

Politique d'achat

L'égalité homme- femme le long de la chaîne d'approvisionnement



Belgium GmbH & Co. • Version 30.09.2021



Contenu

| | | | |
|--|----------|---|-----------|
| Contenu | 1 | Participation à l’Ethical Trading Initiative : Renforcer l’égalité homme-femme dans la distribution | 31 |
| Notre responsabilité relative à l’égalité homme-femme le long de la chaîne d’approvisionnement | 3 | Renforcer la position des femmes en vue d’une production de café durable | 32 |
| Contexte de l’égalité homme-femme le long de la chaîne d’approvisionnement | 5 | Participation à World Banana Forum : pour de meilleurs salaires et un accès à l’emploi simplifié dans le secteur de la banane | 35 |
| Contexte de l’égalité homme-femme le long de la chaîne d’approvisionnement | 6 | Promouvoir l’égalité homme-femme le long des chaînes d’approvisionnement du cacao, au sein de Forum Nachhaltiger Kakao | 36 |
| Notre engagement en faveur de l’égalité homme-femme le long de la chaîne d’approvisionnement | 8 | Partenaire de l’initiative Cotton made in Africa : soutenir les femmes en achetant des textiles certifiés dans les pays de production | 37 |
| Notre engagement en faveur de l’égalité homme-femme le long de la chaîne d’approvisionnement | 9 | Mettre en place des mécanismes de dépôt de plainte relatifs aux inégalités homme-femme, le long des chaînes d’approvisionnement. | 39 |
| Identifier les risques se rapportant à l’égalité homme-femme le long de la chaîne d’approvisionnement | 17 | Principes d’autonomisation des femmes – donner l’exemple au niveau international | 41 |
| Études d’impact sur les Droits de l’Homme tenant compte des droits des femmes – Préciser les effets, identifier les causes | 19 | Glossaire | 43 |
| Améliorer la rémunération des cultivatrices de cacao grâce au chocolat Way To Go | 24 | Glossaire | 44 |
| Promouvoir l’égalité homme-femme grâce aux produits Fairtrade du catalogue | 27 | Sources et liens | 46 |
| Participer à l’ACT pour favoriser les salaires des travailleuses du textile | 29 | Sources et liens | 47 |
| | | Crédits photos | 51 |

**Notre
responsabilité**
relative à l'égalité
homme-femme le
long de la chaîne
d'approvisionnement



Notre responsabilité relative à l'égalité homme-femme le long de la chaîne d'approvisionnement

Notre approche RSE

En vue d'un futur meilleur, LIDL tient le commerce durable pour l'un de ses principaux objectifs stratégiques. Nous assumons nos responsabilités partout où LIDL a un effet sur la vie des hommes ainsi que sur l'environnement. En agissant de façon responsable, nous pouvons respecter notre engagement qualité jour après jour et assurer la pérennité de notre entreprise.

C'est dans ce contexte que nous avons établi notre stratégie RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises). Cette dernière doit nous aider à ordonner nettement nos exigences en matière de commerce responsable. Nous montrons de la sorte de quelle façon Lidl assume sa responsabilité vis-à-vis de l'environnement, des hommes et de notre clientèle. Nous mettons en œuvre cette approche dans le cadre de six thèmes stratégiques centraux. Aussi, nous prenons des mesures dédiées à « protéger le climat », à « économiser les ressources », à « veiller à la biodiversité », à « faire du commerce équitable », à « promouvoir la santé » et à « mener le dialogue ».

Notre responsabilité en matière d'égalité homme-femme

En considérant le thème de l'égalité homme-femme dans la chaîne d'approvisionnement, nous nous attelons à « faire du commerce équitable ». Le commerce est équitable lorsque les employés des chaînes d'approvisionnement bénéficient de normes sociales, de normes de travail équitables et de l'égalité des chances. Aussi, nous

continuerons à veiller à l'égalité homme-femme le long de notre chaîne d'approvisionnement.



Contexte de l'égalité homme-femme le long de la chaîne d'approvisionnement



Contexte de l'égalité homme-femme le long de la chaîne d'approvisionnement

Dans le monde entier, des personnes voient leurs droits réduits sur leur lieu de travail, en raison de leur sexe, de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle. Cela n'a rien de rare en amont de la chaîne de valeur des produits alimentaires ou textiles. Les femmes et les filles sont tout particulièrement concernées. Les raisons de ce phénomène sont nombreuses. Elles tiennent à des pratiques et des structures socio-économiques discriminatoires, mais aussi à des normes culturelles et sociales patriarcales.¹

Dans le monde, les femmes constituent 43 % de la force de travail du secteur agricole et 85 % de celle du secteur textile.²³ En outre, au moins 70 % des personnes vivant dans des situations d'extrême pauvreté sont des femmes.⁴ Bien qu'elles travaillent tout autant que les hommes, les

23 %

C'est la différence de salaire moyenne entre les hommes et les femmes

femmes ont généralement des salaires bien moindres.⁵ Dans le monde, les femmes gagnent en moyenne 23 % de moins que les hommes, en plus d'avoir plus fréquemment des conditions de travail précaires ou des emplois mal payés.⁶ Par ailleurs, 90 % de leur revenus sont alloués à l'alimentation de la famille ou à la formation des enfants, tandis que les hommes ne dépensent que 30 % de leur revenu à ces fins.⁷ Les femmes employées dans l'industrie textile sont exposées à des risques tout particuliers. Outre les traitements inégaux, elles peuvent être renvoyées en cas de grossesse ou harcelées sexuellement sur leur lieu de travail.⁸⁹ Dans de nombreux pays, les femmes sont aussi désavantagées en ce qui concerne l'accès à la terre, à l'héritage ou au crédit. Ces facteurs les empêchent notamment de fonder une entreprise.¹⁰

L'égalité de traitement est à la fois un devoir juridique et un impératif sociétal. En effet, les droits égaux sont de toute évidence

¹ Fondation Rosa Luxemburg : L'égalité homme-femme le long des chaînes d'approvisionnement mondiales [Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten]. Exigences adressées au politique et aux entreprises [Forderungen an Politik & Unternehmen], 2020.

² Fairtrade Deutschland : L'égalité homme-femme [Geschlechtergerechtigkeit]. Fairtrade promeut l'égalité de traitement des hommes et des femmes, 2020.

³ Greenpeace : Celui qui achète à bon marché le paie cher ! [Wer billig kauft, kauft teuer!] Fast Fashion : le côté obscur du marché de la mode [Die dunkle Seite des Modekonsums], 2018.

⁴ Fairtrade Deutschland : Fairtrade et l'égalité homme-femme. Fact Sheet, 2019.

⁵ Institut allemand de Développement : Les défis sociaux et écologiques de l'industrie textile mondiale. [Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft.] Propositions de solutions pour l'aide au développement allemande [Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit], 2019.

⁶ Oxfam : À l'ombre des profits. [Im Schatten der Profite.] Comment la dévaluation systématique des tâches ménagères, des soins et du bien-être crée et aggrave les inégalités [Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft], 2020.

⁷ Fairtrade Deutschland : L'égalité homme-femme [Geschlechtergerechtigkeit]. Fairtrade promeut l'égalité de traitement des hommes et des femmes, 2020.

⁸ Greenpeace : Celui qui achète à bon marché le paie cher ! [Wer billig kauft, kauft teuer!] Fast Fashion : le côté obscur du marché de la mode [Die dunkle Seite des Modekonsums], 2018.

⁹ Fondation Rosa Luxemburg : L'égalité homme-femme le long des chaînes d'approvisionnement mondiales [Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten]. Exigences adressées au politique et aux entreprises [Forderungen an Politik & Unternehmen], 2020.

¹⁰ Forum économique mondial : Global Gender Gap Report 2020, 2019.

indispensables à des sociétés plus stables, plus justes et plus prospères. La FAO a par exemple calculé que les exploitations agricoles pourraient voir leurs rendements augmenter de 20 à 30 % si les paysannes avaient un accès égal aux ressources de production¹¹. Les pays en voie de développement en profiteraient tout particulièrement : une autre enquête portant sur 34 pays en voie de développement démontre que la production agricole croîtrait d'env. 4 % en cas de répartition plus égale. Autrement dit, le nombre de personnes souffrant de malnutrition pourrait être réduit de 150 millions.¹²

Pour ces raisons, l'égalité de traitement des sexes permet de combattre la pauvreté, d'améliorer le revenu global par tête ainsi que de réduire les inégalités de revenu dans le monde entier.¹³

¹¹ FAO : La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture, 2011.

¹² ONU Femmes : L'autonomisation économique des femmes, 2020.

¹³ Business for Social Responsibility : Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies.

Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration, 2016.



