

ITX CANADA LTD. - RAPPORT SUR L'ESCLAVAGE MODERNE (CANADA)

Le présent rapport sur l'esclavage moderne (le « **rapport** ») a été préparé conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada). Ce rapport est rédigé au nom d'ITX Canada Ltd. (« **ITX Canada** ») et porte sur la période allant du 1^{er} février 2023 au 31 janvier 2024 (appelée l'année « 2023 » dans ce rapport).

Ce rapport décrit les mesures prises par ITX Canada pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soient utilisés à n'importe quelle étape de la production de biens au Canada ou ailleurs par ITX Canada ou de biens importés au Canada par ITX Canada.

ITX Canada est une filiale à part entière d'Industria de Diseño Textil, S.A. (Inditex, S.A.) (ci-après « Inditex »), une société ouverte espagnole inscrite à la bourse de Madrid et dont le siège social est situé à Arteixo, en Galice (Espagne). Inditex et ses filiales (le « groupe Inditex ») sont une entreprise mondiale de mode, de conception, de distribution et de commerce de détail dont la clientèle est répartie dans plus de 210 marchés. Le groupe Inditex constitue un ensemble de plusieurs marques commerciales : Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho et Zara Home.

Inditex s'engage pleinement à respecter, à promouvoir et à protéger les droits de la personne dans l'ensemble de sa chaîne de valeur, une résolution qui est intégrée à tout son modèle commercial. Inditex ne tolère aucune forme moderne d'esclavage ou de traite de personnes au sein de son organisation ou de sa chaîne d'approvisionnement et s'engage à participer activement à la promotion des droits de la personne et à s'employer à les respecter de façon proactive. En tant que membre du groupe Inditex, ITX Canada applique les politiques et les pratiques de diligence raisonnable d'Inditex à l'égard des droits de la personne.

I. STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Structure et activités

Constituée en corporation au Nouveau-Brunswick (Canada), ITX Canada a son siège social à Montréal, au Québec (Canada), et exerce ses activités au Canada sous les noms de Zara, Massimo Dutti et Bershka. ITX Canada distribue les produits que se procure Inditex sur le marché canadien. À la fin de l'exercice 2023 (se terminant le 31 janvier 2024), ITX Canada exploitait 31 magasins, employait 2 653 membres du personnel et comptait 493 fournisseurs directs actifs à travers le Canada.

ITX Canada, en tant que membre du groupe Inditex, s'engage pleinement à respecter, à promouvoir et à protéger les droits de la personne dans toute sa chaîne de valeur. Inditex rejette toute forme d'esclavage moderne ou de traite de personnes au sein de son organisation ou de sa chaîne d'approvisionnement et s'engage à participer activement à la promotion des droits de la personne et à s'employer à les respecter de façon proactive.

Alliances et partenariats

Inditex prend part à nombre d'initiatives et de partenariats qui soutiennent son engagement envers l'élimination du travail forcé et du travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement. Par exemple :

- Depuis 2005, Inditex est membre de l'Initiative d'éthique commerciale (Ethical Trading Initiative ou ETI), une alliance de premier plan composée de sociétés, de syndicats internationaux et d'organisations non gouvernementales qui utilise une plateforme de dialogue pour améliorer les conditions de travail des travailleurs.
- Inditex entretient l'une de ses relations les plus significatives avec la fédération syndicale internationale IndustriALL, avec laquelle Inditex a signé un accord-cadre mondial en 2007, renouvelé

d'abord en 2014, puis en 2019. Dans le cadre de cet accord, Inditex fournit à IndustriALL une liste des fabricants d'Inditex et leur niveau de conformité aux politiques d'Inditex. IndustriALL et ses sociétés affiliées disposent également d'un accès raisonnable aux centres de production.

- En 2009, Inditex et UNI Global Union (UNI) ont signé un accord mondial pour la mise en œuvre des droits fondamentaux du travail et du travail décent qui couvre l'ensemble du groupe Inditex. UNI est un réseau de syndicats du secteur du commerce et de la vente au détail qui représente plus de 20 millions de travailleurs répartis dans 150 pays.
- En 2017, Inditex a signé un partenariat public-privé avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) afin de promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) dans les communautés de culture cotonnière. En date d'octobre 2013, Inditex est également un partenaire acheteur direct du programme *Better Work* de l'OIT, une plateforme visant à améliorer la conformité aux normes fondamentales du travail et à la législation nationale de l'OIT.
- En octobre 2023, Inditex et la Fédération internationale de l'industrie de l'habillement (une organisation qui regroupe 100 000 fabricants de plus de 40 pays par l'entremise de ses associations membres) ont signé un accord-cadre visant à favoriser une transformation importante de l'industrie mondiale du vêtement, ouvrant la voie au développement de projets destinés à améliorer les conditions de travail, à protéger l'environnement, à progresser vers la circularité et à promouvoir la transparence et la traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement.
- Inditex participe au Business Learning Program (programme de formation professionnelle) de Shift, un programme de premier plan sur les droits de la personne qui réunit des sociétés de tous les secteurs prêtes à travailler à la mise en œuvre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies.
- Inditex et le Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) collaborent depuis 2020 dans le but commun de répondre aux besoins vestimentaires des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays. Par l'entremise de ce partenariat stratégique, Inditex, en collaboration avec ses fournisseurs, soutient le HCR dans ses efforts dirigés à héberger des réfugiés qui ont été forcés d'abandonner leur domicile et à les aider à retrouver leur dignité.
- Inditex fait partie du partenariat Tent Partnership for Refugees, fondé par la fondation Tent Foundation, un réseau mondial de plus de 200 entreprises qui cherche à mobiliser le secteur privé en vue de créer des partenariats destinés à améliorer la vie des réfugiés.

Chaîne d'approvisionnement

La chaîne d'approvisionnement d'Inditex est présente dans le monde entier. En 2023, elle comptait 1733¹ fournisseurs directs de produits et 8123² usines ou fournisseurs indirects (collectivement, « chaîne d'approvisionnement » ou « fournisseurs ») dans 45 marchés, et elle générait plus de trois millions d'emplois. Les usines déclarées par nos fournisseurs participaient à divers procédés, plus particulièrement, concernant des produits textiles, à des procédés de finition, d'impression, de teinture et de lavage, de couture, de coupe, de filature et de tissage, ainsi qu'à d'autres procédés applicables aux matières premières.

¹ Ces chiffres incluent les fournisseurs comptant plus de 20 000 unités de production au cours des campagnes d'été et d'hiver 2023, selon les données primaires extraites des systèmes de la société (les fournisseurs dont la production est inférieure à 20 000 unités représentent 0,19 %).

² Ces chiffres incluent les usines déclarées par les fournisseurs comptant plus de 20 000 unités de production au cours des campagnes d'été et d'hiver 2023 dans le système de gestion du fabricant pour les commandes de 2023.

La gestion de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement du groupe de sociétés d'Inditex (le « **groupe Inditex** ») est organisée par Inditex à l'extérieur du Canada. En tant que membre du groupe Inditex, ITX Canada s'appuie raisonnablement sur les politiques d'Inditex, y compris ses processus en matière de droits de la personne, de traçabilité, de vérification et de diligence raisonnable qui sont mis en œuvre à l'échelle mondiale auprès de tous ses fournisseurs et fabricants, et s'y conforme.

Inditex s'efforce d'établir des relations étroites avec ses fournisseurs. À cette fin, Inditex organise sa chaîne d'approvisionnement par l'entremise de dix groupes de fournisseurs différents, lesquels constituent des espaces destinés à favoriser le dialogue et la coopération avec les acteurs de l'industrie, comme les syndicats, les employeurs, les administrations et les ONG. En 2023, Inditex comptait dix groupes en Espagne, au Portugal, au Maroc, en Turquie, en Inde, au Pakistan, au Bangladesh, en Chine, au Cambodge et au Vietnam, où 98 % de ses vêtements ont été produits.

