

Directive  
Droits de  
l'homme et  
Équité

# Introduction

Être attentif aux autres et respecter la nature ont toujours été des valeurs essentielles pour C&A. Alors que la protection et l'application des droits de l'homme sont des obligations étatiques, nous estimons qu'il est de notre devoir de respecter les droits de l'homme et de prévenir, réduire et éliminer activement tout effet négatif potentiel sur les personnes. Nous voulons contribuer à forger un monde dans lequel les droits de l'homme et l'équité constituent une réalité pour chacun(e) d'entre nous.

---

## Notre engagement en faveur des droits de l'homme et de l'équité

Nous nous engageons à établir et promouvoir une culture du respect des droits de l'homme internationalement reconnus conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous nous engageons à adhérer à la Charte internationale des droits de l'homme (c'est-à-dire la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies), aux principes du Pacte mondial des Nations Unies et à la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, dans nos propres entreprises, nos relations commerciales et notre chaîne d'approvisionnement.

Nous fondons nos engagements sur les normes des conventions et recommandations internationales auxquelles se réfère chacune des sections de la présente directive sur les droits de l'homme. Nous adhérons également aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et au Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.

Nous attachons une importance particulière au respect des droits des enfants, des femmes et des groupes historiquement marginalisés.

Nous nous inspirons à cet effet des normes internationales en matière de droits, définies entre autres dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement (N° 190), la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, la Convention internationale relative au statut des réfugiés, la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, les Principes directeurs sur les droits de l'enfant et les entreprises, les Principes des Nations Unies d'autonomisation des femmes, les recommandations liées aux genres des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les normes de conduite des Nations Unies pour lutter contre la discrimination à l'égard des personnes LGBTI.

Nous nous conformons, au moins, aux lois et réglementations des pays dans lesquels nous exerçons notre activité et nous suivons les normes internationales en matière de droits de l'homme présentées dans la présente directive lorsque celles-ci sont plus strictes. Si des lois locales restreignent la réalisation des normes internationales en matière de droits de l'homme, nous élaborons des moyens alternatifs pour respecter ces normes.

# Portée de la directive

La présente directive définit la manière dont C&A traite les droits de l'homme dans ses relations avec les groupes et stakeholders suivants :

- Tous les employés de C&A, y compris les apprenti(e)s et le personnel temporaire, dénommés conjointement « employés ».
- Les intérimaires, les employés de nos partenaires commerciaux et les personnes travaillant dans notre chaîne d'approvisionnement, dénommés conjointement « travailleurs ».
- Les entités commerciales dans la chaîne d'approvisionnement de nos produits commerciaux, y compris nos fournisseurs, les unités de production qu'ils utilisent et leurs sous-traitants ainsi que tout fournisseur sous-traitant de produits comme les tissus et les matières premières (dénommés conjointement « fournisseurs »).
- Les autres partenaires commerciaux ayant un contrat avec C&A pour la fourniture d'un produit ou un service non commercial (dénommés conjointement « partenaires commerciaux »).
- Les personnes et les communautés affectées par notre activité, par exemple les résidents des environs.
- Les client(e)s de C&A.

---

## Échanger avec les stakeholders

Les avis des différents stakeholders, notamment ceux qui sont potentiellement affectés par notre activité, sont essentiels pour améliorer notre performance en matière de droits de l'homme et promouvoir l'équité. Nous nous engageons donc à consulter en permanence les stakeholders afin d'établir un dialogue constructif dans les deux sens avec les représentants communautaires, la société civile et les organisations dirigées par des personnes de groupes sous-représentés.

### Employés et travailleurs

- Notre priorité est d'assurer un dialogue ouvert avec nos employés et de nous entretenir activement avec eux en organisant régulièrement des réunions avec les représentants de nos employés. Nous recueillons par ailleurs des informations par le biais d'enquêtes sur l'engagement du personnel et de sondages éclairés, de groupes de discussion et de canaux de réclamation.
- Nous attendons également de notre chaîne d'approvisionnement qu'elle recueille activement et écoute l'avis des travailleurs. Nous demandons à nos fournisseurs et à nos partenaires commerciaux d'échanger avec les travailleurs et les représentants des travailleurs par des moyens adaptés, par exemple le dialogue social et les canaux de réclamation.