Notre engagement en faveur de l'égalité homme-femme le long de la chaîne d'approvisionnement



Notre engagement en faveur de l'égalité homme-femme le long de la chaîne d'approvisionnement

Code de conduite : l'absence de discrimination vaut aussi pour nos partenaires commerciaux

La protection des droits de l'homme trouve son fondement dans le Code de conduite du groupe Schwarz, si bien qu'elle fait aussi partie des contrats que nous signons avec nos partenaires commerciaux. Dans ce contexte, nous contraignons ces derniers à veiller à l'égalité homme-femme dans leur domaine ainsi qu'auprès de leurs fournisseurs. Aussi, nos partenaires commerciaux nous assurent qu'ils ne pratiqueront pas de discrimination homme-femme, qu'il s'agisse du recrutement ou de l'évolution professionnelle des employés. Ils veillent en outre à ce que leurs employées ne soient ni harcelées ni soumises à des violences physiques ou psychiques sur leur lieu de travail. La liberté syndicale et le droit à des négociations collectives, notamment ceux des employées, doivent également être respectés.

Afin que nous nous assurions du respect de ces principes, nos partenaires commerciaux et leurs filiales doivent fournir des informations sur demande et permettre la visite de leurs installations. En outre, ils sont contraints de mettre en place un mécanisme interne de réclamation. Ce dernier doit être conçu de façon à ce que les personnes signalant des infractions au Code de conduite ne soient pas défavorisées.

”

Toutes les personnes participant à nos chaînes d'approvisionnement doivent travailler dans les mêmes conditions. Aussi, l'égalité homme-femme est la pierre de touche de notre approche relative au commerce équitable. Nous assumons cette responsabilité, là où les conséquences sont les plus importantes.

Hendrik Van Wilderode | Directeur Exécutif Achats et Marketing, Lidl Belgique

En tant que détaillant de produits alimentaires, Lidl a une responsabilité particulière du fait de ses relations avec ses fournisseurs. Il importe ainsi à la société de soutenir activement les femmes des régions en voie de développement et des sites de production, ainsi que de garantir des conditions de travail équitables. En amont de la chaîne de valeur, des actes responsables peuvent avoir des effets énormes, étant donné que les plus grands effets écologiques et sociaux sont produits à ce niveau.

Le thème de l'égalité de traitement est l'un des points fondamentaux de la stratégie relative aux droits de l'homme que nous mettons en œuvre lors de nos achats. Nous décrivons cette dernière dans notre [Politique d'achat tenant compte des droits de l'homme](#). Nous y formulons notre objectif, **qui consiste à améliorer les conditions de vie et de travail des personnes qui travaillent pour nous, d'ici 2025**. Eu égard à l'égalité homme-femme, cela signifie que, tout au long des chaînes d'approvisionnement, les femmes doivent avoir le même accès à l'emploi et à des rémunérations équitables, en plus d'être protégées des discriminations et de la violence.

D'ici fin 2025, nous améliorerons

les conditions de vie et de travail des personnes qui travaillent pour nous.



1. Mesurer constamment les effets :

Nous veillons constamment à identifier les risques et les possibilités d'amélioration sur place.

2. Garantir le respect des normes :

Nous promouvons le respect des droits fondamentaux au travail de l'OIT.

3. Favoriser le commerce équitable :

Nous promouvons des rémunérations et des salaires qui garantissent la subsistance des travailleurs.

4. Mettre en œuvre les changements :

Nous nous engageons dans des programmes, des initiatives et des projets de développements.

1

Évaluer constamment les effets

Nous considérons activement les risques de violation des droits de l'homme qui découlent de notre activité, notamment en ce qui concerne l'égalité homme-femme. À cet effet, nous examinons constamment les risques potentiels lors de la fabrication de nos produits. Nous améliorons aussi la transparence de nos chaînes d'approvisionnement et menons des analyses de risques ainsi que des Études d'impact sur les Droits de l'Homme (HRIA).

Pour en savoir plus sur notre engagement dans ce domaine, vous pouvez consulter

- > [Risques se rapportant à l'égalité homme-femme au long de la chaîne d'approvisionnement](#),
- > [Études d'impact sur les Droits de l'Homme compte tenu des droits des femmes](#) et
- > [Mécanismes de dépôt de plainte relatifs aux inégalités homme-femme](#)

2021

Nous effectuons un HRIA en considérant tout particulièrement la question du genre.

À cet effet, nous dialoguons directement avec les porteurs de droits et les organisations de défense des droits des femmes. Nous prenons en outre des mesures spécifiques, relatives à l'égalité homme-femme.

2025 **Nous effectuons chaque année trois Études d'impact sur les Droits de l'Homme (HRIA) au long des chaînes d'approvisionnement à haut risque.**

En cours **Nous intégrons des organisations de défense des droits des femmes ainsi que des organisations d'employés locales ou des syndicats à notre politique d'achat, qui tient compte de l'égalité homme-femme.**

2

Veiller au respect des droits

Nous promovons des mesures dédiées au respect et au renforcement des droits fondamentaux au travail énoncés par l'OIT. Pour ce faire, nous recourons à des processus de certification reconnus au niveau international, ainsi qu'à des programmes d'audit social. En outre, Lidl veille à ce que les employés des deux sexes de ses chaînes d'approvisionnement puissent recourir à des mécanismes de réclamation. Nous mettons aussi en place des formations permettant à nos fournisseurs de détecter efficacement les risques de violation des droits de l'homme ou de l'égalité homme-femme. Ces formations les aident d'ailleurs à parer ces risques au moyen de mesures adéquates.

Pour en savoir plus sur notre engagement dans ce domaine, veuillez consulter > [Avec les produits de Fairtrade en vue de l'égalité homme-femme](#)

2021 **Nous incitons nos fournisseurs stratégiques à signer les WEP de l'ONU, d'ici fin 2021.**

2025 **D'ici fin 2025, nous assurerons l'accès à des mécanismes de réclamation le long des chaînes d'approvisionnement présentant des risques.** En 2021, nous doterons de mécanismes de réclamation trois chaînes d'approvisionnement présentant des risques. Nous respectons les critères UNGP et publions des détails relatifs au fonctionnement des mécanismes de réclamation.

3

Favoriser le commerce équitable

Le long de nos chaînes d'approvisionnement, nous promouvons des salaires et des rémunérations qui garantissent la subsistance des travailleurs, ainsi qu'une répartition équitable de la valeur. Nous prêtons une attention particulière aux petites entreprises afin d'assurer leur pérennité. D'ici fin 2025, nous aurons fait une place aux marchandises certifiées Fairtrade. Ce faisant, nous aurons mis l'accent sur l'achat équitable et durable auprès des petits exploitants et exploitantes. Un projet ambitieux assurant des salaires qui garantissent la subsistance des travailleurs, notamment ceux des petites exploitantes, a été mis en place en 2020 > [Chocolat Fairtrade Way To Go](#).

Pour en savoir plus sur notre engagement dans ce domaine > [Avec les produits Fairtrade en vue de l'égalité homme-femme](#) et > [ACT pour des salaires plus élevés](#)

2021 **Nous continuons de développer le projet Way To Go en promouvant le rôle des femmes, jusqu'à fin 2021.**

En cours

Le long de nos chaînes d'approvisionnement, nous promouvons des salaires et des rémunérations qui garantissent la subsistance des travailleurs. Lidl développera plus encore son analyse des risques en vue de l'égalité salariale. Cela comprend notre chocolat Way To Go, notre partenariat avec l'ACT On Living Wages le long des chaînes de livraison de textile et notre travail actuel sur les chaînes d'approvisionnement d'oranges et de bananes. Lors du développement de notre analyse, nous veillerons à prendre soigneusement en compte la situation des travailleuses et des agricultrices. À partir de la mi-2023, nous informerons chaque année le public des progrès effectués.

2025 **Nous assurons l'accès à des mesures sanitaires et sécuritaires tenant compte de l'égalité homme-femme.**

Avec nos fournisseurs, nous veillons à lever les barrières (concernant p. ex. l'accès à des installations sanitaires, le harcèlement, etc.) qui entravent les femmes le long des chaînes d'approvisionnement. Nous envisageons la mise en place de mesures sur trois chaînes d'approvisionnement à haut risque d'ici fin 2025.

2022 **Nous aidons nos fournisseurs à promouvoir l'égalité homme-femme.**

D'ici 2022, nous mettrons à disposition de nos fournisseurs des chaînes d'approvisionnement à haut risque des informations et des ressources relatives aux droits de l'homme et à la non-discrimination.

2022 **Nous assistons nos fournisseurs en ce qui concerne les bonnes mesures de protection des travailleuses en cas de grossesse et de maternité.**

Nous déterminons les lignes directrices de notre Sustainable Purchasing Policy compte tenu des législations nationales et des recommandations internationales.

