L'ORÉAL

CANADA

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

Pour l'année financière se terminant au 31 décembre 2025

Champ d ’application

Le présent rapport a été préparé conformément au paragraphe 11(2) de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement, L.C., 2023, c.9 (la “Loi”) et a été préparé au nom de L’Oréal Canada Inc. et des entités applicables qu’elle contrôle. Comme l’exige la Loi, ce rapport est adressé au Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile et résume les mesures que nous avons prises au cours de l’exercice financier se terminant le 31 décembre 2025, afin de prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à n’importe quelle étape de la production de biens au Canada ou de biens importés au Canada par L’Oréal. Les termes “nous”, “Compagnie”, et “L’Oréal Canada” tels qu’utilisés dans ce document se réfèrent collectivement à L’Oréal Canada Inc. et à ses filiales, sauf si le contexte suggère le contraire. Ces termes sont utilisés par commodité seulement et ne sont pas destinés à être une description précise de toute entité juridique distincte au sein de L’Oréal. L'Oréal Groupe fait référence à L'Oréal S.A., une société française. Lorsqu’ils sont utilisés dans ce rapport, les termes « travail forcé » et « travail des enfants » ont le sens que leur donne la Loi.

Mesures prises pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

La Politique droits humains du groupe L'Oréal est basée sur les quatre principes éthiques au cœur de notre Charte éthique mondiale : l'intégrité, le respect, le courage et la transparence. Chez le groupe L'Oréal, nos efforts en matière de prévention et de réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants font partie de notre programme plus large sur les droits humains. Comme pour toutes les violations des droits humains, le groupe L'Oréal a une politique de tolérance zéro en ce qui concerne tout type de travail forcé et de travail des enfants.

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2003, le groupe L'Oréal s'engage à respecter les droits humains reconnus internationalement. Nous soutenons les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), même si ces conventions n'ont pas été ratifiées par tous les pays où nous sommes présents. L'Oréal souhaite contribuer à mettre fin à l'exploitation des enfants sur le lieu de travail et à l'utilisation du travail forcé. Chez L'Oréal, nous pensons également que nous pouvons contribuer à des impacts positifs sur les droits humains en jouant notre rôle d'entreprise citoyenne responsable, en abordant les causes premières des abus en matière de droits humains.

Le groupe L'Oréal a été largement reconnu pour ses pratiques commerciales responsables, y compris celles liées aux droits humains. En 2025, L'Oréal a été reconnu pour la 16e fois comme l'une des « entreprises les plus éthiques au monde » par l'Institut

Ethisphere. Ce classement concerne les plus grandes entreprises cotées en bourse qui ont démontré leur engagement envers des pratiques commerciales éthiques grâce à des programmes ayant un impact positif sur les employés, les communautés et les autres parties prenantes, et contribuant à une performance commerciale durable et rentable à long terme.

Cependant, ce n'est pas suffisant pour nous. En tant que groupe, nous sommes désireux de faire partie du mouvement qui éradique une fois pour toutes les pratiques d'exploitation. L'Oréal a déjà mis en place des politiques et des procédures qui contribuent à résoudre ce problème et, à l'avenir, nous travaillerons à les renforcer davantage et à suivre nos progrès (à la fois à l'échelle mondiale et ici au Canada). Cela inclut la Politique droits humains du groupe, publiée en 2017 (mise à jour en avril 2025), et la Politique droits humains collaborateurs, publiée en 2020. Nous reconnaissons que l'esclavage moderne est un problème complexe qui exige de notre part des investissements en temps et en ressources, ainsi qu'une collaboration, notamment par le biais de notre adhésion à la plateforme « Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales » du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU).

De plus, L'Oréal a pris les mesures suivantes pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement :

Abolition du travail des enfants :
L'Oréal a choisi d'établir un âge minimum obligatoire de 16 ans pour tous les employés, un âge minimum supérieur à celui requis par les conventions n°138 et 182 de l'Organisation internationale du Travail (« OIT »). Toutes les filiales et tous les fournisseurs de L'Oréal sont tenus de vérifier l'âge de tous les nouveaux employés lors de leur embauche. L'Oréal interdit le travail de nuit et le travail dangereux aux employés de moins de 18 ans et demande à ses fournisseurs de faire de même.