### Client(e)s et communautés

- Nous sommes conscients que l'établissement de relations positives à la fois avec les client(e)s et les communautés, dans tous les lieux où nous exerçons notre activité, est une condition préalable à notre « autorisation sociale d'exploitation ». Nous nous engageons à rechercher le dialogue de manière proactive avec ces personnes, à écouter tous les avis, à communiquer avec elles et apprendre d'elles, et à prendre sérieusement en compte les points de vue compatibles avec les valeurs des droits de l'homme et de l'équité.
- Nous prenons des mesures proactives pour prévenir, éliminer ou au moins minimiser les effets négatifs potentiels sur les droits de l'homme des communautés affectées par notre activité.

- Nous contribuons au développement socio-économique positif et à l'amélioration des opportunités grâce à la création d'emplois et à notre programme de dons de l'entreprise et de nos employés en soutien aux communautés affectées.
- Nous attachons de l'importance aux avis de nos client(e)s. Nous échangeons avec nos client(e)s pour connaître leurs opinions et leurs expériences concernant notre performance en matière de droits de l'homme. Les client(e)s sont également encouragé(e)s à exprimer leurs avis par le biais de nos canaux de service clientèle et de nos canaux de réclamation et de lancement d'alerte.

## Groupes vulnérables et défavorisés

- Nous sommes conscients de la crise inégalitaire persistante entre les pays et à l'intérieur des pays et des conséquences inégales que notre activité professionnelle peut avoir sur les personnes en raison de leur genre, leur identité et leurs intersections. Certains groupes de détenteurs de droits sont plus marginalisés que d'autres et méritent par conséquent que nous leur accordions une attention particulière. Nous cherchons à comprendre ce qui rend les personnes vulnérables dans différents contextes professionnels car la vulnérabilité varie en fonction de la situation géographique et sociale.
- Nous nous efforçons d'améliorer continuellement notre performance en matière de droits de l'homme en étant particulièrement attentif aux risques spécifiques encourus par les communautés vulnérables. Dans nos entreprises, il s'agit de groupes sous-représentés et ceux qui subissent plusieurs discriminations intersectionnelles. Dans notre chaîne d'approvisionnement, cela concerne les femmes, les travailleurs à domicile, les intérimaires, les travailleurs temporaires, les travailleurs migrants et les personnes indigènes.
- Nous voulons nous assurer que tous les groupes potentiellement à risque sont identifiés et que leurs positions sont prises en compte par le biais d'analyses régulières des risques et, si possible, en discutant directement avec les personnes ayant été défavorisées socialement.

## Notre approche

Nous nous engageons à honorer les droits de l'homme et à promouvoir une culture d'entreprise adéquate en restaurant et en maintenant un système solide de gestion des risques afin de réduire les risques et les effets négatifs sur les personnes et les communautés dans nos propres entreprises, nos relations commerciales et notre chaîne d'approvisionnement. Il s'agit concrètement des actions suivantes :

- Intégrer nos approches fondées sur les droits dans les directives internes, les processus opérationnels et les pratiques commerciales.
- Sensibiliser aux droits de l'homme par le biais de formations en présentiel et en ligne et de campagnes de communication.
- Mettre en œuvre des processus efficaces de diligence raisonnable pour prévenir, réduire et si nécessaire supprimer les effets sur les personnes affectées par notre activité, y compris les client(e)s et les communautés. Nous le faisons, sur une base régulière mais aussi ponctuellement, par exemple lors du développement d'un nouveau produit ou de l'accès à de nouveaux marchés d'approvisionnement, en tenant particulièrement compte des besoins spécifiques des groupes vulnérables.
- Assurer la maintenance et l'amélioration continue de mécanismes de réclamation accessibles et efficaces, ouverts aux stakeholders internes et externes, y compris à nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux et à leurs travailleurs, aux employés de C&A et à d'autres tiers. Les violations et abus des droits de l'homme, entre autres des conditions de travail inadaptées, peuvent être signalés par le biais de notre [canal Fairness](#) et de nos canaux de service clientèle. Nous travaillons également au développement de procédures de réclamation efficaces, propres à l'usine, dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

