

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 2024 au 31 janvier 2025 (appelée l'année « 2024 » 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.

1. 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 2024 (se terminant le 31 janvier 2025), ITX Canada exploitait 34 magasins, employait 2 052 membres du personnel et comptait 306 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 distribution, qui représente plus de 20 millions de travailleurs dans 150 pays.

- En 2017, Inditex a signé un partenariat public-privé avec l'Organisation internationale du travail (OIT), renouvelé en 2023, 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 de l'OIT et à la législation nationale.
- 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 Programme (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-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés («HCR») travaillent ensemble 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 foyer et à les aider à retrouver leur dignité.
- Inditex fait partie du Tent Partnership for Refugees, fondé par la Tent Foundation, un réseau mondial de plus de 200 entreprises qui cherche à mobiliser le secteur privé en vue

de créer des partenariats pour améliorer la vie des réfugiés.

Pour en savoir plus sur nos engagements et nos initiatives, [cliquez ici](#).

Chaîne d'approvisionnement

ITX Canada distribue sur le marché canadien des produits provenant de la chaîne d'approvisionnement du groupe Inditex. La chaîne d'approvisionnement du groupe Inditex est présente dans le monde entier et organisée en 10 groupes de fournisseurs en Espagne, au Portugal, au Maroc, en Turquie, en Inde, au Pakistan, au Bangladesh, en Chine, au Cambodge et au Vietnam. Ces clusters sont des espaces de coopération et de dialogue qui visent à promouvoir des environnements de production durables dans chaque zone géographique stratégique et dans le respect des droits de la personne et du travail, même si une partie importante des usines de coupe, de couture, de teinture, de lavage, d'impression ou de finition qui fabriquent ses vêtements sont situées en Espagne ou dans des pays voisins comme le Portugal, le Maroc et la Turquie. En 2024, Inditex comptait 6 615 usines, qui englobent tous les niveaux de sa chaîne d'approvisionnement, sur 50 marchés et qui employaient plus de trois millions de personnes.

La gestion de la chaîne d'approvisionnement du groupe Inditex est organisée par Inditex en dehors du Canada. En tant que membre du groupe Inditex, ITX Canada suit et s'appuie raisonnablement sur les politiques d'Inditex, notamment ses processus en matière de droits de la personne, de traçabilité, d'audit et de diligence raisonnable, qui sont mis en œuvre à l'échelle mondiale auprès de tous ses fournisseurs et fabricants.

Tous les fournisseurs et toutes les usines qui composent la chaîne d'approvisionnement du groupe Inditex sont tenus de respecter les valeurs et les principes de comportement éthique qui sont au cœur du groupe Inditex. À cet égard, l'engagement du groupe Inditex en faveur d'une gestion responsable de sa chaîne d'approvisionnement nécessite d'identifier les domaines de travail dans lesquels le groupe Inditex peut contribuer à améliorer les conditions de l'industrie sur chaque marché où il opère. Inditex définit et met en œuvre des politiques conformes aux droits de la personne et aux normes fondamentales du travail. Inditex met également en place des outils de suivi et de coopération directe avec

ses fournisseurs et participe à un dialogue multilatéral avec les organisations et institutions compétentes dans ce domaine.

2. 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. 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 elle exerce ses activités. ITX Canada est tenue de respecter ces politiques et pratiques.

Le conseil d'administration d'Inditex est l'organe chargé d'approuver sa stratégie de développement durable. Le conseil d'administration est soutenu par les comités suivants, lesquels le supervisent et le conseillent à l'égard des questions liées à la durabilité sociale et environnementale:

- Le comité de 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 d'audit et de conformité surveille et évalue les risques financiers, de conformité et non financiers, tels que ceux découlant des actions du groupe Inditex en matière de pratiques sociales, environnementales et autres pratiques de développement durable, y compris les risques liés aux droits de la personne, tels que le travail forcé et le travail des enfants.
- Le conseil consultatif social donne 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 parties prenantes dans les régions où Inditex exerce ses activités.
- Le comité d'éthique veille au respect des normes de conduite. Le comité d'éthique gère également le canal 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 à l'intention des fabricants et fournisseurs.
- Politique développement durable
- Politique en matière de relations avec les parties prenantes en matière de développement durable
- Politique de diligence raisonnable
- Politique relative aux canaux de signalement interne
- Procédure relative au canal éthique
- Politique mondiale contre le harcèlement

Politique en matière de droits de la personne

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 en vigueur dans chaque pays. La [Politique en matière des 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.