Élimination du travail forcé ou obligatoire :
L'Oréal se réfère à la définition du travail forcé et obligatoire telle qu'elle est définie dans la convention n°29 de l'OIT. Le travail forcé et obligatoire est défini comme "tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré". Toutes les formes de travail forcé exercé sous contrainte physique ou menace sont interdites. Par conséquent :

- À moins d'une obligation légale, les papiers d'identité, les passeports ou tout autre document personnel des employés ne peuvent leur être retirés. En cas d'obligation légale, ces documents doivent être remis aux employés à leur première demande;
- Les employés ne peuvent être tenus de payer les frais de recrutement ni de faire des dépôts en espèces pour obtenir un emploi;
- Si des travailleurs de régions étrangères sont embauchés, l'employeur doit payer les frais liés à ces embauches;
- Le recours au travail pénitentiaire n'est possible que s'il est volontaire dans le cadre d'un programme de réinsertion professionnelle et rémunéré au taux du marché. Les fournisseurs doivent demander l'autorisation de L'Oréal avant d'utiliser ce type de main-d'œuvre;
- Le personnel de sécurité doit uniquement assurer la sécurité des personnes et des biens; et

- Toute retenue sur salaire doit être strictement autorisée par la loi. Elle ne peut en aucun cas être utilisée à des fins de confiscation, au profit direct ou indirect de l'employeur.
- Les employés doivent avoir accès à de l'eau potable et à des toilettes;
- Ils doivent être libres de se déplacer sur leur lieu de travail, à l'exception des zones dont l'accès est restreint pour des raisons de confidentialité ou de sécurité.

Termes des contrats :
En 2021, L'Oréal a publié sa Lettre d'engagement éthique mutuel pour rendre publics ses exigences et son engagement envers ses fournisseurs, conformément à ses programmes et politiques mondiaux en matière d'éthique, de responsabilité d'entreprise, de droits humains et de conformité. Ce document couvre les droits humains, les conditions de travail, la protection de l'environnement et l'intégrité des affaires. Il offre également la possibilité à nos partenaires commerciaux d'utiliser notre système de signalement, L'Oréal Speak Up, s'ils estiment que nous ne respectons pas nos propres normes éthiques élevées. Nous déployons progressivement cette nouvelle version auprès de tous les fournisseurs dans le monde. Les fournisseurs de L'Oréal Canada sont tenus de respecter l'Accord sur la Fourniture de Biens et de Services de l'entreprise. Cela inclut des exigences selon lesquelles le "fournisseur s'engage à respecter les droits humains internationalement reconnus" et à "interdire toute forme de travail forcé".

Les équipes d'achat du pays ont pour mission d'identifier de nouveaux fournisseurs et de les recruter grâce à un processus d'intégration. Ce processus fournit aux fournisseurs toutes les informations nécessaires pour comprendre les attentes et les processus de L'Oréal. Le premier objectif est d'obtenir l'engagement du fournisseur envers nos valeurs. Cela se fait en partageant nos attentes en matière de droits humains et, le cas échéant, en signant et en soumettant la Lettre d'Engagement Éthique Mutuel de L'Oréal. Cette lettre concerne les fournisseurs de matières premières, de composants d'emballage, de fabrication sous contrat et de matériaux de point de vente/promotionnels.

Les fournisseurs directement impliqués dans les produits finis de L'Oréal sont également tenus d'informer L'Oréal Canada de tout travail de sous-traitance. Pour les fournisseurs non liés à la production, y compris les services de marketing, la Lettre d'engagement éthique mutuel doit être envoyée et signée conformément à un ensemble précis de règles fondées sur les risques connus et l'exposition commerciale.

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Structure :
L'Oréal Groupe, la plus grande entreprise de produits de beauté au monde, a son siège social au 14, rue Royale, à Paris, en France. L'Oréal Canada est une filiale en propriété exclusive de L'Oréal SA et fait partie de L'Oréal Groupe. L'Oréal Canada est une société constituée en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions, L.R.C. (1985), ch. C-44. L'Oréal Groupe exerce ses activités à l'échelle mondiale, reproduites aux niveaux

régional et local. La structure de gouvernance du Groupe L'Oréal maintient une entreprise mondiale cohérente fondée sur de solides principes éthiques.