- Prendre à temps des mesures pour enquêter sur les plaintes relatives aux droits de l'homme et, si nécessaire, faire cesser, ou du moins atténuer, les effets négatifs sur les personnes. Ces mesures incluent des recours extrajudiciaires, par exemple l'instauration de mesures correctives, l'indemnisation des réclamations, des mesures disciplinaires à l'encontre des personnes responsables et l'imposition des sanctions aux fournisseurs et aux partenaires commerciaux. Nous utilisons également certains canaux de réclamation externes non judiciaires.
- Assurer le suivi de la mise en œuvre et des résultats des mesures correctives et indiquer de quelle manière les effets sont gérés à long terme. Afin d'éviter que les effets négatifs sur les droits de l'homme ne se reproduisent, les mesures correctives correspondantes sont régulièrement mises à jour, tant dans nos directives que dans la pratique.
- Les détails concernant les résultats de nos analyses des risques, la stratégie de mise en œuvre et des mesures concrètes, telles que les conclusions des évaluations et les programmes de renforcement des capacités, sont régulièrement publiés conformément aux dispositions légales applicables et figurent également dans nos rapports sur le développement durable qui rendent compte de nos progrès en la matière.
- Conformément au droit de défendre les droits de l'homme, nous n'exerçons pas de représailles et ne tolérons aucune forme de représailles à l'encontre des personnes qui, de bonne foi, font part de leurs préoccupations en matière de droits de l'homme ou aident à faire avancer l'enquête sur des plaintes relatives aux droits de l'homme. Nous attendons de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent selon le même principe.

---

## Notre priorité

Nous effectuons continuellement des analyses de risques afin de détecter et traiter en priorité les violations des droits de l'homme les plus graves et les plus probables dans nos entreprises, avec nos partenaires commerciaux et dans notre chaîne d'approvisionnement. Sur la base des risques actuellement identifiés en matière de droits de l'homme, nous accordons donc une attention particulière aux droits de l'homme décrits ci-dessous.

### Droit des enfants

- Nous ne tolérons pas le travail des enfants et veillons à ce que les enfants de moins de 16 ans ne soient pas employés, sauf dans le cadre de l'apprentissage ou de programmes de formation professionnelle. Nous respectons les normes d'âge minimum définies dans les conventions internationales ou les législations nationales et les normes industrielles, si celles-ci sont plus strictes.
- Lorsque nous identifions des cas de travail d'enfants, nous veillons à ce que la situation de ces enfants ne se détériore pas après l'élimination de la violation des droits de l'homme et qu'ils reçoivent à la place une éducation et du soutien. Les jeunes travailleurs ne doivent pas effectuer de travaux dangereux et doivent recevoir des instructions adéquates et spécifiques ainsi qu'une formation professionnelle.
- En référence à ce qui précède, nous attendons de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent selon les mêmes principes.
- Nous prenons des mesures supplémentaires pour protéger les droits de l'enfant dans nos propres entreprises, notamment en identifiant l'impact de nos pratiques d'emploi sur les droits des enfants de nos propres employés, en proposant des produits et des environnements de magasins sûrs et adaptés aux enfants.
- Nous veillons également à ce que les enfants puissent exprimer librement leur propre point de vue et à ce que leurs intérêts soient toujours prioritaires lorsque nous les impliquons dans nos activités de marketing. Nous sommes particulièrement attentifs aux effets négatifs potentiels involontaires de nos activités de marketing ciblant les enfants.

## Travail forcé et exploitation de la main d'œuvre

- Nous interdisons toute forme de travail forcé ou obligatoire, entre autres, la servitude pour dettes, le travail en prison, le travail en servitude, le travail dans des situations de traite des êtres humains et toute autre forme de travail non consenti. Tout travail doit être effectué sur une base volontaire et jamais sous la menace d'une quelconque pénalité, sanction ou coercition politique.
- Si nous faisons appel à des prestataires externes et des agences de placement, nous veillons notamment à ce qu'aucuns frais de placement ne soient payés et à ce que les employés conservent leurs documents d'identité.
- Nous ne tolérons aucune autre forme d'exploitation du travail ayant de lourdes conséquences physiques, mentales ou financières. L'embauche des employés doit reposer sur une relation de travail légalement reconnue. Les employés doivent bénéficier d'un environnement de travail et, le cas échéant, d'un logement sûrs et exempts de risques pour la santé, ainsi que d'une rémunération et de périodes de repos équitables.
- En référence à ce qui précède, nous attendons de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent selon les mêmes principes.