La stratégie de gestion de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex repose sur la participation et la collaboration avec les intervenants. À cet égard, Inditex collabore de façon proactive avec des experts, des partenaires, des associations de l'industrie, des intervenants et d'autres organisations pertinentes, y compris des ONG, pour développer divers projets et partenariats et veiller à ce que les fournisseurs et les fabricants réalisent leurs activités conformément aux pratiques responsables et aux valeurs qu'Inditex défend.

II. POLITIQUES ET DILIGENCE RAISONNABLE

Politiques

Dans le cadre du groupe Inditex, ITX Canada s'engage pleinement à respecter, à promouvoir et à protéger les droits de la personne dans toute sa chaîne de valeur. Pour ce faire, Inditex a élaboré un certain nombre de politiques qui illustrent son engagement à garantir le respect des normes les plus élevées en matière de droits de la personne partout où l'entreprise exerce ses activités. ITX Canada est assujettie à ces politiques et pratiques.

Le conseil d'administration d'Inditex est l'organisme responsable d'approuver la stratégie d'Inditex en matière de durabilité. Le conseil d'administration est soutenu par les comités suivants, lesquels le supervisent et le conseillent à l'égard des questions relatives à la durabilité sociale et environnementale :

- Le comité de la durabilité joue le rôle de conseil consultatif responsable d'assurer le suivi de notre stratégie et de nos pratiques de durabilité sociale et environnementale, y compris la mise en œuvre de la stratégie du groupe en matière de droits de la personne, ainsi que de favoriser l'engagement à l'égard des objectifs de développement durable.
- Le comité de vérification et de conformité surveille et évalue les risques financiers, de conformité et non financiers, comme les risques découlant des actions du groupe relativement à ses pratiques sociales, environnementales et autres pratiques de durabilité, y compris les risques en lien avec les droits de la personne, comme le travail forcé et le travail des enfants.
- Le conseil consultatif social formule des conseils sur les questions de durabilité et est composé de membres indépendants externes qui jouent un rôle clé dans l'établissement de relations avec les intervenants dans les régions où Inditex exerce ses activités commerciales.
- Le comité d'éthique veille au respect des normes de conduite. Le comité d'éthique gère également la ligne d'aide en matière d'éthique, un mécanisme de requêtes et de règlement des griefs qui renforce la diligence raisonnable en participant à repérer et à corriger les répercussions nuisibles potentielles sur les droits de la personne.

Les politiques d'Inditex qui suivent, dont certaines sont décrites plus en détail ci-dessous, visent précisément à empêcher l'utilisation du travail forcé dans ses chaînes d'approvisionnement :

- Politique en matière de droits de la personne
- Code de conduite
- Code de conduite des fournisseurs et des fabricants
- Politique de durabilité
- Politique de diligence raisonnable
- Politique sur les canaux de signalements internes
- Procédure relative à la ligne d'aide en matière d'éthique
- Politique mondiale contre le harcèlement

Politique en matière de droits de la personne

La politique en matière de droits de la personne d'Inditex, approuvée en 2016 et mise à jour en 2024, porte sur l'engagement de l'entreprise à l'égard du respect des droits de la personne reconnus à l'échelle internationale et énonce les valeurs et les principes qui guident ses activités commerciales dans l'ensemble de ses champs d'action.

Plus précisément, le groupe Inditex respecte les droits de l'enfant et rejette le travail des enfants, conformément aux dispositions de la Convention n° 138 de l'OIT et à l'âge minimum d'admission à l'emploi en vertu de la réglementation pertinente de chaque pays. La politique établit que le groupe n'embauchera aucun enfant de moins de 16 ans, à moins que cela ne constitue une violation des règlements locaux applicables. Par ailleurs, par le biais du code (décrit ci-dessous), elle interdit à ses fournisseurs et/ou fabricants d'embaucher toute personne de moins de 16 ans ou plus âgée si la législation locale stipule un âge minimum plus élevé.

Le groupe Inditex rejette également toute forme de travail forcé ou obligatoire, au sens de la Convention n° 29 de l'OIT. Cela s'applique à la fois à ses propres employés et à toute sa chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'à toute personne physique et/ou morale liée au groupe.

Cette politique exige que tous les fabricants et fournisseurs s'engagent à respecter les droits de la personne et les droits du travail de leurs employés et à faire en sorte que leurs propres partenaires commerciaux participent à ces engagements.

Code de conduite

Le code de conduite (aussi simplement appelé « **code** ») du groupe Inditex est le document énonçant les engagements et les principes en matière d'éthique qui guident la façon dont Inditex mène ses activités, à la fois à l'interne et à l'externe, auprès des clients, des fournisseurs, des actionnaires et des communautés au sein desquelles la société est active. Le code s'applique à l'ensemble du groupe Inditex, y compris ITX Canada. Tous les employés et membres des entités dirigeantes de chaque entreprise du groupe sont tenus de s'y conformer. Le code rejette expressément l'utilisation de toute forme de travail forcé ou obligatoire et comprend des dispositions concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, le versement de la rémunération, le respect de la convention de l'OIT sur les heures de travail et les heures supplémentaires, ainsi que le respect de la liberté d'association et de négociation collective. Le code a été approuvé par le conseil d'administration en 2012 et mis à jour en 2024.

Code de conduite des fournisseurs et des fabricants

Le code de conduite des fournisseurs et des fabricants d'Inditex constitue le fondement des relations avec les fournisseurs de la société. Approuvé par le conseil d'administration en 2001 et modifié en 2012, il définit les normes minimales en matière de comportement éthique et responsable que tous les fournisseurs et fabricants du groupe doivent respecter dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Le code s'applique à tous les fabricants et fournisseurs qui participent à tous les niveaux et à tous les processus relatifs aux produits que le groupe Inditex met en marché et s'appuie sur les principes fondamentaux qui définissent la conduite en matière d'éthique d'Inditex.

Avant de commencer à travailler pour Inditex et en vue de faire partie de la chaîne d'approvisionnement de la société, tous les fournisseurs doivent d'abord accepter les exigences minimales d'Inditex (EMI) et s'engager à les respecter (et à les faire observer au sein des installations avec lesquelles ils travaillent). Les EMI incluent la conformité au code de conduite des fournisseurs et des fabricants et à la politique en matière de droits de la personne d'Inditex, entre autres politiques et normes, qui rejette explicitement l'esclavage et la traite de personnes et se fonde sur les lois nationales applicables et les normes internationales en la matière, auxquelles nos fournisseurs et fabricants doivent se conformer.

La première disposition du code stipule que : « *Inditex ne permet aucune forme de travail forcé ou non volontaire chez ses fabricants et fournisseurs. Ceux-ci ne peuvent exiger de leurs employés qu'ils effectuent un « acompte » d'aucune sorte et ne sont pas non plus autorisés à conserver les documents d'identité de leurs employés. Les fabricants reconnaissent le droit de leurs employés de quitter leur employeur après un préavis raisonnable* ».

Le code de conduite des fournisseurs et des fabricants précise que « *les aspects liés à ces limitations seront assujettis aux Conventions n^{os} 29 et 105 de l'Organisation internationale du Travail (OIT)* ».

Le code stipule également que *les fabricants et les fournisseurs ne doivent pas employer de mineurs. Inditex définit les mineurs comme les personnes qui n'ont pas encore atteint leur 16^e anniversaire. Dans les cas où la législation locale fixe un âge minimum plus élevé, la limite supérieure s'applique. Les personnes âgées de 16 à 18 ans seront considérées comme de jeunes travailleurs. Les jeunes travailleurs ne doivent pas travailler pendant la nuit ou dans des conditions dangereuses.*

Plus précisément, les aspects liés à l'interdiction du travail des enfants seront développés conformément aux Conventions n^{os} 138 et 182 de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Diligence raisonnable au sein de la chaîne d'approvisionnement

La diligence raisonnable est le processus utilisé pour repérer les répercussions nuisibles potentielles sur les droits de la personne dans l'ensemble de la chaîne de valeur de la société et leur priorisation ultérieure en vue d'intégrer les résultats aux différents processus du groupe. Ce processus est mis à jour de façon permanente afin de renforcer la stratégie, de concert avec nos intervenants.