Activités :
Le Groupe L'Oréal opère dans 150 pays et emploie plus de 88 000 personnes. Le Groupe L'Oréal compte 37 usines de fabrication, 152 centres de distribution, 22 centres de recherche et 13 centres d'évaluation.

Les activités de L'Oréal Canada sont axées sur les fonctions de l'entreprise et les fonctions commerciales à son siège social de Montréal, sur la distribution locale par l'entremise de son centre de distribution et sur son usine de fabrication à Ville Saint-Laurent. L'Oréal Canada exploite un portefeuille diversifié de produits de 36 marques de beauté au Canada, dans les catégories des cosmétiques, des soins capillaires, des parfums et des soins de la peau. L'Oréal Canada distribue des produits de beauté à des détaillants dans toutes les provinces du Canada et emploie plus de 2000 personnes dans tout le pays dans divers rôles et fonctions, notamment les ventes, le marketing, les opérations et la gestion.

Chaînes d'approvisionnement :
L'Oréal Canada bénéficie du modèle de production intégré du groupe L'Oréal, selon lequel les produits sont fabriqués dans des usines contrôlées et gérées par L'Oréal SA. Cette production est soutenue par la recherche et le développement centralisés, les centres d'évaluation et les fonctions d'approvisionnement en matières premières, qui sont gérés par la division Opérations centralisée de L'Oréal SA à Paris.

Les produits de L'Oréal Canada proviennent de la chaîne d'approvisionnement mondiale intégrée de L'Oréal Groupe. Cela comprend les matières premières achetées dans le monde entier. L'Oréal Canada est pleinement intégrée au programme complet de diligence raisonnable du Groupe en matière de travail forcé et de travail des enfants, qui comprend des vérifications des fournisseurs, des évaluations des risques et des processus de correction. Cela garantit que les matières premières de nos produits finis importés sont soumises aux mêmes normes éthiques rigoureuses.

L'Oréal Canada fait appel à des fournisseurs non liés à la production, y compris des fournisseurs de services dans les domaines de la gestion immobilière, des services professionnels, des TI, du transport, de la sécurité, du nettoyage, des services de traiteur, du marketing, des services-conseils, des vérifications et d'autres services liés aux activités commerciales.

Politiques et processus de diligence raisonnable

Les politiques et les processus de diligence raisonnable suivants ont été mis en place par L'Oréal dans le but de prévenir et de réduire les risques liés à l'utilisation de travail forcé ou de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement.

Politique droits humains de L'Oréal:
Le Groupe a publié sa première politique droits humains en 2017. Ce document vise à faire connaître aux consommateurs, aux parties prenantes et aux autres groupes intéressés l'engagement du Groupe à l'égard des questions relatives aux droits de la personne et la façon dont cet engagement est respecté dans la pratique. Cette politique a été mise à jour en avril 2025.

Cette approche est fondée sur des normes internationalement reconnues, à savoir la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'OIT qui traitent du travail des enfants, du travail forcé, de la non-discrimination et du droit à la liberté d'association et à la négociation collective. Vous pouvez trouver de plus amples informations sur la Politique droits humains de L'Oréal à l'adresse suivante: human-rights-policy-2025.pdf (en anglais seulement).

Politique droits humains collaborateurs de L'Oréal :
En 2020, L'Oréal Groupe a lancé une politique spécifique sur les droits de la personne des employés qui s'engage à respecter une base de droits humains et sociaux universels pour ses employés, peu importe leur poste ou leur emplacement dans le monde.

La Politique droits humains collaborateurs de L'Oréal a été élaborée avec la contribution de parties prenantes internes et externes, y compris l'Institut danois des droits de la personne et des experts des Nations Unies.

Un objectif particulier de la politique est d'assurer un salaire décent pour tous les employés de L'Oréal dans le monde. Le groupe veillera à ce que tous les employés reçoivent au moins le salaire minimum fixé par la loi locale ou les conventions collectives applicables, et qu'ils reçoivent un salaire décent couvrant leurs besoins fondamentaux, calculé selon les meilleures pratiques.