## Liberté d'association et négociation collective

- Nous réaffirmons notre soutien au droit des employés et des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective.
- Nous respectons le droit de créer ou d'adhérer à un syndicat de son choix, conformément aux dispositions légales nationales, sans ingérence ni restriction. Nous nous engageons de bonne foi à mener des négociations collectives relatives aux salaires et aux conditions d'emploi avec les représentants de nos employés.
- En référence à ce qui précède, nous attendons de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent selon les mêmes principes et mettent en place des moyens alternatifs de dialogue social avec les travailleurs et lorsque les législations nationales limitent la création de syndicats ou l'affiliation à un syndicat ou la négociation collective.

## Santé et sécurité

- Travailler dans un environnement sûr, sans risques pour la santé, est un droit fondamental. Nous prenons des mesures appropriées pour prévenir tous types de maladies professionnelles, blessures et accidents et promouvoir un climat de travail sain. Nous attendons de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent selon le même principe.
- Lorsqu'il existe un risque immédiat et grave pour la santé et la sécurité de nos employés, nous veillons à ce qu'ils quittent leur poste de travail. Nous affirmons le droit des travailleurs à quitter leur poste de travail en cas de risque aigu pour la sécurité présentant un risque de blessure.
- Nous nous engageons à prendre des mesures adéquates pour créer un environnement de travail sûr et hygiénique, en offrant notamment aux employés et aux travailleurs l'accès à des installations sanitaires ainsi que des formations régulières sur la sécurité au travail.
- La sécurité et la santé de nos client(e)s sont une priorité pour nous. Nous veillons donc à ce que les produits et les services que nous proposons respectent toutes les normes convenues et prescrites par la loi en matière santé et de sécurité des consommateurs.

## Temps de travail et rémunération

- Nous respectons le droit au repos et aux loisirs. Nous offrons un temps de travail raisonnable d'au maximum 48 heures par semaine, des jours de congés payés légaux et au moins une journée de repos par semaine.
- Nous veillons à ce que tous nos employés soient payés pendant les congés maladie ou le congé parental, conformément à la législation du travail nationale, et nous efforçons continuellement de nous améliorer dans ce domaine.
- Les heures supplémentaires ne doivent être autorisées qu'à titre exceptionnel pour répondre à des besoins à court terme des entreprises, dans la limite de 60 heures par semaine, et toujours dans les limites autorisées par la législation nationale ou les conventions collectives. Nous respectons le « droit à la déconnexion »<sup>1</sup> de nos employés afin préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Nous attendons de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent selon les mêmes principes.
- Notre objectif est de verser à nos employés et aux travailleurs des salaires adéquats, qui couvrent au moins les besoins de base de ces personnes et de leurs proches, et de leur fournir un revenu discrétionnaire qui leur permette de vivre modestement mais décemment. Dans le cadre de notre stratégie 2028 « Équité, Inclusion et Droits de l'homme », nous nous sommes engagés à identifier et combler les écarts de salaire de nos employés. En ce qui concerne nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux, nous sommes engagés dans plusieurs initiatives, dont l'initiative ACT, visant à obtenir des salaires adéquats pour les travailleurs.
- Nous reconnaissons que notre comportement d'achat peut aider de manière décisive nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux à planifier leur production, à éviter les heures de travail supplémentaires régulières et à garantir le paiement aux travailleurs. Nous nous engageons à évaluer et réduire les risques causés par notre comportement d'achat afin d'éviter des heures de travail excessives pour les travailleurs de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux.

## Comportement respectueux, absence de harcèlement et d'abus

Tous les employés et les travailleurs doivent être traités avec respect et dignité. Nous nous engageons à créer un environnement sûr pour tout le monde, sans violence et harcèlement.

- Les comportements inacceptables incluent, entre autres, toute forme d'intimidation, le harcèlement par écrit ou des dessins, le harcèlement économique ou lié au travail, le harcèlement gestuel, les agressions physiques et le harcèlement verbal explicite ou implicite entraînant un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique.
- Nous sommes conscients que de tels comportements peuvent se produire dans de nombreuses situations professionnelles, y compris en dehors du lieu de travail, notamment dans les salles de repos et les sanitaires, lors de déplacements professionnels, dans le cadre de la communication professionnelle facilitée par les technologies de communication, dans les logements mis à disposition par l'employeur et pendant les transports liés au travail. Le harcèlement et les abus peuvent être explicitement dirigés contre des personnes en raison de leur genre, ou affecter de manière disproportionnée des personnes d'un sexe en particulier, ce qui implique souvent le harcèlement sexuel.
- Nous prenons des mesures appropriées pour prévenir de tels comportements, en identifiant les facteurs de risques et de dangers, entre autres psychosociaux, ainsi qu'en informant et en formant régulièrement nos employés et les managers.