À l'égard de la portée de la stratégie des droits de la personne, la vision d'Inditex coïncide avec celle des principes directeurs des Nations Unies. Cela signifie identifier et prioriser les répercussions potentielles de façon à incorporer les résultats à nos activités, concevoir des outils pour les prévenir et les atténuer, et enrichir et compléter ces outils en permanence.

La création de ces processus engage tous les services clés de la société, comme les ressources humaines, la gestion des risques ou la conformité, et ces processus sont constamment revus et mis à jour.

Conformément aux principes et critères d'action établis dans le code de conduite des fournisseurs et des fabricants, chez Inditex, nous nous engageons fermement à prévenir les risques en matière de conformité de la part de tiers avec lesquels Inditex entretient des relations d'affaires.

À cet égard, la politique de diligence raisonnable, approuvée par le conseil d'administration en septembre 2019, a été élaborée afin d'harmoniser les relations avec nos partenaires commerciaux, nos fournisseurs et nos gros clients avec les processus décrits dans la norme internationale ISO 37001 « Systèmes de management anti-corruption », ainsi qu'avec les règlements et les normes les plus strictes en matière de lutte contre la corruption. Le processus de diligence raisonnable régi par cette politique consiste à identifier et à analyser l'ensemble des fournisseurs, partenaires commerciaux et tiers avec lesquels Inditex entretient des relations commerciales du point de vue de la corruption, de la fraude, des sanctions en matière de commerce international et/ou de tout autre risque similaire. En raison de son importance, de sa nature et de son ampleur, la chaîne d'approvisionnement constitue un secteur prioritaire de la chaîne de valeur sur le plan du respect et de la promotion des droits de la personne et des droits du travail des travailleurs. À cet égard, le soutien et l'évaluation de nos fournisseurs constituent un élément fondamental de la diligence raisonnable au sein de la chaîne d'approvisionnement; il oriente nos stratégies et assure la protection des travailleurs et la promotion de leurs droits.

Une diligence raisonnable complète et efficace concernant les droits de la personne au sein d'une chaîne d'approvisionnement mondiale entraîne des politiques, des outils et de solides pratiques conçus pour repérer, prioriser et atténuer les répercussions sur les personnes. Inditex a élaboré une gestion socialement durable de sa chaîne d'approvisionnement qui s'assortit d'un programme de conformité rigoureux comprenant des audits, des plans de mesures correctives et de la formation, entre autres mesures, ainsi qu'une stratégie visant à « Placer les travailleurs au centre ». Cette stratégie repose sur le respect et la promotion des droits de la personne, ainsi que sur la création de valeur sociale au sein de la communauté et de l'industrie.

Bien que la diligence raisonnable soit un processus continu, la fin du cycle de la stratégie « Placer les travailleurs au centre » 2019-2022 a fourni le cadre et le contexte idéaux pour effectuer une réflexion approfondie et systématique visant à garantir que la nouvelle phase de la stratégie repose sur la gestion des répercussions réelles et potentielles qui sont de la plus haute priorité.

Dans le cadre de ce processus d'examen de la diligence raisonnable, nous avons eu recours à diverses sources d'information internes et externes, comme des enquêtes, des entretiens avec des partenaires clés comme IndustriALL ou l'OIT, des renseignements sur les audits sociaux de nos fournisseurs, des analyses de la législation, des rapports sur les tendances et les risques en matière de droits de la personne, entre autres.

Nous avons également mis à profit notre travail et nos relations dans chacune des régions géographiques de nos fournisseurs. Ce processus, mené conformément aux principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, a amené la participation de tous les secteurs de la durabilité, des équipes locales regroupées et d'autres secteurs de l'entreprise. L'organisation Shift, un centre d'expertise de premier plan sur les principes directeurs des Nations Unies, y a également pris part.

Le travail forcé, le travail des enfants et l'esclavage moderne ont été pris en considération et représentés dans cet exercice de diligence raisonnable.

Diligence raisonnable renforcée

Inditex exerce également une diligence raisonnable renforcée en vue de repérer d'éventuelles violations des droits de la personne qui pourraient être particulièrement complexes à détecter par l'entremise d'audits

sociaux standard. Si le système de diligence raisonnable d'Inditex détermine l'existence d'une possible violation de ses normes ou détecte tout risque éventuel pour les droits de la personne au sein de sa chaîne d'approvisionnement en lien avec le travail forcé ou le travail des enfants, Inditex peut mettre fin à sa relation d'affaires avec le ou les fournisseurs concernés ou bloquer ces derniers. Cela comprend une approche holistique en matière de gestion de l'approvisionnement, y compris l'engagement des intervenants, le renforcement des capacités et l'amélioration constante au moyen de diverses initiatives. En outre, cela suppose une analyse approfondie de l'ensemble du groupe d'entreprises et des relations commerciales de tous les nouveaux fournisseurs et fabricants actuels et potentiels.

Plus précisément, la diligence raisonnable renforcée d'Inditex comprend notamment :

- une analyse destinée à établir si des tiers figurent dans les listes de sanctions;
- une analyse destinée à établir si des tiers entretiennent des liens d'affaires ou commerciaux avec des entités sanctionnées;
- l'analyse de toute mention dans les rapports publiés par des ONG ou d'autres institutions;
- l'utilisation d'outils informatiques ou d'information spécialisés dans les droits de la personne;
- l'utilisation d'outils de repérage des transactions mondiales;
- l'utilisation d'outils d'évaluation de la réputation;
- la réalisation d'essais à isotopes afin de démontrer l'origine des matières premières utilisées dans la production de vêtements.

Grâce à son système de diligence raisonnable renforcée, le système de contrôle déjà solide est d'autant consolidé, aidant ainsi Inditex à identifier les risques potentiels de non-conformité avec nos normes.

Stratégie « Placer les travailleurs au centre 2023-2025 »

Les leçons tirées de la mise en œuvre de la stratégie « Placer les travailleurs au centre 2019-2022 » et de la mise à jour de 2022 de l'exercice de diligence raisonnable ont été déterminantes pour l'élaboration de la stratégie « Placer les travailleurs au centre 2023-2025 ».

Cette nouvelle phase continue de concentrer les efforts sur l'incidence et l'engagement, en plus de mettre davantage l'accent sur la transformation et le développement, et s'assortit d'un engagement public à atteindre trois millions de personnes.

Cette nouvelle phase est structurée en fonction de cinq secteurs d'incidence prioritaires (SIP) : le dialogue social, la santé, les salaires suffisants, le respect et la résilience. En outre, elle met davantage l'accent sur les groupes vulnérables en tant que bénéficiaires directs de cette stratégie, notamment les femmes, les migrants, les personnes handicapées ou les travailleurs qui participent à la production de matières premières, entre autres.

Les répercussions relatives à l'environnement et aux changements climatiques ont été incluses, ce qui assure une perspective globale sur le respect des droits de la personne et l'intégration de questions comme la migration et les changements climatiques, la transition équitable et l'avenir du travail. Le travail forcé, le travail des enfants et l'esclavage moderne ont également été pris en compte et présentés dans l'exercice de diligence raisonnable.

Tout comme lors des phases précédentes, une collaboration et un dialogue continus avec nos intervenants et avec les équipes de durabilité regroupées demeurent des éléments stratégiques pour développer des










initiatives, répondre aux besoins actuels des travailleurs et, dans la mesure du possible, anticiper les besoins futurs.

Chacun de ces secteurs d'incidence prioritaires vise un objectif général et des lignes d'action différentes qui sont concrétisées par des activités et des projets sur le terrain développés par nos équipes internes ou en collaboration avec les organisations locales et internationales avec lesquelles nous collaborons. Les secteurs d'incidence prioritaires développent, soutiennent et associent divers types de solutions et d'interventions en vue d'atteindre leurs objectifs : des partenariats, la collaboration avec divers intervenants, des interventions directes auprès des fournisseurs ou la sensibilisation des communautés, entre autres.