Vous pouvez trouver de plus amples informations sur la Politique droits humains collaborateurs à l'adresse suivante : https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/group/politique-droits-humains-collaborateurs.pdf

La Charte éthique de L'Oréal :
La Charte éthique de L'Oréal est actuellement disponible en 30 langues. Cette Charte éthique est le document de référence qui intègre les principes éthiques du groupe dans la vie professionnelle quotidienne de chaque employé. Elle s'applique à tous les employés du groupe L'Oréal et de ses filiales dans le monde entier. Chaque employé a accès à la version numérique de la charte, qui a été révisée en mars 2023 et a été accompagnée d'une formation en ligne à confirmer par chaque employé. Cette charte, ainsi que d'autres

informations sur nos principes éthiques, est disponible en ligne à l'adresse suivante :https://www.loreal.com/fr/groupe/gouvernance-et-ethique/our-ethical-principles/

À interne, L'Oréal organise chaque année une Journée Éthique depuis 2009, qui permet aux employés du monde entier de poser des questions au PDG de l'entreprise sur l'application des principes éthiques de l'entreprise (y compris sur les droits humains).

En 2025, cela s'est déroulé lors d'une webdiffusion en direct diffusée à tous les employés à travers le monde. Par la suite, nous avons activé localement la Journée Éthique, dans tous les sites au Canada, avec une campagne de communication complète. Le directeur de pays du Canada a répondu aux questions des employés lors d'une session vidéo en direct.

En plus de la Journée Éthique, nous communiquons régulièrement tout au long de l'année sur l'éthique et d'autres sujets connexes. En 2025, les communications sur l'éthique et les présentations FIT aux nouveaux employés ont visé à encourager les employés à utiliser la plateforme Speak Up, qui permet aux employés de L'Oréal et aux parties prenantes (personnel externe, employés de prestataires ou de sous-traitants, fournisseurs, clients, consommateurs, actionnaires et représentants de la société civile) de soulever toute préoccupation éthique grave afin que nous puissions y remédier. Les rapports faits via cette plateforme seront reçus par le bureau de la Direction Éthique de L'Oréal.

La communication a également mis l'accent sur la sensibilisation à nos politiques éthiques et en matière de droits humains et a aidé les employés à comprendre comment faire remonter toute préoccupation localement grâce à notre correspondant éthique local. Toutes les communications ont été envoyées par notre directeur de pays et amplifiées sur tous les canaux internes, y compris notre bulletin d'information hebdomadaire pour tous les employés et les canaux tels que les écrans numériques et les affiches dans les zones à fort trafic (par exemple, la cafétéria et la réception).

Les employés ont également accès à un site intranet dédié, qui fournit des informations supplémentaires sur l'éthique, y compris les droits humains.

À l'externe, le groupe a investi des ressources considérables pour partager le Programme éthique de L'Oréal et sa mise en œuvre via le site web corporatif du groupe. Cela comprend le travail sur les droits humains, l'engagement envers le Pacte mondial des Nations Unies, le programme « Buy & Care » et notre programme L'Oréal pour le Futur.

Cet engagement se traduit également par une participation active à des coalitions sectorielles. L'Oréal est ainsi membre fondateur de la coalition *Traceability Alliance for Sustainable Cosmetics* (TRASCE), lancée en février 2023. Cette initiative collaborative, réunissant plusieurs acteurs majeurs de l'industrie cosmétique, a pour objectif principal de cartographier les chaînes d'approvisionnement clés du secteur afin d'améliorer collectivement la traçabilité des ingrédients et des matériaux, et d'identifier plus efficacement les zones de risque en matière de droits humains aux niveaux les plus profonds de la chaîne. L'engagement de L'Oréal au sein de TRASCE témoigne de sa volonté d'aller au-delà de ses obligations légales immédiates et de contribuer à des solutions sectorielles durables pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants.

Dans cette même dynamique, L'Oréal a rejoint en 2025 l'initiative Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX), une plateforme collaborative mondiale de gestion et de partage des données éthiques, sociales et environnementales des chaînes d'approvisionnement. Cette adhésion renforce la vigilance de L'Oréal et l'amélioration continue des conditions de travail et de l'impact environnemental chez les fournisseurs, en s'appuyant notamment sur la méthodologie d'audit Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA). SMETA, reconnue pour son alignement avec des standards éthiques élevés, permet une évaluation approfondie des risques sociaux tels que le travail forcé ou la liberté d'association.

Risques liés au travail forcé et au travail des enfants

Afin d'atténuer les risques de travail forcé et de travail des enfants, L'Oréal Canada applique le processus suivant :

Audits sociaux :
Une évaluation des risques réels et potentiels en matière de droits de la personne dans nos propres activités est actuellement menée au moyen d'audits sociaux réguliers effectués au Canada sur les trois sites.