<sup>1</sup> Le « droit à la déconnexion » désigne le droit d'un travailleur de pouvoir se désengager du travail et de ne plus participer aux échanges professionnels par voie électronique, par exemple par e-mails ou autres types de messages, en dehors des heures de travail (EurWORK).

- Nous ne tolérons aucune forme d'irrespect, de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail, nous prenons au sérieux tous les incidents signalés et enquêtons rapidement sur les allégations correspondantes.
- Nous sommes conscients que la violence et le harcèlement sont souvent induits par des rapports de force inégaux. Aussi, nous prenons des mesures adéquates pour protéger les personnes concernées contre des représailles, pendant et après l'enquête. Tout au long de la procédure de plainte, nous offrons aux employés nos conseils et un soutien prenant en compte les sexospécificités en cas de harcèlement sexuel.
- Nous attendons des managers qui reçoivent des plaintes de harcèlement (sexuel) et de nos employés ayant connaissance de cas (potentiels) de harcèlement sexuel qu'ils signalent immédiatement de tels comportements aux représentants de l'équipe People & Culture (HR) ou via les canaux de réclamation de C&A. Les signalements peuvent être effectués de manière confidentielle ou anonyme. Nous encourageons également les travailleurs à signaler les infractions présumées par le biais des canaux de réclamation de C&A s'ils ne font pas confiance aux procédures internes sur leur lieu de travail.
- Nous n'incluons pas d'interdiction de s'exprimer sur des allégations de harcèlement sexuel dans les accords de confidentialité signés par nos employés et nous n'imposons pas de telles limitations dans les accords de règlement. Toute forme de harcèlement sexuel constituant un délit pénal au regard de la loi est signalée à la police.
- Nous attendons de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils se conforment aux mêmes principes.

## Équité, inclusion et absence de discrimination

- Nous considérons l'égalité de traitement de tous les employés et travailleurs au sens des principales conventions de l'OIT comme étant un principe fondamental.
- Nous recrutons, embauchons, plaçons, formons, rémunérons et promouvons les personnes uniquement sur la base de leurs performances, de leurs compétences, de leur expérience et des exigences du poste.
- Nous ne tolérons aucune forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, le handicap, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la race, la nationalité, la religion, le milieu socio-économique, la grossesse, l'état civil, l'appartenance à un syndicat ou toute autre dimension de l'identité et de ses intersections. Nous soutenons la discrimination positive pour garantir l'égalité des chances prévue par la loi.
- Nous nous engageons à vérifier régulièrement dans quelle mesure l'équité est atteinte pour les employés de C&A, indépendamment de leur origine ou de leur identité. Dans la mesure où la loi le permet, nous utilisons des méthodes qualitatives et quantitatives de collecte de données qui s'orientent vers des approches basées sur les droits.
- Nous veillons à une rémunération équitable pour toutes les personnes, quels que soient leur sexe et leur identité. Nous mesurons les écarts de rémunération des femmes et des groupes sous-représentés et prenons des mesures pour les combler, en allant au-delà du respect des exigences minimales en matière d'équité de rémunération et lorsque ces mesures sont autorisées par la loi.
- Nous agissons dans un souci d'équité, dans le processus et le résultat, en tenant compte des différences entre nos employés.
- Nous reconnaissons les expériences de marginalisation historique, d'exclusion et d'iniquités systémiques vécues, entre autres, par les femmes et les personnes non binaires, les personnes appartenant à des communautés racialisées, à des groupes ethniques sous-représentés, à la communauté LGBTI+ et les personnes handicapées. Nous nous efforçons continuellement d'identifier et de supprimer les obstacles à l'accès à des opportunités équitables et convenables en fonction des besoins de nos employés et d'aider



toutes les personnes à réaliser leur plein potentiel, quelles que soient les situations individuelles.