Toutes les approches s'associent et s'entrelacent et, à des rythmes et à des échelles différents, composent la stratégie et participent à sa mise en œuvre.

« Placer les travailleurs au centre »

La stratégie « Placer les travailleurs au centre 2023-2025 » repose sur le respect des droits de la personne des travailleurs au sein de la chaîne d'approvisionnement. Notre objectif est d'atteindre trois millions de personnes d'ici 2025.

Secteurs d'incidence prioritaires	Éléments de la stratégie
 <p>Dialogue social Faciliter les relations industrielles matures en tant que vecteur d'une société plus participative.</p>	 <p>Diligence raisonnable Un processus continu, basé sur les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, nous permet d'identifier cinq secteurs d'incidence prioritaires. Ces secteurs sont synergiques et interconnectés.</p>  <p>Transformation La transformation est un processus lent qui requiert l'engagement et la collaboration de diverses parties. Notre stratégie visant à « Placer les travailleurs au centre » nous relie au présent et aux défis qu'il pose, sans perdre de vue notre objectif ultime, à savoir transformer l'industrie et les communautés.</p>
 <p>Salaires suffisants Établir les conditions pour la mise en place de salaires suffisants au sein de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex.</p>	
 <p>Respect Promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs au sein de la chaîne d'approvisionnement et améliorer leur bien-être.</p>	
 <p>Santé Protéger la santé et la sécurité des travailleurs au sein de la chaîne d'approvisionnement et améliorer leur bien-être.</p>	
 <p>Résilience Contribuer à créer des capacités de prévention, d'adaptation et de transformation pour le développement.</p>	 <p>Approche fondée sur l'équité Nous rendons plus visibles et intégrons les besoins des groupes les plus vulnérables, y compris les femmes, les migrants et les réfugiés.</p>
	 <p>Solutions</p>

Les secteurs d'incidence prioritaires développent, soutiennent et associent divers types de solutions et d'interventions en vue d'atteindre leurs objectifs : des partenariats, la collaboration avec divers intervenants, des interventions directes auprès des fournisseurs ou la sensibilisation des communautés, entre autres.
--

Toutes les approches se complètent et, à des rythmes et à des échelles différents, composent la stratégie et participent à sa mise en œuvre.
--

Tous les secteurs d'incidence prioritaires identifiés sont pertinents sur le plan de la surveillance de la chaîne d'approvisionnement à l'égard du travail forcé, car ils mettent particulièrement l'accent sur les groupes vulnérables, comme les migrants et les réfugiés, les femmes, les enfants ou les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement en matières premières.

Plus particulièrement, le secteur d'incidence prioritaire du « Respect », qui touchait plus de 64 000 travailleurs et 133 fournisseurs en 2023, s'articule sur deux lignes d'action :

Environnements de travail respectueux et exempts de toute forme de violence et de harcèlement

Nous menons des activités dans le cadre d'une approche fondée sur des données probantes qui vise à comprendre les besoins précis à la fois du milieu de travail et de la communauté en vue de mettre au point des solutions destinées à mettre fin à la violence et au harcèlement. Par conséquent, nous favorisons une culture du respect en tant que mesure préventive, tout en renforçant des mesures d'atténuation et de réparation au besoin.

Il s'agit des principales initiatives menées en 2023, qui sont décrites en détail dans le rapport « Placer les travailleurs au centre » de 2023 :

- Projet EDUCARE (Maroc)
- Projet ETI sur le milieu de travail sensibilisé aux disparités entre les sexes (Bangladesh)
- Projet de groupes de soutien à la cohésion (Turquie)
- Projet de sensibilisation LGBTI+ (Portugal)
- Projet Parents migrants (Chine)
- Projet Parwaaz - Gestion des limitations fonctionnelles en milieu de travail (Pakistan)
- Formation des travailleurs réfugiés (Turquie)
- Projet RISE Respect (Bangladesh, Inde)
- Projet Forts ensemble (Turquie)
- Projet Vers un milieu de travail inclusif (Turquie)
- Projet Adaptation du lieu de travail (Turquie)

Culture de recrutement et d'emploi équitable

Fournir un travail décent et utiliser des pratiques de recrutement et d'emploi équitables figurent parmi les points essentiels de ce secteur d'incidence prioritaire. Chez Inditex, nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard du travail des enfants et de toute forme de travail forcé. Ces sujets sont abordés dans notre code de conduite des fournisseurs et des fabricants, lequel précise qu'aucune forme de travail forcé ou non volontaire ne sera autorisée au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Deux outils clés nous permettent d'œuvrer à nous améliorer dans ces domaines :

- Notre processus continu de diligence raisonnable en matière de droits de la personne au sein de la chaîne d'approvisionnement, lequel nous permet de repérer les points essentiels.
- Nos diverses initiatives dans le cadre de la stratégie visant à « Placer les travailleurs au centre », lesquelles jouent un rôle essentiel non seulement dans la prévention de ces situations, mais également dans l'adoption des mesures nécessaires si des infractions sont détectées.

Principales initiatives en 2023

- Projet Sowbhagyam (Inde)
- Projet Sankalp (Inde)
- Programme de mesures correctives au profit des travailleurs migrants (Turquie)

Axer les efforts sur l'équité - Façon dont « Placer les travailleurs au centre » prend en charge les groupes les plus vulnérables

Protection des migrants et des réfugiés

L'industrie textile joue un rôle essentiel lorsqu'il s'agit d'offrir des possibilités d'emploi à des groupes vulnérables, comme les migrants, issus à la fois d'autres régions d'un pays (migration interne) et d'autres pays, et en particulier aux réfugiés, comme les réfugiés syriens qui ont atteint la Turquie depuis le début du conflit syrien en 2011.

Leur vulnérabilité particulière nécessite une approche allant des mesures de prévention, de détection et, s'il y a lieu, de correction de tout cas de travail forcé ou illégal, à la promotion de leur intégration tant sur le marché du travail que sur le plan personnel, en entretenant des environnements pacifiques et collaboratifs dans les usines où des personnes d'origines culturelles différentes travaillent ensemble, afin de prévenir les conflits et de surmonter les obstacles à la communication.

Un dénominateur commun de nos mesures et programmes de protection des migrants et des réfugiés consiste en une sensibilité particulière pour l'écoute, la compréhension et le soutien des besoins spécifiques à chaque contexte, avec la participation des travailleurs eux-mêmes et des organisations spécialisées, et qui couvre un large éventail de sujets et de types de mesures, de la prévention à la formation en passant par la correction.

Inditex vise à sensibiliser à la pertinence de l'intégration des migrants et des réfugiés dans les communautés bénéficiaires au moyen de projets et de la diffusion de pratiques exemplaires. À cette fin, Inditex collabore à quatre programmes différents avec l'Organisation internationale du Travail, Support to Life (STL), l'Association For Social Development and Aid Mobilization (ASAM – SGDD) et United Work, respectivement.

Tolérance zéro à l'égard du travail des enfants

Chez Inditex, nous nous engageons à faire en sorte que notre chaîne d'approvisionnement soit exempte de main-d'œuvre enfantine, et c'est pourquoi nous avons mis en place une série de politiques et d'actions comme moyens de prévention, d'atténuation et de correction. L'ensemble des fournisseurs et des usines sont informés de cette politique lorsqu'ils entament leurs relations commerciales avec Inditex. La conformité comprend diverses approches, notamment des plans de formation, d'orientation, d'évaluation et de correction.

Plus précisément, le plan de correction en matière de main-d'œuvre enfantine est un processus obligatoire mis en œuvre à l'échelle mondiale qui est activé s'il est reconnu qu'un travailleur n'a pas atteint l'âge minimum stipulé dans notre code. Les fournisseurs et les usines sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une série de mesures correctives réalisables faisant suite à cette communication et de la

conclusion d'un accord avec le mineur et ses tuteurs, ce qui comprend l'offre de possibilités de scolarisation pour le mineur, le paiement d'une allocation de subsistance jusqu'à l'âge de 16 ans, ou l'utilisation d'un membre de la famille adulte à leur place, entre autres mesures, afin de réduire la probabilité qu'il retourne au travail pour soutenir sa famille.