Dans le cadre de l'audit social de 2025, aucun incident de travail forcé ou obligatoire, ni de travail des enfants, n'a été identifié dans les opérations propres à L'Oréal Canada.

Les risques liés aux opérations mondiales et aux chaînes d'approvisionnement sont actuellement gérés par le biais d'audits sociaux, qui sont menés par les Départements des achats de chaque pays individuel. Un audit social doit être réalisé pour les fournisseurs avec lesquels L'Oréal entretient une relation directe :

- Les principaux fournisseurs de matières premières dans les pays à risque élevé;
- Tous les fournisseurs de composants dans les pays à risque élevé;
- Tous les sous-traitants et fabricants à forfait dans tous les pays;
- Tous les fournisseurs d'équipement industriel dans les pays à risque élevé;
- Tous les fournisseurs de matériel de point de vente et promotionnel dans les pays à risque élevé;
- Tous les fournisseurs de services de point de vente (co-emballeurs) dans tous les pays; et
- Tous les fournisseurs d'appareils électroniques cosmétiques dans les pays à risque élevé.

Notre processus d'audit social :
Des audits sociaux semi-annoncés sont réalisés par un cabinet d'audit indépendant spécialisé et sont menés dans la langue locale.

En 2024, la norme de L'Oréal a été mise à jour afin de renforcer les exigences. Le Groupe L'Oréal effectue des audits initiaux et des nouveaux audits après trois ans. Les audits de suivi permettent de vérifier l'efficacité des plans de mesures correctives (« PMC »). Un outil de gestion des audits sociaux permet de planifier les audits à l'aide du système du fournisseur externe et de gérer les résultats et les plans d'action pour tous les fournisseurs concernés.

Au total, 1 499 audits sur place ont été effectués en 2025, dans le cadre des procédures d'audits réguliers, mais aussi dans le cadre d'audits ponctuels à la suite d'une analyse des risques. En 2025, 73 % des audits ont reçu le résultat Satisfactory ou Needs Continuous Improvement. Dans la continuité des actions mises en œuvre, L'Oréal suit l'amélioration de ce pourcentage. En 2025, 1039 fournisseurs ont rempli une évaluation validée par EcoVadis de leurs politiques sociales, environnementales et éthiques, ainsi que de leur déploiement auprès de leurs propres fournisseurs.

Le processus révisé d'audit social a été étendu afin de couvrir un plus grand nombre de fournisseurs, il comporte une liste mise à jour des pays à risque élevé (à l'aide de la base de données Verisk Maplecroft) et contient un éventail de questions mises à jour et plus larges (notamment sur les sujets du travail des enfants, du travail forcé et des heures de travail). Une base de données mondiale a été mise en place pour faciliter le processus d'audit.
Les fournisseurs situés dans des pays à risques identifiés par Verisk Maplecroft sont soumis à un audit social obligatoire, avant tout référencement.

Actions en cas de risques :
Les problèmes potentiels révélés lors du processus d'audit donnent lieu à un Plan d'Action Correctif (PAC), qui est examiné par nos fournisseurs avant le départ des auditeurs.

Les audits reçoivent une évaluation de la part des auditeurs externes : « Satisfaisant », « Nécessite des améliorations continues », « Nécessite une action immédiate » ou « Tolérance zéro ». Les équipes d'achat doivent suivre la mise en œuvre de tous les PAC par les fournisseurs.

Les sites classés « Tolérance zéro » doivent immédiatement arrêter la production et font l'objet d'un audit de suivi. L'audit de suivi, qui est financé par le fournisseur, doit être évalué comme « Satisfaisant » ou « Nécessite des améliorations continues » pour que les relations commerciales et la production reprennent. L'équipe des achats devra également se mettre d'accord avec le Directeur des Achats Corporatif avant toute reprise de la production.