En cours **Nous promovons les achats auprès d'exploitations et d'entreprises de transformation dirigées par des femmes.** Sous réserve de rentabilité, nous achetons nos produits auprès d'exploitations et d'entreprises de transformation dirigées par des femmes. Nous documentons en outre l'évolution de cette démarche.

2022 **Nous publierons un plan d'action pour l'égalité homme-femme d'ici fin 2022.**

Ce plan d'action contiendra les éléments suivants :

- Dès 2023, nous publierons des données relatives aux inégalités homme-femme de trois chaînes d'approvisionnement à haut risque minimum.
- D'ici fin 2023, nous publierons un plan d'action dédié à la réduction des inégalités salariales homme-femme le long de trois chaînes d'approvisionnement à haut risque. En outre, nous prendrons des mesures d'ici fin 2026 et documenterons ces évolutions.
- D'ici fin 2023, nous publierons un plan conforme à la Convention 190 de l'OIT. Il présentera nos mesures dédiées à combattre les violences de genre.

2021 **Jusqu'à fin 2021, nous mettrons en œuvre les exigences qui découlent de notre adhésion à l'ACT.** [>] ACT vise de meilleurs salaires et le renforcement de la liberté syndicale dans l'industrie textile mondiale, dont 80 % des travailleurs sont des femmes.

4

Mettre en œuvre les changements

Nous mettons en place des programmes de développement, des initiatives et des projets afin de mettre en œuvre les changements à l'échelle de Lidl. Nous combattons constamment les causes de l'inégalité homme-femme, le long de nos chaînes d'approvisionnement de produits alimentaires. À cet effet, nous voulons mettre à profit notre influence propre ainsi que celle que nous exerçons en compagnie de nos partenaires.

Pour en savoir plus sur notre engagement dans ce domaine

- > [Projet au Guatemala](#),
- > [Partenaire de l'initiative Cotton made in Africa](#),
- > [Membre d'Ethical Trading Initiative](#),
- > [Membre de World Banana Forum](#),
- > [Principes d'autonomisation des femmes](#)

Identifier les risques se rapportant à l'égalité homme-femme le long de la chaîne d'approvisionnement

Nous vérifions constamment quels risques menacent ou risquent de menacer les droits de l'homme lors de la fabrication de produits le long de nos chaînes d'approvisionnement. Cela nous permet d'évaluer ces risques et de prendre des mesures ad hoc.

Conformément au **premier pilier** de notre stratégie relative aux droits de l'homme, nous analysons les risques se rapportant à l'égalité homme-femme le long de notre chaîne



Les inégalités homme-femme le long des chaînes d'approvisionnement mondiales ont des causes complexes. L'objectif de l'analyse de risques est d'identifier les marchandises, resp. les matières premières et les pays de nos chaînes d'approvisionnement qui présentent des risques élevés en matière d'égalité homme-femme. Aussi, nous avons analysé à quels risques spécifiques les femmes sont exposées.

Analyse de risques : Trois étapes d'identification des matières premières et des pays à haut risque

Nous disposons initialement de données grâce à notre analyse de risques globale. Cette dernière indique quels groupes de marchandises présentent des risques de violation des droits de l'homme. Parmi ces groupes de marchandises, nous avons ensuite identifié les matières premières essentielles aux achats de Lidl. Nous avons ainsi distingué, en premier lieu, les fruits et légumes, le café, le cacao et le thé.

La deuxième étape consiste à identifier les pays de notre chaîne d'approvisionnement où l'égalité homme-femme est particulièrement menacée, au moyen d'indices reconnus. À cet effet, nous combinons divers indices reconnus, l'Indice d'égalité de genre des Nations Unies, l'Indice mondial de l'écart entre les genres du Forum économique mondial ainsi que l'indice Institutions sociales et égalité homme-femme de l'OCDE. Ces derniers indiquent dans quelle mesure les femmes de différents pays sont discriminées (1), payées de façon inéquitable (2), discriminées à l'embauche (3) ou sujettes à des violences (4).

1 La discrimination homme-femme est analysée au moyen de l'Indice d'égalité de genre. Ce dernier est publié depuis 2010 par le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) ; il compare l'égalité homme-femme dans 162 pays.

Dans la mesure où l'indice prend en compte de nombreux facteurs, il fournit des informations précises sur la situation des femmes dans les pays de production.

2 & 3 Les inégalités de traitement homme-femme en matière de rémunération et d'accès à l'emploi sont analysées au moyen de l'Indice mondial de l'écart entre les genres, qui est publié depuis 2006 par le Forum économique mondial. Ce dernier prend actuellement en compte 156 pays au moyen de nombreux indicateurs. Nous utilisons l'indice « Estimated earned income » afin d'analyser les inégalités salariales. En effet, l'indice compare les revenus annuels des femmes et des hommes. L'indicateur « Labour Force Participation Rate » permet de mesurer la part active de la population féminine en âge de travailler (15-64 ans). Cette dernière est rapportée à la part correspondante de la population masculine. Ces données sont fournies par l'Organisation internationale du travail (OIT).

4 L'indice Institutions sociales et égalité homme-femme (ISE) nous permet de déterminer dans quelle mesure les femmes de différents pays sont soumises à des violences. L'indice a été publié par l'OCDE pour la première fois en 2009. Le dernier rapport contient des données en provenance de 180 pays, et il a été publié en 2018. Nous avons considéré l'indicateur « Violence against women », qui présente trois aspects et les combine : la part de femmes considérant la violence justifiée ; la façon dont la législation locale protège les femmes des violences ; et la part des femmes qui ont déjà été soumises à des violences physiques ou sexuelles.

Enfin, nous avons simultanément tenu compte des données pays et des considérations relatives aux matières premières. Ainsi, pour chacun des groupes de marchandises considérés, nous avons identifié les pays et les matières premières particulièrement problématiques, eu égard à l'égalité homme-femme. Il s'agit p. ex. du thé du Kenya, du café du Guatemala ou des roses d'Éthiopie. En ce qui concerne les matières premières à risque concernés [> Thé](#), [> Roses](#), [> Café](#), [> Cacao](#) et [> Fraises](#), des aperçus des pays à risque identifiés sont intégrés dans des chapitres dédiés de cette publication.

Mettre en place des mesures et suivre leur progrès

Cette analyse nous permet de définir des [>Objectifs](#) et des mesures associées. Cela comprend des analyses de risques plus profondes comme [>L'Étude d'impact sur les Droits de l'Homme \(HRIA\)](#), qui tient également compte de l'égalité homme-femme. L'analyse présente des indications relatives à la promotion de l'égalité homme-femme le long des chaînes d'approvisionnement, au moyen de projets concrets.

Études d'impact sur les Droits de l'Homme tenant compte des droits des femmes – Préciser les effets, identifier les causes

HRIA : identifier les risques qui menacent les femmes et prendre des mesures appropriées

Les risques relatifs à l'égalité homme-femme le long de nos chaînes d'approvisionnement sont l'objet des Études d'impact sur les Droits de l'Homme (HRIA), c.-à-d. d'évaluations relatives aux droits de l'homme. Les HRIA doivent nous fournir des informations sur notre capacité d'influence, notre rôle et notre responsabilité, eu égard aux risques de violation des droits de l'homme. En outre, elles nous fournissent des informations concernant les causes et les raisons systémiques de la discrimination de certains groupes, notamment de la discrimination des femmes. Compte tenu des risques identifiés, nous définissons des mesures dédiées à leur réduction. À cet égard, l'élément central est le plan d'action, qui est limité dans le temps.

Nous associons les parties prenantes et les porteurs de droits à la préparation de nos HRIA. Nous veillons ainsi à intégrer les perspectives des différentes personnes concernées par nos activités. Les partenaires sur place nous fournissent des informations qui nous permettent de comprendre les effets étudiés. Parallèlement, nous savons qu'un HRIA est partie intégrante d'un processus global et ne se contente pas d'être une évaluation ponctuelle. C'est sur cette base que les partenariats qui appuient les plans d'action et l'observation régulière sont mis en place.

Nos HRIA en pratique

Lidl, l'un des premiers détaillants mondiaux, a déjà mené deux HRIA.

Nous avons analysé la [chaîne d'approvisionnement du thé du Kenya](#) ainsi que la [chaîne d'approvisionnement des fraises de la province espagnole de Huelva](#). D'ici fin 2021, le troisième HRIA sera publié. Il comprendra une analyse de la chaîne d'approvisionnement de bananes de Colombie.

Nous élaborons nos analyses avec des organisations d'experts reconnues. Trois organisations locales de droits des femmes ont contribué à notre HRIA relatif aux fraises, ce qui nous a permis de mieux cerner des effets négatifs relatifs au genre, comme la discrimination. Dans notre plan d'action, nous avons tenu compte de leurs perspectives et de leurs idées pour réduire ces effets. Lors de l'analyse de la chaîne d'approvisionnement des bananes, nous avons aussi bénéficié de l'expertise d'organisations de droits des femmes.