Au fur et à mesure de leur mise en œuvre, ces plans sont suivis de façon continue par les équipes internes d'Inditex, et des organisations spécialisées externes peuvent également être amenées à collaborer.

Femmes

Chez Inditex, nous croyons que l'égalité entre les sexes est non seulement un droit fondamental de la personne, mais également une valeur essentielle pour la durabilité de la chaîne d'approvisionnement et le développement.

Par conséquent, nous travaillons depuis quelques années dans le domaine du genre, de la diversité et de l'inclusion, afin d'élaborer des normes internationales liées à l'OIT, notamment, mais sans restriction : Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 et Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Grâce à divers engagements pris au sein de notre chaîne d'approvisionnement, Inditex crée un espace pour travailler directement dans les usines, pour changer les pratiques d'égalité entre les sexes en milieu de travail, ainsi que pour rejoindre les familles et les communautés de travailleuses.

Les cinq secteurs d'incidence prioritaires comportent des actions visant précisément les besoins des femmes.

Le projet Sowbhagyam en Inde est un exemple de SIP du respect. Ce projet comporte deux objectifs principaux : favoriser des pratiques de travail sans cesse meilleures dans les installations et usines de filature, de tissage et de traitement, et veiller à ce que tous les travailleurs d'usine bénéficient d'un environnement sûr et exempt de toute forme de violence et de harcèlement.

De surcroît, plusieurs objectifs spécifiques sont définis :

- Améliorer les pratiques de recrutement dans les usines;
- Solidifier le comité de règlement des griefs à l'interne pour prévenir, interdire et corriger;
- Améliorer l'accès aux mécanismes de règlement des griefs disponibles en usine;
- Faciliter l'identification précoce des travailleurs vulnérables et leur orientation.

Ce projet a été mis en œuvre entre le 1^{er} août 2021 et le 31 juillet 2023 et s'est amorcé par une évaluation détaillée de la nécessité de comprendre les défis spécifiques aux usines de la chaîne d'approvisionnement dans la région du Tamil Nadu. Cela a grandement amélioré la visibilité à l'égard des besoins, et les interventions ont été adaptées conformément afin de les satisfaire.

Ce projet a rejoint 23 614 travailleurs et engagé la participation de 44 usines et fournisseurs en Inde.

Travailleurs participant à la production de matières premières

Alors que les matières premières (à la fois naturelles et synthétiques) constituent des éléments essentiels à la création de produits finaux, leur chaîne d'approvisionnement est extrêmement complexe et pose des défis sur le plan des conditions de travail, ainsi que du développement, de la prospérité et de la résilience. Ces défis doivent être relevés à la fois localement et à l'échelle mondiale. Une approche holistique est donc nécessaire.

Cette approche doit englober la traçabilité, la diligence raisonnable et l'engagement à l'égard du respect et de la promotion des droits de la personne et des droits du travail.

Développées dans le secteur d'incidence prioritaire de la résilience, et visant des moyens de subsistance prospères, les principales initiatives menées en 2023 pour les fermes et communautés de production de coton sont les suivantes :

- Partenariat public-privé avec l'Organisation internationale du Travail (Inde, Pakistan, Ouzbékistan)
- Projets de collaboration visant à promouvoir les pratiques agricoles régénératrices (Inde)
- Projet Régions mobiles conviviales pour les enfants et les femmes (Turquie)

À cet égard, le groupe a adopté une approche holistique destinée à protéger les droits de ces travailleurs en unissant ses efforts à un certain nombre d'acteurs, y compris les organisations et communautés locales et internationales elles-mêmes. À titre d'exemple, afin de favoriser la durabilité dans toute la chaîne d'approvisionnement en coton, Inditex collabore avec d'autres organisations du secteur, en plus de collaborer avec l'OIT dans le cadre du partenariat public-privé (PPP) signé avec Inditex en 2017 et renouvelé en 2023, afin de promouvoir le respect des droits de la personne au travail de la part des producteurs de coton de différentes communautés productrices de coton. Les cinq droits fondamentaux que l'OIT préconise dans sa déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail sont les suivants :

- La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- L'abolition effective du travail des enfants;
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- Un milieu de travail sûr et salubre.

La société contribue ainsi à la durabilité dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de ces travailleurs. Pour y parvenir, une approche coopérative avec les divers intervenants à l'échelle nationale et au sein des communautés elles-mêmes est essentielle.

Diligence raisonnable au sein de la chaîne d'approvisionnement en coton

Sur la base de nos processus de diligence raisonnable et en collaboration avec diverses organisations, Inditex continue de travailler à assurer l'absence de main-d'œuvre forcée, à l'égard de laquelle la société adopte une approche de tolérance zéro, ainsi qu'à promouvoir le respect des normes internationales et de notre code de conduite des fournisseurs et des fabricants, y compris au sein de la chaîne d'approvisionnement en matières premières. Inditex a élaboré et applique des politiques et des actions strictes visant ultimement à promouvoir le respect des droits de la personne pour tous les travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement.

Notre programme de conformité, de concert avec les activités liées à la stratégie visant à « Placer les travailleurs au centre », ainsi que nos partenariats étroits avec des intervenants comme l'ETI ou l'OIT, renforcent notre engagement envers la prévention du travail forcé. Inditex demeure déterminé à collaborer et à dialoguer avec les intervenants concernés (à la fois locaux et internationaux) en vue de repérer les occasions de prévenir des répercussions négatives sur la vie des travailleurs.

C'est pourquoi Inditex intervient aux niveaux suivants :

- Au niveau de la communauté : au moyen du partenariat public-privé avec l'OIT visant à renforcer les droits de la personne et les droits du travail au sein de la chaîne d'approvisionnement en coton, qui couvrent les principes et droits fondamentaux au travail, y compris la prévention du travail forcé.

- Au niveau de l'industrie : comme établi dans les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et en collaboration avec les intervenants concernés, le groupe œuvre à promouvoir les droits de la personne et les droits des travailleurs au sein de la chaîne d'approvisionnement mondiale du textile.

III. ÉVALUER ET GÉRER LES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

En tant que membre du groupe Inditex, ITX Canada appuie sa stratégie de durabilité sociale par des actions visant à vérifier et à assurer la conformité avec le code de conduite des fournisseurs et des fabricants, lequel rejette expressément le travail forcé et le travail des enfants, et avec les règlements internationaux. Il s'en acquitte tout en collaborant avec les fournisseurs et les intervenants en vue d'améliorer continuellement la chaîne d'approvisionnement.

Toutes les installations utilisées pour produire les biens qu'Inditex met en marché doivent être conformes au code de conduite des fournisseurs et des fabricants. Afin d'assurer cette conformité, Inditex réalise diverses procédures et évaluations concernant les droits de la personne et les droits du travail parmi l'ensemble de ses fournisseurs et de ses usines, principalement au moyen de types d'audits différents.

<p>Évaluation de la chaîne d'approvisionnement</p> <p>Évaluation anticipée Vérification initiale de la conformité avant l'établissement de la relation avec Inditex. Les audits sont utilisés pour s'assurer que les normes d'Inditex sont respectées.</p> <p>/ APPROUVÉ Peut recevoir des commandes et est soumis aux exigences minimales d'Inditex.</p> <p>/ NON APPROUVÉ Ne peut pas recevoir de commandes d'Inditex.</p>	<p>Évaluation environnementale préliminaire</p> <p>Installations soumises à la norme « Green to Wear ».</p>	<p>Modèle d'évaluation et d'amélioration de la chaîne d'approvisionnement</p> <p>Audits sociaux Conformité avec le code de conduite des fournisseurs et des fabricants.</p> <p>Audits environnementaux Installations soumises à la norme « Green to Wear ».</p>	<p>Amélioration continue</p> <p>/ Plan de mesures correctives (PMC) pour garantir une amélioration continue. / Formation et sensibilisation des fournisseurs. / Améliorations spécifiques dans le cadre de la stratégie sociale et environnementale de la chaîne d'approvisionnement.</p>
--	--	--	--

Avant d'engager une relation commerciale avec Inditex, chaque fournisseur et fabricant potentiel fait l'objet d'un audit d'évaluation anticipée visant à vérifier, entre autres, l'absence de violation des droits de la personne au sein des travailleurs, en veillant à ce que seuls ceux qui respectent les normes de durabilité du groupe puissent faire partie de la chaîne d'approvisionnement.