Mesures correctives

En 2025, L'Oréal Canada n'a constaté aucun cas direct de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités canadiennes nécessitant des mesures correctives. Toutefois, dans le cadre de notre engagement envers la surveillance et l'amélioration continues de la chaîne d'approvisionnement, nous participons activement au programme mondial de diligence raisonnable de L'Oréal Groupe. Cela comprend l'examen des résumés des audits des fournisseurs et la mise en œuvre de PMC pour tout problème relevé, y compris ceux liés à l'approvisionnement en matières premières pour les produits finis que nous

importons. Cela garantit que des mesures correctives sont appliquées tout au long de la chaîne d'approvisionnement, même en amont de notre engagement direct auprès des fournisseurs de produits finis au Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements concernant la diligence raisonnable mondiale de L'Oréal Groupe et les PMC mis en place en 2025, veuillez consulter le rapport annuel 2025 de L'Oréal Groupe ici.

Remédiation en cas de perte de revenus

À ce jour, il n'y a eu aucun cas identifié ou signalé de perte de revenus pour les familles vulnérables résultant des mesures prises pour éliminer l'utilisation du travail forcé ou du travail des enfants dans nos activités et chaînes d'approvisionnement.

Formation

L'Oréal propose à tous ses employés une gamme de formations internes sur le comportement éthique et les achats éthiques.

Un module spécifique et obligatoire sur l'éthique, qui aborde les droits humains, est imposé à tous les employés depuis 2014. Il fait partie du processus d'intégration lorsqu'un employé rejoint le groupe. En date du 31 décembre 2025, 84 % des employés mondiaux ayant accès au module en ligne avaient suivi cette formation. Il existe également un module de formation obligatoire sur les pratiques d'achat responsables pour tous les nouveaux employés du service des achats.

À l'externe, le groupe fournit des orientations et un soutien en partageant le questionnaire et le processus d'audit avec l'organisme qui réalise nos audits sociaux.
L'Oréal propose également à ses fournisseurs mondiaux des sessions de formation sur notre programme « Buy & Care » ainsi qu'une formation en ligne sur le processus d'audit social via un portail dédié.

Évaluation de l'efficacité

L'engagement de L'Oréal en faveur des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes sur le lieu de travail et de l'environnement est soutenu au plus haut niveau de l'entreprise par son président-directeur général, qui renouvelle chaque année l'engagement de L'Oréal envers le Pacte mondial des Nations Unies. Cela est soutenu par le conseil d'administration, qui accorde une grande importance au respect des principes éthiques de L'Oréal – l'intégrité, le respect, le courage et la transparence - et plus généralement à sa Charte éthique. La cheffe de la direction du développement durable & des droits humains, membre du comité exécutif, promeut une culture du respect des droits humains et des libertés fondamentales dans le groupe. Cette mission lui a été confiée par le président directeur général de L'Oréal, à qui elle rend compte.

La cheffe de la direction du développement durable & des droits humains dispose d'un budget et d'une équipe dédiée composée d'experts en droits humains. Elle s'appuie sur toutes les équipes et ressources du groupe pour mener à bien son travail.

Le comité des droits humains, présidé par la cheffe de la direction du développement durable & des droits humains et composé de représentants des différentes activités, fonctions et zones géographiques (y compris les achats, les ressources humaines, la responsabilité sociale des entreprises, la sécurité, la sûreté, etc.), permet une coordination au sein du groupe en ce qui concerne la Politique droits humains du groupe. Son objectif principal est de favoriser l'émergence d'une culture des droits humains au sein du groupe.

Au niveau des pays, les directeurs de pays sont responsables de veiller au respect des droits humains et des libertés fondamentales. Les équipes des ressources humaines au niveau local sont responsables de promouvoir une culture du respect des droits humains et des libertés fondamentales.

Chaque pays dispose d'un correspondant en matière d'éthique qui soutient les différentes fonctions de l'entreprise et fait office de point de contact local pour toutes les questions liées à l'éthique de la part des employés. Les employés, ainsi que toutes les autres parties prenantes, peuvent utiliser le site web L'Oréal Speak Up comme mécanisme sécurisé pour soulever des préoccupations directement auprès de leur correspondant en matière d'éthique.

De plus, depuis 2020, chaque marché dispose d'un correspondant en matière de droits humains qui rend compte des questions ou des cas liés aux droits humains, ainsi que du soutien à la coordination de la direction locale avec d'autres parties prenantes internes concernant ces questions.

Les employés peuvent contacter leur responsable, leur directeur des ressources humaines, leur directeur juridique, leur directeur des achats, leur correspondant en matière de droits humains, leur correspondant en matière d'éthique et, en dernier recours, les départements mondiaux de l'éthique et des droits humains s'ils ont des questions sur la conformité.