Conformément au **premier pilier** de notre stratégie relative aux droits de l'homme, nous identifions les risques se rapportant à l'égalité homme-femme le long de nos chaînes d'approvisionnement.



”

Nous maintiendrons ce dialogue avec des représentants des intéressées externes à notre société. Parallèlement, nous nous appuyons sur les connaissances d'organisations de la société civile, de syndicats et d'autres experts. Dans la mesure du possible, nous incorporons à notre dialogue la question des droits des femmes. Ce partenariat nous permet d'identifier les défis majeurs en matière de droits de l'homme, notamment en ce qui concerne la protection des droits des femmes et la liberté syndicale. Compte tenu de nos connaissances, nous mettons en place des mesures qui préviennent les violations des droits de l'homme.

**Hendrik Van Wilderode | Directeur Exécutif Achats et Marketing,
Lidl Belgique**



Résultats du HRIA relatif à la chaîne d'approvisionnement du thé du Kenya, eu égard à l'égalité homme-femme

Discrimination homme-femme

Obstacles structurels à la possession d'une exploitation par des femmes : Dans presque toutes les communautés paysannes du Kenya, les hommes constituent la majorité des personnes inscrites

Violence de genre

Cas de discrimination fondés sur le genre et de harcèlement sexuel dans l'industrie agricole kényane

Il s'agit de défis supplémentaires compte tenu du caractère informel du secteur ainsi que de l'inefficacité des mécanismes de réclamation en cas d'agression sexuelle.

Différences homme-femme en matière de rémunération

(Gender Pay Gap) Influence négative des rôles traditionnels sur les salaires

Risques se rapportant à l'égalité homme-femme le long de la chaîne d'approvisionnement du thé

| Pays | Niveau de risque | Nature du risque |
|-------------|-------------------|--|
| 1 Chine | Risque élevé | › Violences faites aux femmes |
| 2 Sri Lanka | Risque très élevé | › Discrimination homme-femme › Violences faites aux femmes |
| 3 Inde | | › Gender Pay Gap › Accès à l'emploi |
| 4 Kenya | | › Gender Pay Gap › Discrimination homme-femme › Accès à l'emploi |
| 5 Vietnam | | › Accès à l'emploi › Violences faites aux femmes |



Résultats du HRIA relatif à la chaîne d'approvisionnement des fraises de la province espagnole de Huelva, eu égard à l'égalité homme-femme

Discrimination homme-femme

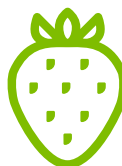
Cas de discrimination fondés sur le genre et de harcèlement sexuel, notamment dans le cas de travailleuses immigrées

Les protocoles relatifs à « l'égalité de traitement et l'égalité des chances » (art. 35) et pour « éviter les agressions sexuelles et fondées sur le genre » (art. 36) de la convention collective n'ont pas encore été mis en place.

Différences d'accès à l'emploi fondées sur le genre Rapports sur les conditions discriminatoires de certains accords de recrutement

Le secteur dépend de façon structurelle d'une main d'œuvre vulnérable (p. ex. de femmes) et mal payée (p. ex. de migrants et de migrantes)

Risques se rapportant à l'égalité homme-femme le long de la chaîne d'approvisionnement des fraises¹⁴



| Pays | Niveau de risque | Nature du risque |
|-------------|-----------------------------------|--|
| 1 Brésil | Risque élevé | › Gender Pay Gap › Accès à l'emploi |
| 2 Grèce | | › Accès à l'emploi |
| 3 Italie | | › Gender Pay Gap › Accès à l'emploi |
| 4 Pologne | | › Accès à l'emploi |
| 5 Roumanie | | › Accès à l'emploi |
| 6 Hongrie | | › Gender Pay Gap |
| 7 Argentine | Risque élevé Risque très élevé | › Violences faites aux femmes › Accès à l'emploi |
| 8 Maroc | | › Gender Pay Gap › Discrimination homme-femme › Accès à l'emploi |
| 9 Égypte | Risque très élevé | › Gender Pay Gap › Accès à l'emploi › Discrimination homme-femme |
| 10 Inde | | › Accès à l'emploi |
| 11 Paraguay | | › Accès à l'emploi › Discrimination homme-femme |



¹⁴ Dans le cadre de notre analyse des risques relatifs aux droits de l'homme, la chaîne d'approvisionnement des fraises de la région espagnole de Huelva a été identifiée comme un point chaud. Aussi, nous y avons mené un HRIA, ce qui nous a permis d'analyser les risques se rapportant à l'égalité homme-femme mentionnés dans ce document. Dans le cadre de notre analyse de risques *fondés sur le genre*, l'ensemble de l'Espagne ne comptait pourtant pas les zones à risque élevé. Ce constat souligne la nécessité de prendre en compte attentivement la relation complexe entre les risques pays, les risques relatifs aux produits et les risques de violation des droits de l'homme, en l'espèce les risques de violation de l'égalité homme-femme.

Améliorer la rémunération des cultivatrices de cacao grâce au chocolat Way To Go


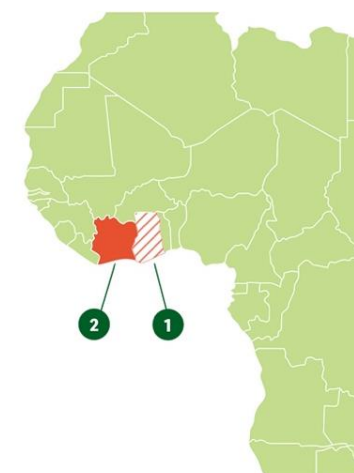
Les agricultrices sont essentielles au caractère durable de la chaîne d’approvisionnement du cacao ainsi qu’aux communautés dédiées à la culture du cacao.¹⁵ Au Ghana, les femmes contribuent largement à la création de valeur lors de la récolte du cacao : Selon les chiffres officiels, un quart des producteurs de cacao sont des femmes. Les chiffres réels sont probablement encore plus élevés. Parallèlement, notre [analyse de risques fondées sur le genre](#) montrent que ces femmes sont soumises à de forts risques, notamment au Ghana et en Côte d’Ivoire.

Risques se rapportant à l’égalité homme-femme le long de la chaîne d’approvisionnement du cacao

| Pays | Niveau de risque | Nature du risque |
|-----------------|-----------------------------------|---|
| 1 Ghana | Risque élevé Risque très élevé | <ul style="list-style-type: none"> › Violences faites aux femmes › Discrimination homme-femme › Rémunération égale |
| 2 Côte d’Ivoire | | <ul style="list-style-type: none"> › Gender Pay Gap › Discrimination homme-femme › Violences faites aux femmes › Accès à l’emploi |

Outre le travail non payé, p. ex. les soins apportés aux enfants, elles travaillent quotidiennement durant de nombreuses heures sans recevoir de revenu convenable. Dans le pays voisin qu’est la Côte d’Ivoire, les femmes constituent 70 % de la main d’œuvre employée pour la culture du cacao, mais elle ne reçoivent que 21 % des revenus distribués.¹⁶ Pourtant, les femmes sont dépendantes des revenus dus à la récolte de cacao. En outre, les femmes sont désavantagées financièrement, car elles ont moins d’opportunités de formation et moins de chances d’être propriétaires, compte tenu des règles d’héritage. D’où un mauvais accès aux coopératives. Aussi, il est plus difficile pour elles de posséder leur propre exploitation, a fortiori d’assurer les conditions de leur subsistance.¹⁷

Conformément au **troisième pilier** de notre stratégie relative aux droits de l’homme, nous promovons des salaires et des rémunérations qui garantissent la subsistance des travailleurs.

¹⁵ Oxfam : Les droits des femmes dans le secteur du cacao. Exemples de bonnes pratiques émergentes, 2016

¹⁶ Banque africaine de développement : L’autonomisation économique des femmes africaines grâce à la participation équitable aux chaînes de valeur agricoles, 2015

¹⁷ Südwind : Formation des prix dans la chaîne de valeur du cacao – Causes et effets [Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen], 2018.



Pour des salaires équitables qui garantissent la subsistance des travailleurs dans le domaine de la culture de cacao

Grâce au chocolat de sa marque propre Way To Go, Lidl veut favoriser de meilleurs salaires dans le domaine de la culture de cacao. Depuis 2021, notre offre comprend les tablettes de chocolat Way To Go, dans plusieurs pays. Dans le cadre de son partenariat avec Fairtrade, l'ONG Rikolto et la coopérative agricole Kuapa Kokoo, Lidl verse au Ghana une prime supplémentaire (outre la prime Fairtrade) pour chaque tonne de cacao achetée en vue de la production du chocolat Way To Go. Cet argent est investi dans des projets qui améliorent durablement les revenus des travailleurs, notamment ceux des agricultrices. Lidl s'engage ainsi en faveur de salaires équitables qui garantissent la subsistance des travailleurs dans le domaine de la culture du cacao. En 2020, 870 agriculteurs des deux sexes, parmi lesquels se trouvent 60 % d'hommes et 40 % de femmes, ont profité de ces mesures, voyant ainsi leurs revenus augmenter.