Lors de ces audits d'évaluation anticipée, l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants est vérifiée. En 2023, Inditex a réalisé 2 111 audits d'évaluation anticipée sans préavis de fournisseurs et de fabricants susceptibles de commencer à faire affaire avec Inditex.

Audits sociaux

En plus des évaluations anticipées, l'ensemble des fournisseurs et des usines de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex font l'objet d'audits sociaux périodiques. La méthodologie employée dans le cadre des audits sociaux a été élaborée en 2007, conjointement avec l'ancienne Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), (à l'heure actuelle, IndustriALL Global Union), l'Université de Northumbria (Royaume-Uni) et le Cambridge Center for Business and Public Industry Ethics.

L'objectif principal des audits sociaux consiste à vérifier le niveau de conformité avec le code de conduite des fournisseurs et des fabricants et de lancer un plan de mesures correctives (PMC), le cas échéant, afin d'assurer le respect des droits de la personne et les droits du travail et de remédier à toute non-conformité détectée. Les audits sociaux peuvent être réalisés à la fois par des auditeurs internes et externes, toujours sans qu'un préavis soit donné à l'installation contrôlée.

Chaque audit comprend, entre autres choses, des outils destinés à identifier toute forme de travail forcé et à vérifier certains éléments, comme la documentation relative à l'emploi, y compris la vérification de l'âge, la liberté de mouvement et la résiliation des ententes, l'utilisation d'agents pour recruter du personnel et leurs relations avec les travailleurs, y compris tout paiement potentiel des frais d'embauche, entre autres.

Ces audits comprennent les audits sociaux réalisés au moyen de la méthodologie exclusive à Inditex et les audits effectués selon la méthode de l'initiative Social & Labour Convergence Program (SLCP), dont Inditex est membre depuis le début du programme.

À la suite des audits sociaux, nos fournisseurs et fabricants sont listés dans un classement social en fonction de leur degré de conformité avec le code de conduite des fournisseurs et des fabricants.

Classement Résultats de l'audit

A	Conforme au CCMS
B	Ne respecte pas certains aspects non pertinents du CCMS
C	Ne respecte pas certains aspects sensibles, mais non concluants du CCMS
Assujetti à un PMC	Des infractions au CCMS déclenchent la mise en œuvre immédiate d'un plan de mesures correctives

PR Fait l'objet d'un processus d'audit

En 2023, 98 % des fournisseurs étaient classés A ou B.

Les audits sociaux nous permettent également de déterminer et de repérer les principaux défis présents dans chaque pays concernant les divers aspects du code de conduite des fournisseurs et des fabricants. Il s'agit également d'une précieuse source d'information à l'égard des activités qui font partie de la stratégie visant à « Placer les travailleurs au centre », car le repérage des problèmes les plus critiques dans chaque zone géographique a conduit à améliorer le processus de diligence raisonnable dans le domaine des droits de la personne.

Traçabilité

Chez Inditex, la traçabilité est définie comme la capacité d'identifier et de retracer l'historique, l'application, l'emplacement et la distribution des produits, pièces et matériaux, conformément à la recommandation n° 46 de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe. L'écosystème de traçabilité d'Inditex lui permet de compiler et d'évaluer les renseignements relatifs à la traçabilité de nos produits, en renseignant et en améliorant ainsi ses efforts de diligence raisonnable et son évaluation du risque. Plus particulièrement, il

permet de vérifier dans quelles installations de production les articles ont été créés et de certifier l'utilisation de matériaux plus responsables.

Les exigences en matière de traçabilité, élaborées par Inditex en 2022, ont augmenté le niveau de détail des renseignements que les fournisseurs doivent fournir. En 2023, Inditex a travaillé à l'adaptation de ses mécanismes de surveillance et d'évaluation afin qu'ils tiennent compte de ces exigences, lesquelles reflètent les obligations de traçabilité des fournisseurs d'Inditex :

- Les fournisseurs doivent connaître leur chaîne d'approvisionnement et travailler exclusivement avec des fabricants et des intermédiaires qui respectent les normes de durabilité d'Inditex et qui ont préalablement été évalués et approuvés par Inditex.
- Ils doivent également indiquer les installations et les intermédiaires qui participent à chaque processus de production, en partant de la fibre ou du fil jusqu'au vêtement final, et ce, pour chaque commande.

Ces renseignements doivent inclure leurs propres installations et celles qu'eux-mêmes ou des tiers ont en sous-traitance.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces exigences et d'aider nos fournisseurs à améliorer leur processus de traçabilité, nous utilisons notre système de gestion In.Trust pour faciliter le processus par lequel nos fournisseurs procurent des renseignements concernant leur chaîne d'approvisionnement.

Nous utilisons en parallèle divers mécanismes de contrôle destinés à vérifier le respect de nos exigences en matière de traçabilité :

- Contrôle de désignation : nous vérifions que nos fournisseurs ont procuré des renseignements sur leur chaîne d'approvisionnement avant la date limite.
- Examen des certificats : nous vérifions les certificats de matières premières avant de les approuver.
- Audits de traçabilité : nous vérifions les renseignements procurés par nos fournisseurs sur place, par l'entremise de visites sans préavis dans les installations de production. Cela nous permet de vérifier les processus de production, la production en cours et les processus terminés.

En 2023, 12 100 audits de traçabilité ont été réalisés. De plus, afin d'assurer la compréhension et l'application adéquate de nos exigences en matière de traçabilité, nous avons assuré une formation auprès de plus de 300 fournisseurs au sein de 20 marchés au cours de la dernière année.

IV. CORRECTION – TRAVAIL FORCÉ ET TRAVAIL DES ENFANTS, ET PERTE DE REVENUS

Les usines de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex sont assujetties à des examens rigoureux visant à relever la présence de travailleurs appartenant à des groupes particulièrement vulnérables et à évaluer leurs conditions sociales et de travail.

Plans de correction au profit des réfugiés et des migrants

Inditex a élaboré des plans de correction dans le cadre desquels les travailleurs réfugiés ou migrants travaillent ou vivent dans des conditions qui ne respectent pas ses normes.

Là où l'on détermine la présence de travailleurs migrants et de travailleurs réfugiés, Inditex prépare, s'il y a lieu, en collaboration avec des organisations locales spécialisées dans le domaine, des plans de correction visant à garantir le respect de leurs droits de la personne et de régulariser leur situation.

Depuis 2016, nous collaborons étroitement avec le Centre de soutien aux réfugiés de l'ONG locale (MUDEM), qui fournit un soutien social et juridique aux demandeurs d'asile pour accéder aux droits et aux services réservés aux réfugiés et aux migrants.

Les principales lignes d'action des plans de correction sont les suivantes :

- Évaluation et vérification effective des conditions de travail
- Soutien à l'intégration des travailleurs
- Soutien à l'obtention d'un permis de travail
- Conseils et soutien à l'égard de tous les aspects de leur vie

En 2023, des plans de correction ont été lancés pour 78 travailleurs réfugiés, et le nombre de plans de correction réalisés s'élevait à 54 à la fin de notre exercice financier (31/01/2024).

