efficace et une formation en ligne pour la direction et les travailleurs. Nous continuons également de mener des entrevues en personne et des dialogues pour obtenir des données vérifiées et triangulées pour éclairer notre stratégie et les améliorations continues des fournisseurs.

Liberté d'association

Nous soutenons le droit des travailleurs à choisir librement leur représentation sur le lieu de travail et à exercer ce droit sans subir de représailles de la part de l'employeur. Tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, nous nous efforçons de faire respecter les droits des travailleurs à s'associer librement et à négocier collectivement. Si ces droits ne sont pas respectés au niveau local, VF cherche à intervenir pour remédier aux pratiques qui entravent le respect des droits des travailleurs à s'associer librement.

Depuis le début de l'exercice 2023 de VF, qui a commencé le 3 avril 2022 et s'est achevé le 1er avril 2023, les directeurs d'usine et les représentants syndicaux de 12 usines de fournisseurs de VF au Cambodge ont participé au programme de prévention des litiges professionnels et de dialogue social de la Fondation du Conseil d'arbitrage. Le programme a pour objet d'aider les usines à régler les différends sur le lieu de travail avant qu'ils ne deviennent un litige. Les parties prenantes majeures ont effectué les modules de formation suivants : 1) Bâtir des relations avec les employés, 2) Mécanismes de coopération sur le lieu de travail et 3) Communication au service de la négociation.

En collaboration avec Better Work Bangladesh et Quizrr, nous avons ajouté un volet de formation numérique à notre programme F.A.I.R. Ce programme vise à faire participer les travailleurs et la direction de l'usine à des modules de formation qui abordent certains éléments fondamentaux du dialogue sur le lieu de travail.

Discrimination, violence basée sur le genre et harcèlement

Nous pensons que tous les lieux de travail devraient permettre aux travailleurs d'être en sécurité et à l'abri de la violence basée sur le genre, comme le souligne notre [engagement à éradiquer la violence basée sur le genre et le harcèlement](#) (VBGH). Nous avons fait équipe avec Quizrr et Change Associates au Bangladesh pour lancer un programme VBGH.

La formation VBGH aborde les incidences de la violence basée sur le genre et du harcèlement au lieu du travail et de la responsabilité qu'il incombe

aux employés et à la direction d'éliminer et de prévenir la violence basée sur le genre et le harcèlement. Le programme vise à former à la prévention de VBGH sur le lieu de travail plus de 1 300 travailleurs d'usine et le personnel de direction d'ici à la fin de l'Exercice budgétaire 2024.

Travail des enfants et droits de l'enfant

Les droits de l'enfant sont les libertés fondamentales et les droits inhérents de tous les êtres humains âgés de moins de 18 ans. Notre engagement en faveur des droits de l'enfant va au-delà de la prévention du travail des enfants. Nous cherchons activement à promouvoir les droits et la dignité des enfants afin de soutenir leur développement en adhérant aux principes énoncés dans notre engagement en faveur des droits de l'enfant, et nous nous efforçons de lutter contre les problèmes qui peuvent compromettre leurs droits.

VF s'est associé à Article One pour réaliser une étude d'impact sur les droits de l'enfant. Dans le cadre de cette étude, Article One a examiné les politiques et les programmes de l'entreprise, a interrogé les dirigeants de VF et s'est entretenu avec des experts des principales organisations de défense des droits de la personne afin d'identifier les risques les plus importants pour les droits de l'enfant dans l'ensemble de la chaîne de valeur de VF. Les résultats de l'étude ont révélé des lacunes dans les politiques de nos fournisseurs concernant les enfants des travailleurs des usines sous contrat et ont débouché sur des recommandations sur la manière de renforcer notre engagement en faveur de pratiques responsables en matière de commercialisation et de publicité à l'égard des enfants.

Quels que soient nos efforts en matière de droits de l'enfant, nous reconnaissons que le travail des enfants reste un problème majeur dans les chaînes d'approvisionnement de l'industrie des vêtements et des chaussures. Nous nous efforçons d'exploiter une chaîne d'approvisionnement exempte de travail des enfants.

Tous les fournisseurs de VF doivent adhérer à nos principes et directives de conformité internationale qui prescrivent qu'aucune personne âgée de moins de 15 ans (ou 14 ans en conformité avec les directives de l'OIT) ne peut être employée dans une installation de VF ou un établissement sous contrat. Nous interdisons également l'emploi de toute personne n'ayant pas atteint l'âge requis pour terminer les études scolaires. Toutes les usines des fournisseurs de VF doivent se conformer à toutes les exigences légales concernant les associés de moins de 18 ans. Il s'agit des heures de travail, des conditions de travail et de l'interdiction des activités dangereuses. Les audits en cours veillent au respect de la conformité dans nos installations de niveau 1 et de niveau 2 désignées.