Afin d'assurer l'efficacité des efforts susmentionnés pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement, L'Oréal Groupe utilise une approche globale à volets multiples dans toutes ses entités, y compris L'Oréal Canada. Cette approche s'harmonise avec les pratiques exemplaires reconnues et comprend :

- **Examens et vérifications réguliers :** L'Oréal Groupe examine et vérifie régulièrement ses politiques et procédures relatives au travail des enfants et au travail forcé afin de s'assurer qu'elles demeurent efficaces et à jour.
- **Suivi des indicateurs de rendement clés :** Les progrès sont suivis au moyen d'indicateurs de rendement clés, y compris les niveaux de sensibilisation des employés, le nombre de cas signalés et résolus par l'entremise de mécanismes de règlement des griefs comme la plateforme Speak Up, et l'inclusion de clauses pertinentes dans les contrats avec les fournisseurs.

- **Examens externes indépendants :** L'Oréal Groupe collabore avec des organisations externes pour effectuer des examens et des vérifications indépendants, fournissant ainsi une évaluation objective de ses efforts.
- **Collaboration avec les fournisseurs :** L'Oréal Groupe travaille en étroite collaboration avec ses fournisseurs pour évaluer l'efficacité de leurs mesures visant à lutter contre le travail des enfants et le travail forcé. Cela comprend la surveillance des indicateurs de rendement clés pertinents dans leurs activités et la fourniture d'un soutien pour améliorer leur rendement.

Cette approche à volets multiples, qui met l'accent sur l'amélioration continue et l'atténuation proactive, souligne l'engagement indéfectible de L'Oréal Groupe et L'Oréal Canada à respecter les droits de la personne dans toute sa chaîne de valeur.

Enfin, depuis 2020, le Groupe L'Oréal a lancé *L'Oréal for the Future*, nos engagements à l'horizon 2030. Ils marquent une nouvelle étape cruciale dans la réponse aux défis environnementaux et sociaux auxquels notre monde est confronté. Les objectifs pertinents comprennent les éléments ci-dessous, et nous rendrons compte annuellement des progrès réalisés :

- D'ici 2030, 100 % des employés de nos fournisseurs stratégiques percevront au moins un salaire vital couvrant leurs besoins fondamentaux et ceux de leurs ayants droit, calculé conformément aux meilleures pratiques.
- D'ici 2030, nous aiderons 100 000 personnes supplémentaires issues de communautés défavorisées à accéder à l'emploi.

L'Oréal Canada jouera pleinement son rôle pour contribuer à l'atteinte des objectifs mondiaux décrits ci-dessus.

Approbation et attestation

Ce rapport a été approuvé conformément à l'alinéa 11(4)(b)(ii) de la Loi par le Conseil d'administration de L'Oréal Canada Inc. pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2025. Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de l'article 11 de celle-ci, je certifie que j'ai examiné les informations contenues dans ce rapport pour L'Oréal Canada Inc. Sur la base de mes connaissances, et ayant exercé une diligence raisonnable, je certifie que les informations contenues dans ce rapport sont vraies, précises et complètes à tous égards matériels, aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Signé par:

SIGNÉ

An Verhulst-Santos
Président et directeur général, administrateur
L'Oréal Canada Inc.
25 mai, 2026

Annexe

L'Oréal Groupe : Nos valeurs et principes éthiques
https://www.loreal.com/fr/groupe/gouvernance-et-ethique/our-ethical-principles/

L'Oréal Groupe : Code d'éthique
https://www.loreal.com/fr/articles/commitments/code-of-ethics/

L'Oréal Groupe : Politique "Speak Up" (Politique d'alerte)
https://www.loreal.com/fr/articles/commitments/speak-up-policy/

L'Oréal Groupe : Politique relative aux droits de l'homme
:human-rights-policy-2025.pdf (en anglais seulement)

L'Oréal Groupe : Politique relative aux droits de l'homme des employés
https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/group/politique-droits-humains-collaborateurs.pdf

L'Oréal Groupe : Document de référence
https://www.loreal-finance.com/fr/document-enregistrement-universel

Lettre d'engagement éthique mutuel L'Oréal Groupe :
https://www.loreal.com/fr/articles/commitments/loreals-mutual-ethical-commitment-letter/