Plan de correction en matière de main-d'œuvre enfantine

Inditex dispose également d'un plan de correction particulier en matière de main-d'œuvre enfantine, un processus obligatoire mis en œuvre à l'échelle mondiale qui est activé si un employé qui n'a pas atteint l'âge minimum stipulé dans le code est identifié. Dans l'éventualité où une violation est détectée, les vérificateurs communiquent ces renseignements à l'équipe interne d'Inditex. Les fournisseurs et les usines sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une série de mesures correctives réalisables faisant suite à ce signalement et de la conclusion d'un accord avec le mineur et ses tuteurs, notamment en fournissant au mineur des occasions de scolarisation, en lui versant une allocation de séjour jusqu'à l'âge de 16 ans afin de réduire la probabilité qu'il retourne au travail pour nourrir sa famille, ou en employant à sa place un membre adulte de sa famille, entre autres mesures.

Dans le cadre de l'élaboration de ces plans, les équipes internes d'Inditex effectuent une surveillance continue, et des organisations spécialisées externes peuvent également être amenées à collaborer.

Perte de revenus pour les familles les plus vulnérables

Pour assurer la réussite d'un plan de correction, il est essentiel de tenir compte du contexte et de la situation des personnes dont les droits de la personne ont été lésés. Les mesures élaborées dans le cadre d'un plan de correction doivent être conçues et mises en œuvre en vue de s'attaquer également aux causes fondamentales de la situation et de ne pas aggraver les conditions de vie de la personne.

Dans le cas du travail des enfants en particulier, les besoins économiques et la vulnérabilité extrême des enfants et de leur famille constituent un déclencheur net de ces situations. C'est pourquoi nous accordons une importance particulière aux négociations entre les fournisseurs et les usines, ainsi qu'entre les mineurs et leurs tuteurs légaux, afin de nous assurer que leur voix est entendue et que les mesures de correction mises en œuvre répondent réellement à leurs besoins. Certaines des mesures de correction mises en œuvre leur permettent de payer une allocation de séjour jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi, en embauchant un membre de la famille adulte à leur place ou en offrant des possibilités de scolarisation au mineur.

Ces mesures visent non seulement à garantir le retrait du mineur du lieu de travail, mais également à s'assurer qu'il n'y retourne pas. C'est pourquoi il est essentiel de tenir compte de sa vulnérabilité et de son contexte familial pour garantir une correction efficace.

Plans de mesures correctives

Inditex croit en une amélioration continue comme clé pour atteindre ses objectifs et ses stratégies. La gestion de la chaîne d'approvisionnement est également compatible avec cette philosophie. Les plans de mesures correctives, qui constituent l'un des principaux outils de la société pour améliorer la performance des fournisseurs et des fabricants, sont développés lorsque des non-conformités sont relevées lors d'audits sociaux et environnementaux, non seulement en vue d'établir des mesures visant à les atténuer ou à les corriger, mais également pour les empêcher de se reproduire.

Élaboration d'un plan de mesures correctives

Participation tout au long du processus des équipes de vente, des syndicats, des ONG ou d'autres organisations, si nécessaire

Début du PMC

3. Lancement

/ Analyse des points d'amélioration

/ Discussion du plan et définition des dates de correction

2. Suivi

/ Demande/réception/vérification des preuves

/ Soutien technique

/ Examen préalable des améliorations et du suivi avec le fournisseur et le fabricant

Point de contrôle ou visite des compétences

3. Audit de suivi

Fin du PMC

/ Blocage

/ Nouveau classement

La durée précise d'un plan de mesures correctives (PMC) est déterminée en fonction des non-conformités relevées lors de l'audit et de la période jugée nécessaire pour les corriger. Dans les cas les plus sensibles, qui portent la qualification « Assujetti à un plan de mesures correctives », le plan dure environ six mois, au cours desquels les équipes de durabilité et d'achat d'Inditex offrent un soutien constant aux fournisseurs et aux fabricants par l'entremise de deux canaux :

- Fournir des conseils et une expertise sur la mise en œuvre du plan de mesures correctives. Cela peut comprendre le soutien d'autres intervenants, comme des ONG, des syndicats ou d'autres organisations de la société civile.
- Surveiller le PMC de façon continue, y compris les visites de compétence ou les points de contrôle, afin d'agir avec le fournisseur avant l'échéance fixée si la progression n'est pas suffisamment rapide.

Ligne d'aide en matière d'éthique

La ligne d'aide en matière d'éthique constitue le principal mécanisme de requêtes et de règlement des griefs du groupe Inditex. Outre la ligne d'aide internationale en matière d'éthique, Inditex dispose de lignes locales d'aide en matière d'éthique au sein de divers marchés afin de se conformer aux exigences légales ou aux meilleures pratiques applicables dans ces marchés. À cet égard, ITX Canada dispose d'une ligne d'aide en matière d'éthique pour le Canada. La ligne d'aide en matière d'éthique constitue le canal de communication interne confidentiel privilégié d'Inditex; elle est accessible à tout employé, directeur et actionnaire d'une société du groupe, ainsi qu'à toute personne travaillant sous la supervision et la gestion de fabricants, de fournisseurs, d'entrepreneurs et de sous-traitants du groupe. Le comité d'éthique est l'organisme interne responsable de la gestion de la ligne d'aide en matière d'éthique, conformément à la politique sur les canaux de signalements internes et à la procédure relative à la ligne d'aide en matière d'éthique.

La politique sur les canaux de signalements internes et la procédure relative à la ligne d'aide en matière d'éthique fournissent les garanties et les protections suivantes aux personnes qui effectuent un signalement :

- (i) la confidentialité;
- (ii) la présomption d'innocence et la préservation du droit à l'honneur des personnes concernées par le signalement;
- (iii) l'interdiction de représailles;
- (iv) l'utilisation appropriée des renseignements personnels traités; et
- (v) le droit des parties à être entendues.

Dans ce cadre, tout employé, fabricant, fournisseur ou tiers à l'échelle mondiale peut utiliser la ligne d'aide en matière d'éthique de façon anonyme. De la même manière, tout tiers peut signaler une infraction au code et/ou à tout autre règlement interne qui touche Inditex ou son groupe et qui relève de la compétence du comité d'éthique, comme la politique en matière de droits de la personne d'Inditex. Le comité d'éthique est également responsable du lancement des enquêtes et de la proposition de mesures de correction, de prévention et de sensibilisation, selon le cas. En cas de violation, les mesures correctives peuvent consister à corriger immédiatement la violation et à adopter des mesures de correction et de prévention des infractions futures, ou encore des mesures disciplinaires (allant d'un simple avertissement ou d'une simple remontrance au renvoi).

V. FORMATION

Une solide culture de durabilité dans tous les domaines du groupe est essentielle à la mise en œuvre réussie de notre modèle commercial. Afin d'instiller une culture de durabilité parmi tous les employés, peu importe leur poste et leurs fonctions, la société dispense une formation à nos employés au siège social, dans les magasins, dans les centres de logistique et au sein des différents marchés où Inditex exerce ses activités.

Dans le cadre de son processus d'intégration, chaque employé du siège social reçoit une formation sur la durabilité sociale et environnementale visant à assurer qu'il comprend le principe fondamental de la durabilité et sa pertinence pour le groupe Inditex.

À la suite de cette approche initiale à l'égard de la durabilité, les employés suivent une formation particulière en fonction de leurs rôles et responsabilités. Une formation à cet effet est essentielle à nos équipes d'achat en raison de l'incidence de leurs décisions sur la durabilité de nos produits et de notre chaîne d'approvisionnement. Cette formation couvre les pratiques d'achat responsables et leur influence sur les droits des employés.

La Sustainable Fashion School (École de la mode durable) consiste en un espace destiné à la connaissance et à l'inspiration où nos équipes d'achat et de conception bénéficient d'une base solide de connaissances techniques et d'un accès aux dernières innovations en matière de durabilité. En 2023, dans le cadre de notre espace dédié à la formation et à l'innovation en durabilité, la Sustainable Fashion School (SFS), nous avons terminé les première et seconde éditions du programme Foundations of Textile Manufacturing Master, conçu en collaboration avec l'Université de Leeds. Plus de 1 200 personnes de toutes les conceptions ont terminé le cours.