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, tel que défini dans la Convention n° 29 de l'OIT. Cela s'étend à la fois aux propres employés

du groupe Inditex et à l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'à toute personne physique et/ou morale liée au groupe Inditex. La politique du groupe Inditex en matière de droits de la personne exige que tous les fabricants et fournisseurs s'engagent à respecter les droits humains et du travail de leurs employés et à impliquer leurs propres partenaires commerciaux dans ces engagements.

Code de conduite

Le [code de conduite](#) d'Inditex (aussi simplement appelé « **code** ») est le document qui guide 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 à l'intention des fabricants et fournisseurs

Le [code de conduite à l'intention des fabricants et fournisseurs](#) d'Inditex est le fondement des relations entre Inditex et ses fournisseurs. Approuvé par le conseil d'administration d'Inditex 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.

L'article 1 du [code de conduite à l'intention des fabricants et fournisseurs](#) d'Inditex établit que: *“Inditex n'autorisera aucune forme de travail forcé ou involontaire dans les centres de ses fabricants et fournisseurs. Les fabricants et fournisseurs ne pourront pas obliger leurs employés à verser une quelconque « caution » et n'auront pas le droit de confisquer leurs pièces d'identité. Les fabricants et fournisseurs reconnaîtront à leurs employés le droit de quitter leur emploi après un préavis suffisant.”*

Le [code de conduite à l'intention des fabricants et fournisseurs](#) d'Inditex précise que *“les questions concernant cette limite seront gouvernées par les Conventions 29 et 105 de l'Organisation Internationale du Travail (ILO)”* et que *“Les fabricants et fournisseurs n'emploieront pas de mineurs. Selon la définition d'Inditex, les mineurs sont des personnes âgées de moins de 16 ans révolus. Au cas où la législation locale prévoirait une limite d'âge supérieure, cette limite sera respectée. Les personnes âgées de 16 à 18 ans seront considérées des jeunes travailleurs et ils ne pourront pas occuper de postes de nuit, ni travailler dans des conditions dangereuses”*.

Les questions du [code de conduite à l'intention des fabricants et fournisseurs](#) concernant l'interdiction du travail des enfants seront développées conformément aux Conventions n^{os} 138 et 182 de l'OIT.

Politique développement durable

La [Politique développement durable](#) couvre l'engagement du groupe Inditex en matière de développement durable et définit les principes qu'il adopte pour intégrer des pratiques durables alignées avec les Limites Planétaires et le respect des droits de la personne ainsi que des droits des autres êtres vivants à travers l'ensemble de son modèle économique, de ses activités et de ses relations avec les parties prenantes. La Politique développement durable a été approuvée par le conseil d'administration d'Inditex le 9 décembre 2015 et modifiée le 4 février 202.

La Politique développement durable vise:

- L'engagement du groupe Inditex en matière de développement durable
- Les principes généraux et les lignes d'action pour l'intégration de pratiques durables dans l'ensemble du modèle économique et l'engagement des parties prenantes
- L'engagement à conduire une transformation qui contribue à la création d'une société juste et résiliente et à un environnement sous-jacent propre, sain et durable.

Politique relative aux relations avec les parties prenantes en matière de développement durable

La [Politique relative aux relations avec les parties prenantes en matière de développement durable](#) établit les bases permettant au groupe de gérer ses relations avec les parties prenantes en matière de développement durable. Approuvée par le conseil d'administration d'Inditex le 4 février 2025, son objectif est d'établir un cadre général d'action qui permet au groupe Inditex de prendre en compte les attentes, les opinions, les contributions et les innovations des parties prenantes dans le processus de prise de décision du groupe. Cette approche permet l'intégration et les pratiques alignées avec le respect des droits humains.

Diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement

La diligence raisonnable est le processus utilisé pour identifier les impacts négatifs potentiels sur les droits de la personne dans l'ensemble de la chaîne de valeur de la société et les prioriser afin d'intégrer les conclusions dans les différents processus du groupe Inditex. Ce processus est mis à jour de façon permanente afin de renforcer la stratégie, en coordination avec nos parties prenantes.

Le point de vue d'Inditex sur la portée de la stratégie en matière de droits de la personne coïncide avec celui des Principes directeurs des Nations Unies. Cela implique d'identifier et de prioriser les répercussions potentielles afin d'intégrer les conclusions dans nos activités, de concevoir des outils pour les prévenir et les atténuer, et d'enrichir et compléter ces outils en permanence.

La création de ces processus engage tous les services clés d'Inditex, tels que les ressources humaines, la gestion des risques ou la conformité, et ils sont constamment revus et mis à jour.

Conformément aux principes et critères d'action établis dans le code de conduite à l'intention des fabricants et fournisseurs, le groupe Inditex s'engage fermement à prévenir les risques de non-conformité des tiers avec lesquels il entretient des relations commerciales.

À cet égard, la Politique de diligence raisonnable, approuvée par le conseil d'administration en septembre 2019, vise à aligner les relations avec nos partenaires commerciaux, nos fournisseurs et nos grands 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 en matière de droits de la personne au sein d'une chaîne d'approvisionnement mondiale implique des politiques, des outils et de solides pratiques conçus pour identifier, prioriser et atténuer les répercussions sur les personnes. Le groupe Inditex a développé 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, des sources d'information internes et externes ont été utilisées, telles que des enquêtes, des entretiens avec des partenaires clés tels qu'IndustriALL ou l'OIT, des informations sur les audits sociaux de nos fournisseurs, l'analyse de la législation, des rapports sur les tendances et les risques en matière de droits de la personne, entre autres.

Inditex a également mis à profit son travail et ses relations dans chacune des régions géographiques de ses fournisseurs. Ce processus, mené conformément aux principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne 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.

Pour en savoir plus, consultez la [Déclaration 2024 du groupe Inditex sur l'information non-financière et l'information en matière de durabilité](#) (pages 118 et suivantes) et le rapport spécifique sur les droits de la personne.

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 difficiles 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.

Ce système de diligence raisonnable renforcée aide en outre le groupe Inditex à identifier les risques potentiels de non-conformité à ses normes.

En outre, dans le cadre de la stratégie du groupe Inditex en matière de droits de la personne et de l'application des processus de diligence raisonnable dans sa chaîne de valeur, le groupe Inditex a audité en 2024 un certain nombre de centres de distribution avec lesquels il travaille, tant en Espagne que sur d'autres marchés. La procédure est la même que celle de notre audit social des usines de notre chaîne d'approvisionnement. À cet égard, le groupe Inditex a réalisé 60 audits sociaux de centres de distribution externes en 2024.

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 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.

Elle est structurée en fonction de cinq secteurs d'incidence prioritaire (SIP): le dialogue social, la santé, les salaires décents, le respect et la résilience. En outre, elle met d'avantage l'accent sur les groupes vulnérables en tant que bénéficiaires directs de la 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, la collaboration et le dialogue continu avec nos parties prenantes et avec les équipes chargées du développement durable dans les différents clusters restent stratégiques pour élaborer des initiatives, répondre aux besoins actuels des travailleurs et, dans la

mesure du possible, anticiper les besoins futurs.

Chaque SIP 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.

Tous les SIP identifiés sont pertinents en termes de surveillance de la chaîne d'approvisionnement dans le domaine du travail forcé, car ils accordent une attention particulière aux groupes vulnérables tels que les migrants et les réfugiés, les femmes, les enfants ou les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement en matières premières.