Way To Go améliore la situation des femmes

En 2021, nous avons renforcé le concept de Way To Go en lui adjoignant un second pilier. L'objectif est de veiller aux capacités et aux

besoins des femmes et des groupes de personnes vulnérables, dans le cadre de toutes les activités de Way To Go. En pratique, les mesures de diversification des revenus doivent être adaptées aux situations particulières des femmes. Par exemple, les femmes bénéficieront prioritairement de mesures qui faciliteront et renforceront leur accès à des ressources financières. En outre, le « Module de genre » de Fairtrade doit être utilisé. Il renforce les processus de décision des couples au sein des foyers. De façon générale, les obstacles à une meilleure représentation et à la participation des femmes au niveau des coopératives sont analysés et déconstruits. L'analphabétisme en un exemple, les questions de santé ou les expériences de violence fondée sur le genre en sont d'autres.

Depuis déjà plus de dix ans, la coopérative Kuapa Kokoo participe à différents projets dédiés à la promotion des femmes. La diversification de leurs revenus est l'un de ces projets. Autrement dit, le développement d'autres produits agricoles doit assurer la pérennité de leur subsistance. En l'espèce, les propositions faites par les femmes sont particulièrement prises en compte, comme l'illustre la part croissante de femmes. Les participantes acquièrent par exemple la possibilité de fabriquer du savon et de le distribuer. À cet effet, chaque groupe reçoit des matières premières et un capital de base de 320 €, ce

qui correspond environ au double du salaire moyen ghanéen.¹⁸ Cela permet aux participantes de bénéficier de nouvelles sources de revenus, donc d'être moins dépendantes des revenus fluctuants du cacao.

Vous trouverez plus d'informations sur le cacao ici : [> Aperçu pratique cacao](#).

¹⁸ Statista : Ghana : Produit intérieur brut (PIB) par tête, 2021.

Promouvoir l'égalité homme-femme grâce aux produits Fairtrade du catalogue

La non-discrimination et l'égalité de traitement des hommes et des femmes comptent parmi les aspects sociaux qui doivent être pris en compte par les systèmes de certification. En particulier, de nombreux critères de la norme Fairtrade embrassent ces aspects.

Fairtrade et l'égalité homme-femme

Les exploitations conformes aux normes de Fairtrade relatives aux petits agriculteurs (Small Scale Producers) doivent répondre à certaines exigences qui ont trait, directement ou non, à l'égalité de traitement homme-femme. Fairtrade poursuit ainsi une stratégie de genre dédiée à la promotion de l'égalité homme-femme. Une étude actuelle montre que la stratégie de genre contribue à une participation renforcée et à un meilleur traitement des femmes au sein des organisations Fairtrade.¹⁹

Depuis de nombreuses années déjà, le catalogue Lidl propose des produits certifiés par Fairtrade. Parmi ceux-ci se trouvent des produits comme les roses ou le thé, lesquels présentent, compte tenu de notre [Analyse des risques fondés sur le genre](#), des risques particulièrement élevés pour l'égalité homme-femme.

Grâce à notre liste de produits Fairtrade, nous soutenons les exploitations qui s'efforcent d'éliminer les causes du traitement

homme-femme inéquitable réservé aux agriculteurs et aux travailleurs. La norme favorise la protection des femmes contre les violences sexuelles et les discriminations, la protection des femmes enceintes et des mères ainsi que l'établissement de mécanismes de réclamation centrés sur les femmes. En outre, les coopératives disposant d'une certification Fairtrade reçoivent une prime associée. Cette dernière leur donne une marge de manœuvre financière afin qu'elles puissent aborder la question de l'égalité homme-femme au moyen de projets spécifiques.

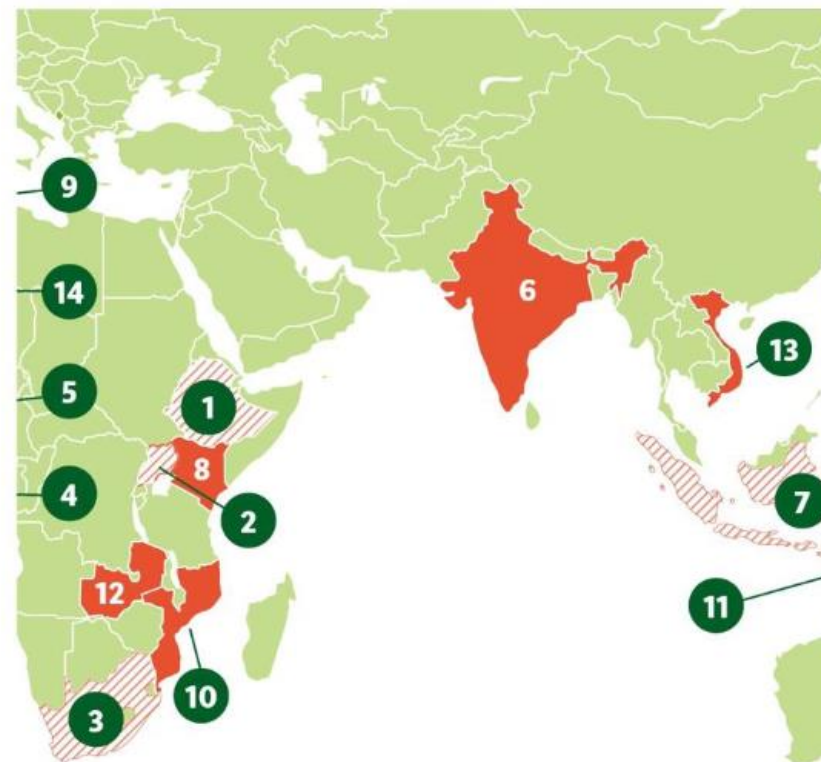
Conformément au **troisième pilier** de notre stratégie relative aux droits de l'homme, nous promouvons le commerce équitable, qui veille à un traitement homme-femme équitable.



¹⁹ Fairtrade : Factsheet Gender Studie, 2021.

Risques se rapportant à l'égalité homme-femme le long de la chaîne d'approvisionnement des roses

| Pays | Niveau de risque | Nature du risque |
|-------------------------------------|-----------------------------------|---|
| 1 Éthiopie | Risque élevé Risque très élevé | <ul style="list-style-type: none"> › Accès à l'emploi › Discrimination homme-femme › Violences faites aux femmes |
| 2 Ouganda | | <ul style="list-style-type: none"> › Accès à l'emploi › Discrimination homme-femme › Violences faites aux femmes |
| 3 Afrique du Sud | | <ul style="list-style-type: none"> › Discrimination homme-femme › Violences faites aux femmes |
| 4 Costa Rica | Risque très élevé | › Gender Pay Gap |
| 5 Ghana | | <ul style="list-style-type: none"> › Gender Pay Gap › Discrimination homme-femme |
| 6 Inde | | <ul style="list-style-type: none"> › Gender Pay Gap › Discrimination homme-femme |
| 7 Indonésie | | <ul style="list-style-type: none"> › Gender Pay Gap › Discrimination homme-femme |
| 8 Kenya | | <ul style="list-style-type: none"> › Discrimination homme-femme › Violences faites aux femmes |
| 9 Maroc | | › Gender Pay Gap |
| 10 Mozambique | | › Discrimination homme-femme |
| 11 Papouasie- Nouvelle Guinée | | <ul style="list-style-type: none"> › Discrimination homme-femme › Violences faites aux femmes |
| 12 Zambie | | <ul style="list-style-type: none"> › Discrimination homme-femme › Violences faites aux femmes |
| 13 Vietnam | | › Violences faites aux femmes |
| 14 Mexique | | › Gender Pay Gap |



Participer à l'ACT pour favoriser les salaires des travailleuses du textile

Les salaires du secteur textile sont très bas. Souvent, ils ne garantissent pas la subsistance des travailleurs.²⁰ C'est tout particulièrement vrai dans le cas des femmes, qui constituent 85 % de la force de travail de ce secteur.²¹ À travail égal, elles gagnent généralement moins que leurs collègues masculins.²²

Conformément au **troisième pilier** de notre stratégie relative aux droits de l'homme, nous promovons des salaires et des rémunérations qui garantissent la subsistance des travailleurs.