VF s'est joint au Centre for Child Rights and Business (CCRB), chef de file mondial en matière de droits de l'enfant dans les chaînes d'approvisionnement, pour élaborer sa politique et ses procédures en matière de travail des enfants. L'organisation a aidé VF à concevoir le plan de remédiation de l'entreprise en matière de travail des enfants. Si un cas de travail des enfants est découvert dans notre chaîne d'approvisionnement, VF fait appel à des experts du CCRB et d'autres organisations non gouvernementales (ONG) partenaires pour remédier au problème. Après avoir garanti que l'enfant est en sécurité et l'avoir retiré du lieu de travail, l'usine du fournisseur et VF élaborent un plan de remédiation centré sur l'enfant. En fonction des besoins de l'enfant, le plan peut inclure une allocation

monétaire, égale au salaire minimum national ou local, à verser à la famille pour couvrir la perte de salaire future, une aide financière supplémentaire pour les frais de scolarité, les uniformes ou les fournitures afin de permettre au travailleur mineur de retourner à l'école, un accord pour réembaucher le travailleur mineur lorsqu'il atteindra l'âge légal pour travailler, et le remboursement des frais de transport encourus par l'enfant et la famille pour retourner au lieu de résidence initial, le cas échéant.

VF a également mis en place un programme obligatoire de sensibilisation aux droits de l'enfant et de formation à la prévention du travail des enfants pour toutes les usines de niveau 1 et certaines usines de niveau 2 des fournisseurs de VF, en soutien à notre engagement d'action en faveur des droits de l'enfant. Le programme s'appuie sur le programme existant de VF visant à remédier au travail des enfants pour se concentrer sur la prévention. Plus de 1 500 directeurs d'usine de fournisseurs ont suivi la formation sur la prévention du travail des enfants jusqu'à la fin de l'Exercice budgétaire 2024.

Nous pensons que l'amélioration des pratiques des usines par le biais de ces initiatives de renforcement des capacités permet d'obtenir de meilleurs résultats à long terme pour les enfants et leurs familles plutôt que de mettre fin à notre collaboration. VF mène des activités visant à renforcer les politiques et les procédures au niveau des usines afin d'identifier et de prévenir le travail des enfants.

Santé et sécurité

Notre équipe RSO effectue des audits réguliers des usines des fournisseurs pour veiller au respect de nos normes d'installation. L'équipe travaille également avec les fournisseurs pour les aider à remédier aux problèmes identifiés lors de l'audit et pour renforcer les capacités des usines par le biais de formations et d'une assistance individualisée. Nous travaillons en partenariat avec la direction et les employés des principales usines pour renforcer leurs connaissances et utiliser les outils nécessaires à la mise en œuvre de systèmes de gestion de la santé et de la sécurité (SGSS) afin de créer un environnement de travail où la sécurité devient automatique, grâce à des politiques et procédures de santé et de sécurité régulièrement mises à jour et communiquées, à des auto-évaluations de l'usine et à l'introduction de meilleures pratiques dans l'ensemble de l'usine.

Chez VF, nous travaillons également avec l'ensemble du secteur et avec les administrations publiques, les ONG et d'autres parties prenantes clés afin de contribuer à l'élaboration de normes industrielles en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Plus précisément, nous sommes cofondateurs et membres des initiatives LABS (Life and Building Safety) et Nirapon pour la sécurité des travailleurs.

LABS cherche à identifier et à corriger les risques les plus urgents liés aux incendies, à la sécurité électrique et structurelle des bâtiments et à l'évacuation dans les usines des fournisseurs. Pour obtenir une certification au titre du programme LABS, les usines doivent 1) participer aux modules de formation LABS, 2) réaliser l'évaluation des risques LABS, 3) élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions correctives le cas échéant, 4) mettre en place une ligne d'assistance téléphonique pour les travailleurs et 5) organiser des visites sur place avec les coordinateurs LABS afin de vérifier que tous les problèmes identifiés ont été résolus. LABS est en Inde, en Indonésie, au Cambodge et au Vietnam.

Salaires équitables

Nos principes de conformité internationale exigent que les usines des fournisseurs respectent les normes minimales imposées par la loi ou le salaire en vigueur dans le secteur, le plus élevé des deux étant retenu. En outre, nos fournisseurs doivent offrir tous les avantages légalement requis pour leur région. Lorsque la rémunération ne subvient pas aux besoins fondamentaux des travailleurs et ne leur permet pas de disposer d'un revenu discrétionnaire, les installations agréées par VF ont pour instruction de collaborer avec VF afin que l'installation puisse prendre d'autres mesures appropriées visant à atteindre progressivement un niveau de rémunération qui y parvienne.