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 (SIP)



Dialogue social

Faciliter des relations industrielles matures en tant que vecteur d'une société plus participative.



Diligence raisonnable

Un processus continu, basé sur les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne des Nations Unies, nous permet d'identifier cinq secteurs d'incidence prioritaires. Ces secteurs sont synergiques et interconnectés.

 <p>Salaires décents</p> <p>Établir les conditions pour la mise en place de salaires décents au sein de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex.</p>	 <p>Transformation</p> <p>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>Approche fondée sur l'équité</p> <p>Nous rendons plus visibles et intégrons les besoins des groupes les plus vulnérables, notamment les femmes, les migrants et les réfugiés.</p>  <p>Solutions</p> <p>Les SIP développent, soutiennent et associent divers types de solutions et d'interventions en vue d'atteindre leurs objectifs: des partenariats, des collaborations avec différentes parties prenantes, des interventions directes auprès des fournisseurs ou la sensibilisation communautaire, entre autres.</p> <p>Toutes les approches se complètent et, à des rythmes et à des échelles différents, composent la stratégie et participant à sa mise en œuvre.</p>
 <p>Respect</p> <p>Promouvoir des environnements sûrs et respectueux, exempts de discrimination, d'abus ou de harcèlement.</p>	
 <p>Santé</p> <p>Protéger la santé et la sécurité des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement et améliorer leur bien-être.</p>	
 <p>Résilience</p> <p>Contribuer à créer des capacités de prévention, d'adaptation et de transformation pour le développement.</p>	

Plus particulièrement, le SIP « Respect » – qui vise à toucher plus de 174 917 personnes et 369 fournisseurs en 2024 – s'articule sur deux lignes d'action:

Des environnements de travail respectueux et exempts de toute forme de violence et d'harcèlement

Inditex mène 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.

Voici les principales activités menées en 2024:

- Formation sur le respect et l'égalité (Turquie)
- Formation sur l'élaboration de politiques de tolérance zéro envers la violence (Turquie)

- Programme de soutien aux parents qui travaillent (Chine)
- Projet EDUCARE (Maroc)
- Projet Harmony (Turquie)
- Projet de sensibilisation LGBTI+ (Portugal)
- Projet Parwaaz - Gestion des limitations fonctionnelles en milieu de travail (Pakistan)
- Projet RISE Respect (Bangladesh, Inde)
- Projet Together Strong (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 à l'intention 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 permettent à Inditex de travailler et de s'améliorer dans ces domaines:

- Un processus continu de diligence raisonnable en matière de droits de la personne au sein de la chaîne d'approvisionnement, qui nous permet de repérer les points essentiels.
- 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 2024:

- Projet Sowbhagyam (Inde).
- Programme de remédiation pour les travailleurs migrants (Turquie).

Pour en savoir plus, consultez la [Déclaration 2024 du groupe Inditex sur les informations non financières et les informations relatives au développement durable](#) (pages 246 et suivantes) et le rapport spécifique sur [Travailleurs au Centre 2023](#).

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

Inditex s'engage à faire en sorte que notre chaîne d'approvisionnement soit exempte de main-d'œuvre infantine, 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 infantine 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

Inditex estime que l'égalité des 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, Inditex travaille depuis quelques années dans le domaine du genre, de la diversité et de l'inclusion, afin de promouvoir les normes internationales liées à l'OIT, notamment, mais sans s'y limiter, les conventions suivantes: la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, et la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 et la Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Grâce à divers engagements pris au sein de sa 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 travailleuse

Les cinq SIP 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.
- Renforcer le comité de règlement des griefs à l'interne afin de prévenir, d'interdire et de corriger les violations.
- Améliorer l'accès aux mécanismes de règlement des griefs disponibles en usine.

- Faciliter l'identification précoce des travailleurs vulnérables et leur orientation.