Les textiles ont une grande place dans le catalogue de Lidl. Nos partenaires commerciaux achètent une part significative de leur catalogue de textile au Bangladesh, au Cambodge et au Myanmar (voir [> Liste des fournisseurs non-food](#)). Dans ces pays, le salaire minimum légal est très bas. Étant l'un des principaux détaillants textiles, Lidl a une grande responsabilité dès lors qu'il est question de salaires garantissant la subsistance des travailleurs dans les pays de production. En outre, cette question est particulièrement liée à celle des revenus des femmes.

²⁰ Institut allemand de Développement : Les défis sociaux et écologiques de l'industrie textile mondiale. [Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft.] Propositions de solutions pour l'aide au développement allemande [Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit], 2019.

²¹ Greenpeace : Celui qui achète à bon marché le paie cher ! [Wer billig kauft, kauft teuer!] Fast Fashion : le côté obscur du marché de la mode [Die dunkle Seite des Modekonsums], 2018.

²² Institut allemand de Développement : Les défis sociaux et écologiques de l'industrie textile mondiale. [Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft.] Propositions de solutions pour l'aide au développement allemande [Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit], 2019.

Dans ce contexte, Lidl a pris part à l'initiative Action Collaboration Transformation (ACT), en 2019. D'ici fin de l'année 2021, nous implémenterons les exigences découlant de notre adhésion à l'ACT.

À cet égard, nous élaborons actuellement notre stratégie de mise en œuvre, dont l'objectif est le suivant : une politique d'achat responsable.

Il s'agit entre autres de créer avec nos fournisseurs des mécanismes dédiés à stimuler les salaires du secteur de la production textile. Cela nous permet de participer directement à l'amélioration de la rémunération des femmes dans la filière textile. En outre, nous participons à un processus d'arbitrage qui prend en compte les cas de violation des droits des travailleurs le long des chaînes d'approvisionnement des participants de l'ACT.

L'ACT & l'égalité homme-femme

L'ACT est un accord passé entre des marques, des distributeurs, des syndicats et des gouvernements du monde entier. Son but est d'assurer des salaires qui garantissent la subsistance des travailleurs, dans les secteurs de l'habillement, du textile et de la production de chaussures. En y adhérant, nous nous sommes engagés à promouvoir des conventions collectives de branche nationales, dans les pays de production.



Participation à l'Ethical Trading Initiative : Renforcer l'égalité homme-femme dans la distribution

En 2021, Lidl a rejoint l'initiative multipartite Ethical Trading Initiative (ETI).

Ethical Trading Initiative et l'égalité homme-femme

La mission de l'ETI est d'exploiter les forces combinées des entreprises, des syndicats et des ONG afin d'œuvrer à l'avènement d'un monde où les travailleuses et les travailleurs jouissent de droits du travail respectés par les entreprises et protégés par les États. À cet effet, l'ETI s'appuie sur le partenariat de différents acteurs et actrices, pour identifier les solutions aux problèmes systémiques.



Dans le cadre de sa stratégie dédiée à promouvoir l'égalité homme-femme, l'ETI s'applique à faire appliquer les mêmes droits, libertés et avantages au travail, le long des chaînes d'approvisionnement des entreprises participantes. Pour ce faire, l'initiative sensibilise principalement à l'égalité homme-femme et promeut une participation renforcée des femmes le long des chaînes d'approvisionnement.

Conformément au **quatrième pilier** de notre stratégie relative aux droits de l'homme, nous mettons en place des mesures dédiées à renforcer l'égalité homme-femme le long de nos chaînes d'approvisionnement



Renforcer la position des femmes en vue d'une production de café durable

Les femmes contribuent dans une large mesure à la production globale de café : entre 20 % et 30 % des exploitations de café sont tenues par des femmes. En outre, selon la région, il arrive que 70 % max. des emplois concernés soient occupés par des femmes.²³ Les femmes gagnent souvent moins que leurs collègues masculins. En outre, les prix fluctuants du café exercent une pression sur leurs revenus. Les femmes qui récoltent le café sont d'ailleurs souvent désavantagées de façon structurelle, qu'il s'agisse de l'accès à la terre, aux coopératives ou au crédit.²⁴ Le fait que les risques encourus par les femmes soient particulièrement élevés dans le domaine de la production de café confirme notre [Analyse de risques](#).

Lidl tient compte de ces risques en menant un projet au Guatemala, à environ 50 km de la ville de Guatemala. Avec les organisations UTZ et CARE, nous soutenons 111 participantes appartenant à la coopérative de producteurs de café « Agrícola Integral Acatenango ». Concrètement, il s'agit pour nous de former ces exploitantes de café à des techniques de culture

Conformément au **quatrième pilier** de notre stratégie relative aux droits de l'homme, nous mettons en place des mesures dédiées à renforcer l'égalité homme-femme le long de nos chaînes d'approvisionnement.



et de transformation durables. Les femmes ont ainsi la possibilité d'accroître durablement leurs revenus en produisant un café de meilleure qualité, puis de transmettre les connaissances acquises aux générations suivantes. Ce projet s'est terminé à la fin de l'année 2020. Aujourd'hui, 95 % des exploitations de café dirigées par des femmes disposent de systèmes assurant de meilleures pratiques agricoles et une bonne adaptation au changement climatique. Grâce au projet, les participantes ont plus de compétences et un meilleur contrôle des ressources de leurs fermes et de leurs foyers.

²³ International Coffee Organization : l'égalité de genre dans le secteur du café, 2018.

²⁴ Südwind : Auf ein Tässchen. [Sur une tasse.] Die Wertschöpfungskette von Kaffee [La chaîne de valeur du café], 2020.

Lidl et Fairtrade développent en partenariat un nouveau projet contribuant directement au renforcement des structures démocratiques pour les petits agriculteurs et au renforcement de l'égalité homme-femme dans six coopératives de café à Caranaví, en Bolivie. Au total, environ 300 petits exploitants et 90 autres personnes de la région bénéficieront directement par des mesures d'amélioration.

Le projet a été planifié et préparé par les coopératives elles-mêmes avec l'aide du réseau de producteurs Fairtrade en Bolivie et en Amérique latine dans un processus participatif afin d'améliorer leurs modes de gestion, d'impliquer plus étroitement les jeunes et de promouvoir la mise en œuvre de plans d'adaptation au changement climatique. De plus, une analyse simultanée de l'égalité homme-femme a été réalisée avec les six coopératives impliquées dans le projet. L'objectif a notamment été d'examiner la répartition des tâches au sein de la famille, le rôle de leadership des femmes et leur participation dans la communauté. Les causes des inégalités ont été soigneusement étudiées et des alternatives pour une meilleure inclusion des femmes ont été développées. Il est important, entre autres, que les statuts des coopératives tiennent mieux compte de la participation des femmes à la prise de décision, afin que la promotion de l'égalité homme-femme soit portée dans l'ensemble de la coopérative. De plus, les femmes participent à des cours de formation au leadership pour leur permettre une plus grande participation et une amélioration de l'égalité homme-femme dans les coopératives.

Risques se rapportant à l'égalité homme-femme le long de la chaîne d'approvisionnement du café



| Pays | Niveau de risque | Nature du risque |
|--------------|-------------------|--|
| 1 Argentine | Risque élevé | › Violences faites aux femmes |
| 2 Pérou | Risque élevé | › Violences faites aux femmes |
| 3 Salvador | Risque très élevé | › Accès à l'emploi |
| 4 Guatemala | Risque très élevé | › Gender Pay Gap › Accès à l'emploi › Discrimination homme-femme |
| 5 Guyane | Risque très élevé | › Gender Pay Gap › Discrimination homme-femme |
| 6 Honduras | Risque élevé | › Accès à l'emploi |
| 7 Colombie | Risque élevé | › Gender Pay Gap |
| 8 Nicaragua | Risque élevé | › Gender Pay Gap › Accès à l'emploi |
| 9 Paraguay | Risque élevé | › Discrimination homme-femme |
| 10 Surinam | Risque élevé | › Discrimination homme-femme |
| 11 Venezuela | Risque élevé | › Gender Pay Gap › Accès à l'emploi › Discrimination homme-femme |



Participation à World Banana Forum : pour de meilleurs salaires et un accès à l'emploi simplifié dans le secteur de la banane

La culture de bananes est traditionnellement supervisée par des hommes. Dans ce domaine, le travail des femmes ne consiste souvent qu'à emballer les fruits. Cette répartition des rôles genrée a un impact sur l'accès des femmes à l'emploi. Il s'agit en outre de la cause principale des écarts salariaux homme-femme dans ce secteur. En effet, ses employées gagnent en moyenne moins que leurs collègues masculins. Depuis 2016, Lidl est le premier discounter à faire partie de l'initiative multipartite World Banana Forum afin de traiter ces problèmes.

World Banana Forum et l'égalité homme-femme

Au moyen de sa task force dédiée à l'égalité de genre, World Banana Forum s'engage à mieux comprendre les causes de l'inégalité homme-femme le long de la chaîne d'approvisionnement globale de bananes, ainsi qu'à renforcer la participation des femmes aux processus de décision.