- Notre engagement en faveur de l'équité implique également de concevoir des moyens pour répondre aux besoins des personnes qui nécessitent un soutien ou des aménagements particuliers sur le lieu de travail, par exemple des mesures ou des aménagements pour les personnes handicapées, ayant des besoins religieux ou des responsabilités familiales.
- Nous appliquons également ces valeurs dans le cadre de notre service à la clientèle. Nous nous engageons à promouvoir un environnement de vente au détail accueillant pour toutes les personnes quels que soient l'âge, l'état de santé, le physique, le genre et les orientations sexuelles, l'origine ethnique et les parcours de vie. L'inclusion est un élément central de nos stratégies de développement de produits.
- Nous utilisons des mesures de marketing responsables et inclusives qui reflètent et valorisent la diversité de notre clientèle et combattent les stéréotypes de manière proactive.
- Nous attendons de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils éliminent toute discrimination dans leurs pratiques.
- Nous nous engageons à promouvoir l'équité dans la société en utilisant le pouvoir de marché de notre entreprise, entre autres, par le biais de nos processus d'achat et d'approvisionnement via des intermédiaires. Il s'agit notamment d'encourager l'engagement en faveur de l'équité et l'inclusion ainsi que la collaboration commerciale avec des entreprises dirigées par des femmes et des membres de groupes sous-représentés.

## Vie privée

- Nous respectons la vie privée de nos employés, de notre clientèle et des travailleurs de nos fournisseurs / partenaires commerciaux et nous nous engageons à protéger leurs données personnelles.
- Nous traitons les données personnelles conformément aux lois applicables sur la protection de la vie privée, entre autres le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) de l'Union Européenne (UE).
- Nous ne collectons que les données personnelles nécessaires dans un but légitime et fournissons une communication transparente à ce sujet via notre Directive sur la protection des données.

## Impact environnemental

Nous réaffirmons le droit universel à un environnement propre, sain et durable. Nous reconnaissons qu'il existe un lien intrinsèque entre le changement climatique et les droits de l'homme des générations actuelles et futures. Nous sommes convaincus que la prévention de la dégradation de l'environnement est indispensable au respect des droits de l'homme.

Nos engagements en faveur de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, de la gestion responsable de l'eau, de la sécurité des produits chimiques, de la réduction des déchets et de l'utilisation de matériaux plus durables sont définis dans notre [Stratégie de développement durable 2028](#). La plupart de ces engagements concernent notre chaîne d'approvisionnement car notre impact environnemental survient en grande partie lors de l'approvisionnement en matières premières et de la fabrication des produits. Nous voulons éviter et réduire notre impact négatif sur l'environnement et respecter le droit de l'homme à un environnement propre. Nous nous efforçons à cet effet de :

- fixer des objectifs climatiques clairs, scientifiquement fondés et régulièrement contrôlés ;
- réduire nos émissions de gaz à effet de serre conformément à nos objectifs ;

- supprimer l'utilisation de produits chimiques dangereux et les remplacer par des alternatives plus sûres, tout en évaluant et en révisant les systèmes et procédures de gestion des produits chimiques et des eaux usées sur le terrain afin d'éviter les rejets de polluants dans l'environnement ;
- réduire la consommation d'eau bleue ; et
- nous concentrer sur l'achat de matériaux plus durables et la participation à des initiatives multi-stakeholder dans ce domaine.

## Lutte contre la corruption et intégrité

- Nous sommes conscients que la corruption a des effets négatifs sur le développement socio-économique et peut entraîner des violations des droits de l'homme. La corruption nuit à la justice, à la démocratie et à l'État de droit.
- Nous agissons toujours avec intégrité et nous ne participons à aucune forme de corruption directe ou indirecte, d'extorsion ou de pots-de-vin.
- Dans toutes nos activités commerciales, nous respectons au moins les lois anti-corruption applicables et nous attendons également de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent toujours la législation en vigueur.
- Nous avons inclus les engagements en faveur des mesures de lutte contre la corruption dans notre « Code de déontologie » et notre « Code de conduite », ce qui devrait nous aider à identifier et prévenir toute forme de corruption.