Le projet a été mis en œuvre après une évaluation détaillée des besoins afin de comprendre les défis spécifiques auxquels sont confrontées les usines de la chaîne d'approvisionnement dans la région du Tamil Nadu. Cela a considérablement amélioré la visibilité à l'égard des besoins, et les interventions ont été adaptées conformément afin de les satisfaire.

Le projet a touché 8 060 travailleurs dans 12 usines et chez des fournisseurs en Inde.

Pour en savoir plus, consultez la [Déclaration 2024 du groupe Inditex sur les informations non financières et les informations relatives au développement durable](#) (pages 258 et suivantes) et le rapport spécifique sur [Travailleurs au Centre 2023](#) (pages 44 et suivantes).

Travailleurs participant à la production de matière 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 cadre du SIP de la résilience et visant à assurer des moyens de subsistance prospères, les principales initiatives menées en 2024 pour les exploitations cotonnières et les communautés ont été les suivantes:

- Partenariat public-privé avec l'OIT (Inde, Pakistan, Ouzbékistan).
- Projets de collaboration visant à promouvoir les pratiques agricoles régénératrices (Inde).
- Projet "Child & Women Friendly Mobile Area" (Turquie).

À cet égard, le groupe Inditex a adopté une approche holistique pour protéger les droits de ces travailleurs, en

s'associant à un certain nombre d'acteurs, notamment des organisations locales et internationales et les communautés elles-mêmes. À titre d'exemple, afin de favoriser les progrès en matière de durabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement du coton, Inditex collabore avec d'autres organisations du secteur, en plus de travailler avec l'OIT dans le cadre du partenariat public-privé signé avec Inditex en 2017 et renouvelé en 2023 afin de promouvoir le respect des droits de la personne au travail chez les producteurs de coton dans différentes communautés productrices de coton. Les cinq droits fondamentaux que l'OIT défend dans sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail sont les suivants:

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

Le groupe Inditex contribue ainsi à la durabilité dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de ces travailleurs. Pour y parvenir, une approche coopérative avec les différentes parties prenantes au niveau national et au sein des communautés elles-mêmes est essentielle.

Diligence raisonnable au sein de la chaîne d'approvisionnement du 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.

Le programme de conformité d'Inditex, ainsi que les activités liées à la stratégie visant à « Placer les travailleurs au centre », et les partenariats étroits d'Inditex avec des

parties prenantes telles que l'ETI ou l'OIT, renforcent l'engagement d'Inditex en faveur de la prévention du travail forcé.

C'est pourquoi Inditex intervient aux niveaux suivants:

- Au niveau communautaire: 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.

Pour en savoir plus, consultez la [Déclaration 2024 du groupe Inditex sur les informations non financières et les informations relatives au développement durable](#) (pages 196 et suivantes) et le rapport spécifique sur [Travailleurs au Centre 2023](#) (pages 71 et suivantes).

3. 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 développement durable par des actions visant à vérifier et à assurer la conformité avec le code de conduite à l'intention des Fabricants et Fournisseurs – qui stipule que toute forme de travail forcé est expressément interdite – et avec les règlements internationaux. ITX Canada s'engage également à collaborer avec ses fournisseurs et les parties prenantes afin d'améliorer en permanence 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.

Évaluation de la chaîne d'approvisionnement

Évaluation anticipée

Vérification initiale de la conformité avant l'établissement de la relation avec Inditex. Des audits sont réalisés pour s'assurer que les normes d'Inditex sont respectées.

APPROUVÉ
Peut recevoir des commandes et est soumis aux exigences minimales d'Inditex.

NON APPROUVÉ
Ne peut pas recevoir de commandes d'Inditex.

Évaluation environnementale préliminaire

Installations soumises à la norme « Green to Wear ».

Audits sociaux

Conformité avec le code de conduite à l'intention des Fabricant et Fournisseurs.

Audits environnementaux

Installations soumises à la norme « Green to Wear ».

Amélioration continue

- / Plans 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.

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 2024, Inditex a réalisé 2 175 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 Sector 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. 6 468 audits sociaux ont été réalisés en 2024.