Conformément au **quatrième pilier** de notre stratégie relative aux droits de l'homme, nous mettons en place des mesures dédiées à renforcer l'égalité homme-femme le long de nos chaînes d'approvisionnement.



Promouvoir l'égalité homme-femme le long des chaînes d'approvisionnement du cacao, au sein de Forum Nachhaltiger Kakao

Outre ses propres efforts entrepris le long de la chaîne d'approvisionnement du cacao, Lidl Deutschland promeut depuis le début Forum Nachhaltiger Kakao, qui compte 70 membres du secteur industriel, de la distribution, de la vie politique et de la société civile. En tant que membre fondateur, Lidl Deutschland s'engage depuis des années dans cette initiative multipartite afin d'améliorer durablement la situation des productrices et des producteurs de cacao, dans les pays concernés.

Conformément au **quatrième pilier** de notre stratégie relative aux droits de l'homme, nous mettons en place des mesures dédiées à renforcer l'égalité homme-femme le long de nos chaînes d'approvisionnement.



Par exemple, grâce au projet PRO-PLANTEURS, 41 femmes issues de coopératives de Côte d'Ivoire choisies en 2018 ont été formées afin de devenir des « animatrices rurales ». Le Programme National de Nutrition de Côte d'Ivoire et le projet PROCACAO, qui est financé par Lidl, ont aussi participé à ce projet.

Entre autres, les femmes concernées ont reçu une formation dédiée à l'amélioration de l'alimentation. Outre les animatrices rurales déjà formées, qui étaient issues de 18 coopératives choisies en 2016, le projet a bénéficié à plus de 20 000 foyers.

Au sein de Forum Nachhaltiger Kakao e.V., le gouvernement fédéral, l'industrie des sucreries allemande, la distribution alimentaire allemande et la société civile se sont accordés sur la nécessité d'améliorer les conditions de vie des productrices, des producteurs de café et de leurs familles, ainsi que la production et la commercialisation de cacao durable.

En partenariat étroit avec les gouvernements des pays producteurs de cacao, les membres s'engagent notamment à améliorer les conditions de vie des productrices, des producteurs de cacao et de leurs familles, contribuant ainsi à assurer leur subsistance.



Forum Nachhaltiger Kakao
German Initiative on Sustainable Cocoa

Partenaire de l'initiative Cotton made in Africa : soutenir les femmes en achetant des textiles certifiés dans les pays de production

L'industrie textile est souvent sous le feu de la critique en raison de ses conditions de production sociales et écologiques. En particulier, la production de coton présente des risques élevés.²⁵ En Afrique, qui est le troisième exportateur mondial de coton, environ 20 millions de personnes vivent de la production de coton.²⁶ Dans les champs de coton, plus de 50 % des emplois sont occupés par des femmes. Ces dernières reçoivent une rémunération jusqu'à 30 % inférieure à celle de leurs collègues masculins, en plus de fournir des services non rémunérés au sein de leur foyer. En outre, les femmes sont désavantagées par les structures sociales qui privilégient les hommes en limitant leur accès au crédit, à la terre et aux organisations de production.²⁷

Des études montrent que, si les conditions sont équitables, les femmes ont autant de succès que les hommes et investissent en outre plus dans la formation et la santé de leurs enfants. Aussi, la promotion des femmes est un moyen d'améliorer les conditions de vie sur place. En l'espèce, l'initiative Cotton Made in Africa (CmiA), à laquelle Lidl participe depuis 2020, a son rôle à jouer. Dans le cadre de ce partenariat, nous ne nous contentons pas de favoriser le coton durable africain ; nous soutenons aussi les femmes qui le produisent. Cet

engagement s'inscrit dans le long terme et devra être amplifié au cours des prochaines années.

Conformément au **quatrième pilier** de notre stratégie relative aux droits de l'homme, nous mettons en place des mesures dédiées à renforcer l'égalité homme-femme le long de nos chaînes d'approvisionnement



²⁵ Institut allemand de Développement : Les défis sociaux et écologiques de l'industrie textile mondiale. [Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft.] Propositions de solutions pour l'aide au développement allemande [Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit], 2019.

²⁶ BMZ : Production du coton – s'engager en vue d'une production durable et de meilleures rémunérations pour les petites familles d'exploitants [Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau], 2019.

²⁷ Südwind : L'or blanc africain – Le travail des femmes dans la production de coton [Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau], 2014.

Cotton made in Africa & l'égalité homme-femme

CmiA est l'une des normes mondiales les plus importantes en ce qui concerne la production de coton durable.²⁸ L'un de ses points essentiels tient à la non-discrimination et à l'émancipation des femmes, en vue desquelles la norme énonce des exigences précises. Cette norme exige par exemple que les coopératives de coton certifiées CmiA offrent les mêmes rémunérations quel que soit le sexe. Ces coopératives doivent aussi veiller à la protection des mères durant leur congé parental, ainsi qu'à leur possibilité de reprendre ensuite leur travail. CmiA s'avance aussi au-delà des exigences de la norme, s'engageant ainsi pour l'égalité homme-femme dans le secteur de la production de coton. Cet engagement consiste par exemple à œuvrer au transfert de connaissances relatives au genre, dans le secteur de la production de coton. CmiA adapte ses formations portant sur la production durable de coton aux besoins des participantes, afin de renforcer leur rôle et de mettre à bas les préjugés négatifs.



²⁸ Cotton made in Africa : Position paper on Gender Equality, 2021.



Mettre en place des mécanismes de dépôt de plainte relatifs aux inégalités homme-femme, le long des chaînes d'approvisionnement.

Pour identifier, empêcher et réparer les violations des droits de l'homme, l'accès à un mécanisme de réclamation (BSM) efficace est essentiel. Les cas de discrimination ou de violence fondée sur le genre comptent parmi ces infractions.

Pour que leur efficacité soit assurée, les mécanismes de réclamation doivent répondre à ces critères, conformément au principe directeur 31 de l'ONU : Les mécanismes de réclamation, qu'ils soient étatiques ou non, doivent être légitimes, accessibles, fiables, équilibrés, transparents, compatibles avec les droits, orientés vers le dialogue, en plus de constituer un moyen d'apprentissage continu.

Chez Lidl, nous sommes conscients de ceci : un mécanisme de réclamation est seulement efficace si les employés des chaînes d'approvisionnement y ont accès. Or il y a bien souvent une série d'obstacles à surmonter, p. ex. la mauvaise connaissance de la langue dans le cas des travailleuses et travailleurs immigrés, ou la peur des représailles. Pour les femmes, ces obstacles sont encore plus difficiles à surmonter que pour les hommes. De même, les personnes en charge des réclamations manquent souvent de la sensibilité qui permettrait de prendre efficacement en charge les réclamations fondées sur le genre. Aussi, la confiance dans ces mécanismes tend à s'éroder. En outre, les femmes ont difficilement accès aux technologies numériques, et leur mobilité est limitée compte tenu de leurs travaux non rémunérés.

Lidl s'est engagé à permettre à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs des chaînes d'approvisionnement à haut risque d'accéder à un mécanisme de réclamation efficace. À cet égard, nous veillons à ce que les mécanismes de réclamation tiennent compte des questions de genre. En 2021, nous commençons à bâtir un accès à des mécanismes de réclamation efficaces se rapportant à trois chaînes d'approvisionnement.

L'expérience accumulée à cette occasion nous permettra de le répliquer sur d'autres chaînes d'approvisionnement. Nous souhaitons ainsi nous assurer que différents canaux de réclamation existent et que ces mécanismes sont fiables et faciles d'accès.

Dans le secteur non-food, nous travaillons déjà en partenariat avec des initiatives comme l'ACT ou le programme de l'OIT Better Work. Le programme Better Work suit une « Gender Strategy » et fait beaucoup en vue de l'égalité homme-femme. Les nombreuses usines textiles qui prennent part à ce programme en bénéficient considérablement. En outre, Lidl a participé à un groupe de travail du premier Bangladesh Accord. Le Bangladesh Accord on Fire Safety a été créé en 2013 et

Conformément au **premier pilier** de notre stratégie relative aux droits de l'homme, nous analysons les risques se rapportant à l'égalité homme-femme le long de nos chaînes d'approvisionnement. Le **deuxième pilier** consiste à veiller au respect des normes de l'OIT.



promeut, en tant que 3ème traité, les droits et la sécurité des employés des usines textiles.²⁹ Le but du groupe de travail était de développer un mécanisme de réclamation dédié aux travailleurs des deux sexes du secteur textile bangladais. Le mécanisme a ainsi été adapté afin que les plaintes des employées enceintes ou les cas de violences fondées sur le genre puissent être explicitement pris en compte. À cet égard, on a particulièrement veillé à tenir compte des éventuelles barrières de genre, en anonymisant par exemple les plaintes.³⁰

²⁹ Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh : About, 2021.