## Gouvernance et mise en œuvre

Chez C&A Europe, la responsabilité finale de la mise en œuvre de cette directive incombe à la C&A Management Team européenne. Cette responsabilité inclut l'examen des effets potentiels sur les droits de l'homme liés aux décisions commerciales stratégiques clés dans nos propres entreprises et notre chaîne d'approvisionnement ainsi que l'approbation de stratégies qui contribuent à l'amélioration continue de la performance de C&A en matière de droits de l'homme.

La supervision et le suivi de la conformité aux droits de l'homme et aux processus de diligence raisonnable sont confiés au Conseil de gouvernance des droits de l'homme qui comprend les cadres dirigeants responsables.

### Mise en œuvre dans nos propres entreprises :

- Nous avons adopté la stratégie 2028 « Équité, Inclusion et Droits de l'homme » qui nous guide dans notre démarche d'équité, d'inclusion et de respect des droits de l'homme soutenue par un plan d'action pluriannuel correspondant.
- Les autres engagements dans nos propres entreprises sont détaillés dans notre « Code de déontologie<sup>2</sup> » que nous faisons évoluer en permanence et qui donne une ligne de conduite à nos employés afin de garantir que nos comportements et nos pratiques commerciales sont conformes aux principes de la présente directive.

<sup>2</sup> Pour C&A Europe, le « Code de déontologie » est déployé dans l'organisation d'approvisionnement en Asie.

## Mise en œuvre dans les relations commerciales et notre chaîne d'approvisionnement :

- Dans nos relations commerciales, nous cherchons à travailler avec des entreprises qui partagent nos valeurs et nos principes.
- Nous nous engageons à collaborer avec nos fournisseurs, nos partenaires commerciaux et d'autres stakeholders externes afin de prévenir, éviter et traiter tout effet négatif potentiel de notre activité sur les travailleurs et les communautés locales.
- Dans notre « [Code de conduite](#) » et [les directives qui l'accompagnent](#), nous avons défini les attentes à l'égard de nos fournisseurs en matière de respect de la législation, des droits des travailleurs et des droits de l'homme, des normes relatives à la protection de l'environnement et des normes de déontologie, ainsi que les mesures à prendre pour garantir le respect à la législation et à ces normes. Nous évaluons les unités de production sur la base de notre « [Code de conduite](#) » et mettons fin aux infractions constatées. De plus, les équipes locales de C&A aident à la sensibilisation, assurent des formations et le renforcement des capacités afin d'améliorer constamment les conditions de travail et de s'attaquer aux causes profondes des violations de la conformité.
- Nous utilisons nos relations avec nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux pour les inciter à prendre des mesures adéquates pour protéger les droits de l'homme. Si nos fournisseurs et partenaires commerciaux ne sont pas disposés à assumer leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, nous nous réservons alors le droit de mettre fin à nos relations commerciales avec eux, en tenant compte de notre engagement en faveur d'un [désengagement responsable](#), conformément à leurs conditions générales.
- Nous sommes conscients des risques inhérents aux droits de l'homme dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous nous efforçons donc de remédier à ces risques et à leurs effets dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, progressivement, jusqu'au niveau des matières premières. Nous réfléchissons en permanence aux effets potentiellement négatifs de nos [pratiques d'approvisionnement](#) et d'achat sur les droits de l'homme et procédons à des ajustements si nécessaire. Nos engagements sont décrits plus en détails dans notre [Stratégie de développement durable 2028](#).

## Perspectives

Nous savons que le respect des droits de l'homme et la protection de l'environnement sont des engagements durables et en constante évolution. Nous nous efforçons donc en permanence d'améliorer notre performance dans ces domaines, d'examiner et de renforcer nos efforts sur la base des progrès réalisés et des réactions des stakeholders internes et externes ainsi que des groupes concernés. Par conséquent, nous rendons compte de nos progrès de manière transparente.

La présente directive sur les droits de l'homme a été rédigée par l'équipe Group People and Culture et le Global Sustainability Department, puis approuvée par la C&A Management Team, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme. Nous agissons conformément à l'esprit et la lettre des traités internationaux relatifs aux droits de l'homme et nous nous efforcerons de préserver la dignité de toutes les personnes directement ou indirectement affectées par notre activité.

La présente directive sera régulièrement réexaminée et mise à jour au moins tous les cinq ans.

Düsseldorf, décembre 2022

Signée par le CEO au nom de la Management Team de C&A Europe