De plus, la promotion de la culture éthique d'entreprise et du modèle de conformité du groupe repose sur la mise en œuvre d'une action de formation adaptée au profil de risque des différents groupes d'employés faisant partie d'Inditex. À cet égard, en 2023, la mise en œuvre du plan de formation holistique à la conformité (le plan de formation) s'est poursuivie. Ce plan comprend des mesures de formation, de sensibilisation et de conscientisation couvrant les risques prioritaires de conformité auxquels le groupe est potentiellement exposé. Plus particulièrement, l'objectif consiste à assurer une surveillance solide et homogène de la formation obligatoire, laquelle a été améliorée par la création d'un carrousel de formation obligatoire sur Tra!n, la plateforme d'entreprise pour l'apprentissage en ligne. Il s'agit d'un espace réservé qui héberge des cours de formation obligatoires dans des domaines spécifiques, comme la conformité (qui comprend une formation sur le code et le code de conduite des fournisseurs et des fabricants), la diversité et l'inclusion, la santé et la sécurité, entre autres.

La formation et la sensibilisation des fournisseurs sont également essentielles pour progresser vers l'amélioration conjointe et continue de la chaîne d'approvisionnement du point de vue des droits de la personne et des droits du travail. Les équipes pour la durabilité d'Inditex conseillent les fournisseurs au moyen de communications et de formations constantes visant à partager les valeurs du groupe, ainsi qu'à sensibiliser au respect et à la promotion des droits de la personne et au bien-être des travailleurs. Les programmes de formation comprennent des sujets relatifs aux procédures et aux exigences du groupe, y compris le code de conduite des fournisseurs et des fabricants, et aux secteurs d'incidence prioritaires déterminés grâce à la diligence raisonnable.

De même, en 2023, un cours d'apprentissage en ligne sur la conformité (y compris le contenu relatif au code et au code de conduite des fournisseurs et des fabricants, à la ligne d'aide en matière d'éthique, aux politiques d'intégrité, entre autres) a été mis à la disposition des principaux fournisseurs de produits au sein de 50 marchés (représentant 54 % de l'approvisionnement en produits du groupe). Il permettra de transmettre les principes et les directives de comportement que la société attend des principaux fournisseurs de produits dans le cadre de nos relations commerciales ou professionnelles avec eux.

De plus, une sensibilisation individuelle et une formation de groupe sont également fournies, cette dernière étant gérée par des équipes internes ou en partenariat avec des organisations réputées ayant diverses spécialisations. À cet égard, 911 fournisseurs ont été formés en 2023.

VI. ÉVALUER L'EFFICACITÉ

L'amélioration continue est essentielle à la gestion durable de la chaîne d'approvisionnement. À cet égard, les politiques et les processus à la fois d'ITX Canada et d'Inditex sont régulièrement modifiés afin de s'harmoniser avec les meilleures pratiques émergentes. Par exemple, le processus de diligence raisonnable d'Inditex en matière de droits de la personne a été mis à jour en 2023, en collaboration avec l'organisme expert Shift, afin d'identifier les secteurs d'incidence prioritaires à aborder dans le cadre de la nouvelle phase de la stratégie d'Inditex pour la gestion socialement durable de la chaîne d'approvisionnement, « Placer les travailleurs au centre » (2023-2025).

Comme mentionné précédemment, ITX Canada, en tant que membre du groupe Inditex, est continuellement engagé à évaluer la conformité des fournisseurs et des fabricants avec les règlements, codes et exigences d'Inditex. Inditex recueille des données détaillées sur les audits qu'il effectue, la conformité avec les PMC et les rapports à sa ligne d'aide en matière d'éthique, comme indiqué ci-dessus.

Les audits qu'Inditex effectue régulièrement au sein de sa chaîne d'approvisionnement constituent un outil essentiel pour évaluer l'efficacité de ses codes, de ses politiques et de ses systèmes de gestion de la chaîne d'approvisionnement. En 2023, 6 892 audits sociaux ont été effectués, évaluant ainsi le respect, par les fournisseurs et les fabricants d'Inditex, de son code de conduite des fournisseurs et des fabricants.

À la suite de ces audits sociaux, les fournisseurs sont classés en fonction de leur conformité avec le code de conduite des fournisseurs et des fabricants d'Inditex. Cela permet aux équipes d'Inditex d'identifier les domaines d'amélioration, d'élaborer des plans de mesures correctives à l'intention des fournisseurs et des fabricants et d'évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre.

Les plans de mesures correctives, qui constituent l'un de nos principaux outils pour améliorer la performance des fournisseurs et des fabricants, sont développés lorsque des non-conformités sont relevées lors d'audits sociaux et environnementaux, non seulement en vue d'établir des mesures visant à les atténuer ou à les corriger, mais également pour les empêcher de se reproduire.

En 2023, Inditex a réalisé 490 PMC sociaux, dont 285 dans des usines dont le classement indiquait « Assujetti à un PMC », et 205 dans des centres de production autrement classés.

Au terme de chaque PMC, un audit de suivi est effectué en vue de déterminer si les non-conformités ont été corrigées. Inditex adopte une politique de tolérance zéro à l'égard des fournisseurs qui refusent de s'améliorer. Par conséquent, si des problèmes critiques sont de nouveau vérifiés lors de cet audit, l'usine ou le fournisseur sera bloqué et ne pourra pas continuer de travailler pour Inditex.

La ligne d'aide en matière d'éthique d'Inditex sert également de moyen par lequel Inditex peut évaluer l'efficacité de ses codes, de ses politiques et de ses exigences. Inditex examine ses pratiques et ses outils de façon continue, de concert avec des vérificateurs externes, afin de procéder à une évaluation efficace des conditions et des droits à l'occasion d'audits sociaux, puis de les intégrer au cadre de diligence raisonnable que nous mettons en œuvre en collaboration avec des ONG spécialisées.

En 2023, les lignes d'aide en matière d'éthique ont reçu un total de 515 rapports. La ligne d'aide en matière d'éthique peut recevoir des signalements sur le non-respect du code, du code de conduite des fournisseurs et des fabricants ou de tout autre règlement interne d'Inditex, ou à l'égard d'une violation de toute législation applicable en matière de marchés publics; de services financiers, de produits et marchés et de prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme; de sécurité et de conformité des produits; de sécurité des transports; de protection de l'environnement; de radioprotection et de sécurité nucléaire; de sécurité alimentaire et de bien-être des animaux; de santé publique; de protection des consommateurs; et de

protection de la vie privée et des données personnelles et de sécurité des réseaux et des systèmes d'information. Sur un total de 515 litiges ouverts par le comité d'éthique en 2023, 413 sont clos. Parmi ceux-ci, 221 ont été classés comme ne relevant pas de l'autorité du comité d'éthique ou comme n'exigeant aucune autre action ou surveillance de la part du comité d'éthique. Parmi les autres litiges clos relevant de la compétence du comité d'éthique : (i) 42 étaient des requêtes, (ii) 110 ont été jugés, après enquête, comme n'étant pas des cas de non-conformité, et (iii) les 40 restants étaient des cas de non-conformité nécessitant une action appropriée. Dans 9 cas, les non-conformités relevées concernaient des employés de fournisseurs de biens et de services, et les mesures nécessaires pour remédier à ces situations ont été prises.

VII. ATTESTATION

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration d'ITX Canada le 31 mai 2024 et a été soumis au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada. Ce rapport est également disponible sur notre site Web à l'adresse www.inditex.com.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier à l'article 11 de celle-ci, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport pour ITX Canada Ltd. À ma connaissance, et ayant fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements figurant dans ce rapport sont vrais, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année indiquée ci-dessus sur laquelle porte ce rapport.



Rosemarie Isabel Santos, au nom du conseil d'administration
Chargée de pays, 31 mai 2024

Je dispose de l'autorité nécessaire pour lier ITX Canada Ltd.