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

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

fonction de leur degré de conformité avec le Code de Conduite à l'intention des Fournisseurs et des Fabricants (CCMS).

Classement	Résultats de l'audit
A	Conforme au CCMS
B	Ne respecte pas certains aspects non pertinents du CCMS
Assujetti à un PMC - C	Ne respecte pas certains aspects sensibles, mais non concluants, du CCMS qui déclenchent la mise en œuvre immédiate d'un plan d'action corrective
Assujetti à un PMC - D	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 2024, 94% 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.

Pour en savoir plus, consultez la [Déclaration 2024 du groupe Inditex sur les informations non financières et les informations relatives au développement durable](#) (pages 314 et suivantes) et le rapport spécifique sur la Chaîne d'approvisionnement: gestion pour transformer le secteur.

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'Europe¹

En conséquence, Inditex dispose de programmes de gestion et d'évaluation de la traçabilité. Inditex s'efforce également d'améliorer la traçabilité des matières premières, car la traçabilité complète de l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement est l'un des défis auxquels le secteur est confronté.

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.

Conformément aux exigences de traçabilité d'Inditex, les fournisseurs doivent:

- Connaître leur chaîne d'approvisionnement et travailler exclusivement avec des fabricants et des intermédiaires préalablement évalués et autorisés par Inditex et qui respectent toutes nos normes de durabilité.
- Informer de toutes les installations et intermédiaires impliqués dans chacun des processus de production, depuis la fibre ou le fil jusqu'au vêtement final pour chaque commande
- Fournir la prévue de l'utilisation de matières premières à faible impact² au moyen de documents attestant leur origine, ainsi que des certifications des installations, le cas échéant

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces exigences et d'aider ses fournisseurs à améliorer leur processus de traçabilité, Inditex utilise son système de gestion In.Trust pour faciliter le processus par lequel ses fournisseurs procurent des renseignements concernant leur chaîne

¹ Recommandation N° 46 de la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies : Améliorer la traçabilité et la transparence de chaînes de valeur durables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.

² Les informations sur les critères que les fibres et les matériaux doivent

remplir pour être classés comme à faible impact sont disponibles dans l'annexe méthodologique de la [Déclaration 2024 du groupe Inditex sur les informations non financières et les informations relatives au développement durable](#)

d'approvisionnement.

Inditex utilise en parallèle divers mécanismes de contrôle destinés à vérifier le respect de ses exigences en matière de traçabilité:

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

En 2024, 10 387 audits de traçabilité ont été réalisés.

4. 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. En 2024, ITX Canada n'a pris aucune mesure corrective pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants, ni pour compenser la perte de revenus des familles les plus vulnérables résultant de toute mesure prise pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans les activités commerciales et la chaîne d'approvisionnement d'ITX Canada. Toutes ces mesures correctives sont plutôt mises en œuvre par Inditex dans le cadre de plans de correction.

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.

Par exemple, en collaboration avec le MUDEM, les plans de correction en Turquie ont débuté par une évaluation détaillée des conditions de travail et de vie des travailleurs réfugiés et migrants à travers des entretiens individuels.

Des mesures spécifiques ont été envisagées afin d'améliorer les conditions de vie si des vulnérabilités ou des violations des droits fondamentaux étaient détectées. L'objectif principal était de garantir que ces travailleurs bénéficient de permis de travail valides et d'une sécurité sociale, ainsi que de faciliter leur intégration, par exemple en supprimant les barrières linguistiques. Des conseils sont également fournis si d'autres besoins sont identifiés, tels que des services de soutien psychologique.

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, Inditex collabore 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

Plans de correction en matière de travail des enfants

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 possibilités 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 Inditex accorde 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 - D », 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.