Nous nous sommes engagés avec le Fair Wage Network (FWN), l'organisation fondatrice de la Fair Wage Method, une norme et une méthodologie rigoureuses conçues pour évaluer, développer et optimiser les politiques salariales. Jusqu'à la fin de l'Exercice budgétaire 2024, 11 usines de fournisseurs de VF ont fait l'objet d'évaluations du salaire équitable en utilisant la méthodologie en 12 dimensions de la FWN pour comprendre la complexité des principes du salaire équitable, dont les systèmes de paiement, le dialogue social, les coûts salariaux, les niveaux de compétences et bien plus encore. Nous continuons à déployer notre programme de salaire équitable en inscrivant d'autres usines de fournisseurs pour qu'elles se soumettent à des évaluations de salaire équitable et mesurent les progrès accomplis. VF continue à œuvrer auprès de Better Buying Institute pour évaluer les pratiques d'achat responsable et améliorer le dialogue avec les fournisseurs stratégiques.

MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

Les réclamations peuvent être signalées à la [ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique de VF](#), qui permet de soulever des préoccupations sur plusieurs canaux. La ligne d'assistance téléphonique est un moyen gratuit et confidentiel de demander des conseils, de poser une question ou de soulever une préoccupation. Il est disponible 24 heures sur 24 et sept jours sur sept et il existe un numéro de téléphone local dans tous les pays où VF a des collaborateurs. Les déclarants peuvent appeler la ligne d'assistance téléphonique dans plus de 100 langues, et le signalement anonyme est possible lorsque la loi l'autorise. Chaque rapport est examiné par un membre de notre équipe d'éthique et de conformité et confié à un enquêteur approprié. Pour appeler la ligne d'assistance téléphonique, appelez le 1-866-492-3370 ou visitez le site ethics.vfc.com pour obtenir d'autres points de contact.

La ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique et les autres mécanismes de réclamation de VF sont accessibles à l'ensemble de la chaîne de valeur, notamment aux travailleurs du deuxième ou du troisième échelon de la chaîne d'approvisionnement. VF interdit aux employés et aux fournisseurs de prendre des mesures de rétorsion à l'encontre des travailleurs qui utilisent ces mécanismes. En outre, VF exhorte les fournisseurs à établir leurs propres mécanismes d'examen des plaintes. Nos normes de conformité des installations précisent que les mécanismes de réclamation doivent être accessibles, prévisibles, raisonnables, transparents, confidentiels et fondés sur l'engagement et le dialogue.

VF a participé à une étude menée sur les mécanismes de réclamation dans les usines du Cambodge avec plusieurs marques autres que VF et Better Factories Cambodia pour améliorer notre compréhension des mécanismes de réclamation efficaces et opérationnels au Cambodge. Les conclusions et les mesures recommandées contribueront à éclairer davantage notre travail avec les fournisseurs et la mise à niveau de notre stratégie en faveur des droits des travailleurs.

MESURER L'EFFICACITÉ DE NOS ACTIONS

Notre diligence raisonnable en matière de droits de la personne, nos données d'audit et nos mécanismes de réclamation fournissent des informations que nous utilisons pour suivre le rendement des efforts déployés par VF en vue de respecter et de promouvoir les droits de la personne et des conditions de travail décentes. Ce suivi et cette surveillance sont essentiels à notre capacité à améliorer notre programme et à remédier aux griefs, ce qui nous permet de respecter une autre composante essentielle des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, à savoir : l'accès à des voies de recours.

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

VF Outdoor Canada (« VF Canada ») est tenu de soumettre une déclaration en vertu de la loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi »). Aux seules fins de conformité avec la Loi, la présente Déclaration a été approuvée conformément au sous-alinéa 11(4)(b)(i) de la Loi par le conseil d'administration de VF Canada. VF Canada est une filiale à part entière de VF Corporation . Aucune autre entité pour la période de création de rapports 2023 n'est assujettie à la Loi.

VF Canada est une compagnie à responsabilité illimitée organisée et existant en vertu des lois de la Nouvelle-Écosse (Canada), opérant en tant que distributeur de détail et de gros de la société, y compris pour les ventes en ligne par le biais de sites Web de marque vers les consommateurs finaux, de vêtements, de chaussures, d'équipements et d'accessoires portant des marques telles que *The North Face*MD, *Vans*MD et *Timberland*MD. Au 31 mars 2024, VF Canada comptait 1 086 employés. VF Canada n'a pas de droits de propriété dans d'autres entités et ne les contrôle pas.

La chaîne d'approvisionnement de VF, dont de VF Canada a été abordée plus haut dans la présente Déclaration. Les risques de travail forcé et de travail des enfants de VF Canada reflètent ceux de VF et sont abordés plus haut dans la présente Déclaration. Les politiques et les mesures décrites plus haut dans la présente Déclaration que VF a prises pour évaluer, atténuer et gérer le risque de travail forcé et de travail des enfants s'appliquent à VF Canada .

Conformément aux exigences de la Loi, et particulièrement sa section 11, j'atteste avoir passé en revue les informations contenues dans la présente Déclaration relative à l'entité ou aux entités susmentionnées. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et exhaustives à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

J'ai le pouvoir d'engager VF Outdoor Canada Douglas L.

Hassman

J.E., _____

Siirl

05 / 2024

Date