Plus précisément, les PMC comprennent les étapes suivantes:

- Réunion initiale: lors de cette réunion, les non-conformités détectées sont analysées, le plan d'action proposé par le fournisseur est discuté et les délais sont fixés pour les différentes étapes du processus.
- Suivi: avant de procéder à la visite de compétence ou au point de contrôle, une double vérification est effectuée auprès du fournisseur ou de l'usine (au cours des premier et deuxième mois) afin de vérifier si l'usine a apporté des améliorations. Le plan d'action du fournisseur doit être achevé. Si les non-conformités ont été résolues : l'amélioration doit être démontrée à l'aide d'une explication claire et de preuves photographiques ou de documents, le cas échéant.
- Si les non-conformités n'ont pas été résolues: une justification des raisons doit être fournie et, s'il n'y a pas de raisons ou s'il n'y a pas de plan pour résoudre les non-conformités, l'usine sera considérée comme bloquée, empêchant tout fournisseur de passer une commande pour Inditex dans cette installation.
- Visite de compétence/point de contrôle : les améliorations (ou l'absence d'améliorations) apportées par l'usine sont vérifiées et les nouvelles constatations sont contrôlées
- Suivi final: avant la réalisation de l'audit de suivi, l'auditeur vérifie auprès du fournisseur que toutes les améliorations ont été apportées. Le plan d'action du fournisseur doit être complété par la présentation d'une explication claire et de preuves photographiques ou de documents justificatifs.

- Fin du PMC: un audit de suivi est réalisé afin d'évaluer si les non-conformités ont été corrigées et de déterminer la nouvelle classification de l'usine.

Sur les 306 PMC mis en place en 2024, 223 ont été mis en œuvre dans des usines ayant reçu la note « Assujetti à un PMC - D » et 83 dans des centres de production ayant reçu d'autres qualifications.

Le blocage d'un fournisseur ou d'une usine est une mesure de dernier recours. Inditex croit en la collaboration et le dialogue continu avec ses fournisseurs, qui constituent la base d'une relation de confiance mutuelle bénéfique pour les deux parties. Inditex leur apporte donc son soutien et sa collaboration afin qu'ils puissent améliorer leurs chaînes d'approvisionnement dans l'intérêt des travailleurs.

Le soutien d'Inditex aux fournisseurs et aux usines ne se limite pas à la mise en œuvre des PMC en cas de non-conformité avérée, mais comprend également différentes mesures visant à prévenir la non-conformité et à rechercher de manière proactive une amélioration continue. Le groupe Inditex cherche à établir une collaboration continue avec ses fournisseurs tout au long de la relation et à travailler avec eux pour améliorer leurs propres chaînes d'approvisionnement et promouvoir les droits de la personne et du travail de leurs travailleurs.

Pour en savoir plus, consultez la [Déclaration 2024 du groupe Inditex sur les informations non financières et les informations relatives au développement durable](#) (page 316) et le rapport spécifique sur la Chaîne d'approvisionnement: gestion pour transformer le secteur.

Canal éthique

Le canal éthique constitue le principal mécanisme de requêtes et de règlement des griefs du groupe Inditex. Outre le canal éthique global, Inditex dispose de canaux éthiques locaux 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'un canal éthique local pour le Canada. Le canal éthique constitue le canal de communication interne confidentiel privilégié d'Inditex; il 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 des fabricants, de fournisseurs, d'entrepreneurs et de sous-traitants du groupe. Le comité

d'éthique est l'organisme interne responsable de la gestion du canal éthique, conformément à la Politique relative aux canaux de signalement internes et à la procédure relative au canal éthique.

La politique relative aux canaux de signalement internes et la procédure relative au Canal 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 le canal 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).

5. 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, le Groupe Inditex dispense une formation à ses 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.

À cet égard, en 2024, dans le cadre de l'espace dédié à la formation et à l'innovation en matière de développement durable d'Inditex, la Sustainable Fashion School (École de la mode durable) a terminé les première et deuxième éditions du programme de master « Fondements de la fabrication textile », conçu en collaboration avec l'université de Leeds. La Sustainable Fashion School consiste en un espace destiné à la connaissance et à l'inspiration où les équipes d'achat et de conception d'Inditex s'appuient sur une base technique très solide et ont accès aux dernières innovations en matière de développement durable. Plus de 1 600 personnes issues de toutes les marques du groupe Inditex ont suivi cette formation.

De plus, la promotion de la culture éthique d'entreprise et du modèle de conformité du groupe Inditex repose sur la mise en œuvre d'actions de formation adaptées au profil de risque des différents groupes de collaborateurs qui composent Inditex. À cet égard, en 2024, la mise en œuvre du Plan de formation holistique en matière de conformité s'est poursuivie. Ce plan comprend des mesures de formation, de sensibilisation et de prise de conscience couvrant les risques prioritaires en matière de conformité auxquels le groupe est potentiellement exposé. L'objectif est notamment d'assurer un contrôle homogène et rigoureux des formations obligatoires, qui a été renforcé par la création d'un carrousel de formations obligatoires sur la plateforme d'apprentissage en ligne de l'entreprise, TraIn. Il s'agit d'un espace dédié qui héberge des formations obligatoires dans des domaines spécifiques, tels que la conformité (qui comprend la formation sur les codes), 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 à l'intention des fournisseurs et des fabricants, et aux secteurs d'incidence prioritaires déterminés grâce à la diligence raisonnable.

De même, en 2024, un cours d'apprentissage en ligne sur la conformité – y compris le contenu relatif au code et au code de conduite à l'intention des fournisseurs et des fabricants, au canal éthique, aux politiques d'intégrité, entre autres –, a été mis à la disposition des principaux fournisseurs de produits au sein de 30 marchés, qui 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.

Pour en savoir plus, consultez la [Déclaration 2024 du groupe Inditex sur les informations non financières et les informations relatives au développement durable](#) (pages 246 et suivantes) et le rapport spécifique [Placer les Travailleurs au Centre 2023](#).

6. 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 son Canal 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 2024, 6,468 audits sociaux ont été effectués, évaluant ainsi le respect par les fabricants d'Inditex de son code de conduite à l'intention des fabricants et fournisseurs.

À la suite de ces audits sociaux, les fournisseurs sont classés en fonction de leur conformité avec le code de conduite à l'intention des fabricants et fournisseurs 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 (PMC), 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 2024, Inditex a réalisé PMC dont 223 dans des usines dont le classement indiquait « Assujetti à un PMC -D » et 83 dans des centres de production autrement classés.

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

Le canal 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 2024, les canaux éthiques ont reçu un total de 719 rapports. Le canal éthique peut recevoir des signalements sur le non-respect du code, du code de conduite à l'intention des fabricants et fournisseurs, 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, de prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme; de sécurité et de conformité de 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; de protection de la vie privée et des données à caractère personnel, ainsi que de sécurité des réseaux et des systèmes d'information. Sur les 719 dossiers ouverts par le comité d'éthique en 2024, 556 sont clos. Parmi ceux-ci, 313 ont été classés comme ne relevant pas de l'autorité du comité d'éthique ou comme n'exigeant aucune autre action ou suivi supplémentaire de la part de celui-ci. Parmi les autres dossiers classés comme relevant de la compétence du comité d'éthique : (i) 64 étaient des requêtes, (ii) 75 ont été jugés, après enquête, comme n'étant pas des cas de non-conformité, et (iii) les 41 cas restants étaient des cas de non-conformité nécessitant des mesures appropriées. 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.

7. ATTESTATION

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration d' ITX Canada le 30 mai 2025 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 [inditex.com](https://www.inditex.com), ainsi que sur les sites web canadiens des marques du groupe Inditex:

[zara.com/ca](https://www.zara.com/ca), [pullandbear.com/ca](https://www.pullandbear.com/ca), [massimodutti.com/ca](https://www.massimodutti.com/ca), [bershka.com/ca](https://www.bershka.com/ca), [stradivarius.com/ca](https://www.stradivarius.com/ca), and [zarahome.com/ca](https://www.zarahome.com/ca).

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, 30 mai 2025

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