³⁰ International Labor Rights Forum : Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories, 2019.

Principes d'autonomisation des femmes – donner l'exemple au niveau international

Pour conférer une portée internationale à notre engagement en faveur de la promotion des femmes, Lidl Belgique souscrit aux Principes d'autonomisation des femmes (WEP) d'ONU Femmes. Les WEP résultent de l'initiative partagée d'ONU Femmes et du Pacte mondial des Nations Unies. Il s'agit de la première initiative mondiale visant à promouvoir les femmes et à renforcer leur position le long des chaînes d'approvisionnement ainsi qu'au sein des entreprises. Elle tient compte de l'économie, et elle énonce sept principes dédiés au renforcement des femmes dans les entreprises (vous trouverez plus d'informations sur ces principes dans notre [> Exposé des mesures](#)). En participant à l'initiative des Nations Unies intitulée « Principes d'autonomisation des femmes », nous souhaitons renforcer le rôle des femmes et des personnes transsexuelles. La politique d'achat présente, qui est soucieuse de l'égalité homme-femme, montre bien comment nous envisageons de mettre en œuvre les WEP. Elle a notamment pour but d'empêcher les violations des droits des femmes le long de la chaîne de valeur mondiale. En outre, nous voulons agir de façon proactive en vue de l'implémentation effective des droits des femmes.

Conformément au **quatrième pilier** de notre stratégie relative aux droits de l'homme, nous mettons en place des mesures dédiées à renforcer l'égalité homme-femme le long de nos chaînes d'approvisionnement .



Les principes d'autonomisation d'ONU Femmes

1. Avoir une direction favorable à l'égalité homme-femme au plus haut niveau des entreprises.
2. Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail – respecter et appuyer les droits de l'homme et la non-discrimination.
3. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes.
4. Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.
5. Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes, de renforcer leur rôle au niveau de l'approvisionnement et de respecter leur dignité quelles que soient les mesures marketing envisagées.
6. Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives communautaires et à la mobilisation.
7. Mesurer et rapporter publiquement les progrès réalisés en faveur de l'égalité homme-femme.

Glossaire



Glossaire

Migrant économique

L'OIT appelle travailleurs migrants les étrangers qui ont été accueillis par un pays d'accueil afin d'exercer une activité économique pour laquelle ils reçoivent une rémunération versée dans le pays d'accueil. La durée de leur séjour est en général limitée, au même titre que l'emploi exercé. S'ils sont accueillis, les membres de leurs familles appartiennent aussi à cette catégorie. Selon l'OIT, franchir des frontières nationales pour travailler est l'une des principales causes des migrations internationales, qu'il s'agisse de compenser des inégalités économiques, de chercher du travail ou les deux.³¹

Action Collaboration Transformation (ACT)

L'ACT est le premier accord mondial qui envisage des conventions collectives locales pour l'industrie textile, dans les pays de production. Les salaires négociés dans ce cadre sont soutenus par le biais de pratiques d'achat responsables des entreprises participantes, ainsi que par des engagements contraignants relatifs aux volumes achetés. En outre, l'ACT a créé un mécanisme permettant d'évaluer l'efficacité de l'initiative. Cela permet aux industriels du textile et aux représentants des travailleurs de déterminer si des salaires plus élevés peuvent être mis en place. Actuellement, les pays concernés par l'ACT sont le Cambodge, le Myanmar, le Bangladesh et la Turquie. Cette initiative a vocation à être étendue à d'autres pays.

Mécanisme de réclamation (BSM)

Un mécanisme de réclamation est un procédé permettant à des personnes comme à des groupes qui souhaitent se plaindre de violations des droits de l'homme commises par l'entreprise de bénéficier d'assistance. Les États et les entreprises doivent donner accès à des mécanismes de réclamation efficaces, conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) des Nations Unies.³² Pour les entreprises, cela signifie qu'elles doivent mettre en place des mécanismes de réclamation ou exiger de leurs fournisseurs et de leurs partenaires commerciaux que ces mécanismes soient mis à la disposition des personnes concernées au sein de l'entreprise ou à l'extérieur. Les UNGP définissent huit critères d'efficacité que doivent remplir les mécanismes de réclamation relatifs aux droits de l'homme. Un mécanisme de réclamation est efficace s'il est légitime, accessible, fiable, équilibré, transparent, compatible avec les droits, orienté vers le dialogue, et qu'il constitue un moyen d'apprentissage continu.

Code de conduite

Le Code de conduite tient lieu de règlement relatif au comportement à adopter. Il décrit un ensemble de principes directeurs ou de règles auxquels des entreprises se contraignent de façon volontaire. Les instructions de comportement servent de guide fondamental pour les employés. Elles les aident à adopter l'attitude souhaitée ainsi qu'à éviter les comportements inappropriés. L'ensemble de règles peut être très large et porter sur le comportement à adopter vis-à-vis des clients comme sur les règlements au travail.

³¹ OIT : Global estimates on migrant workers, 2015.

³² Nations Unies Droits de l'Homme : Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011.

| | |
|--|--|
| Cotton made in Africa (CmiA) | Cotton made in Africa, une initiative de la fondation Aid by Trade, est l'une des principales normes mondiales relatives à la production durable de coton. Son objectif est de favoriser de meilleures conditions de vie et de travail des travailleurs et travailleuses agricoles, ainsi que la protection de l'environnement, au moyen du commerce plutôt que de dons. |
| Ethical Trading Initiative (ETI) | L'Ethical Trading Initiative (ETI) est un groupement d'entreprises, de syndicats et d'ONG qui veille au respect des droits des travailleurs dans le monde entier. Elle envisage un monde dans lequel les travailleurs ne sont ni exploités ni discriminés, et jouissent des droits fondamentaux que sont par exemple la liberté, la sécurité et la justice. |
| Gender-Pay-Gap | Le Gender-Pay-Gap est un indicateur des différences salariales entre les sexes. Il indique de façon relative la différence moyenne entre les rémunérations brutes des hommes et des femmes. |
| Étude d'impact sur les Droits de l'Homme (HRIA) | Une Étude d'impact sur les Droits de l'Homme (HRIA) évalue des effets sur les droits de l'homme. Il s'agit d'une procédure d'identification, de prédiction et de réaction aux effets éventuels d'une entreprise, d'une politique gouvernementale ou d'un accord commercial sur les droits de l'homme. |
| Programme Better Work de l'OIT | Better Work est un programme de l'Organisation internationale du travail (OIT), des Nations Unies et de la Société financière internationale (IFC), un membre du Groupe de la Banque mondiale. Better Work s'engage pour de meilleures conditions de travail et le respect des droits des travailleurs, à tous les niveaux de l'industrie du vêtement. Actuellement, 1 700 usines et plus de 2,4 millions de travailleurs répartis dans neuf pays prennent part à ce programme. Outre les conseils dispensés aux industriels du textile, Better Work coopère avec des gouvernements et des entreprises du secteur textile, pour favoriser les améliorations. |

| | |
|--|---|
| Organisation internationale du Travail | L'Organisation internationale du Travail (OIT) est la plus vieille organisation spéciale des Nations Unies. Son siège se trouve à Genève. Elle est en charge du développement, de la formulation et de la mise en place de normes internationales contraignantes, relatives aux domaines du travail et des droits sociaux. L'OIT a pour objectif principal de favoriser un travail décent, une sécurité sociale et le renforcement du dialogue social. |
| Principes d'autonomisation des femmes (WEP) | Les Principes d'autonomisation des femmes (WEP) sont une série de principes qui proposent aux entreprises des instructions relatives à la promotion de l'égalité homme-femme et à la promotion des femmes sur leur lieu de travail, sur le marché et dans la société. Les WEP ont été déterminés par le Pacte mondial des Nations Unies et ONU Femmes. Ils sont inspirés par les normes de travail internationales et les droits de l'homme. Ils reposent sur la reconnaissance de ce fait : les entreprises ont un intérêt à la promotion de l'égalité homme-femme et au renforcement du rôle des femmes, et il s'agit d'une de leurs responsabilités. |

Sources et liens



Sources et liens

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh :

About

<https://bangladeshaccord.org/about>

(Version : 2018)

Banque africaine de développement :

L'autonomisation économique des femmes africaines grâce à la participation équitable aux chaînes de valeur agricoles

https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Economic_Empowerment_of_African_Women_through_Equitable_Participation_in_Agricultural_Value_Chains.pdf

(Version : 08/2015)

BMZ (Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement) :

Production du coton – s'engager en vue d'une production durable et de meilleures rémunérations pour les petites familles d'exploitants [Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau]

https://www.giz.de/de/downloads/200113_FS_Baumwollanbau_D.pdf

(Version : 11/2019)

Business for Social Responsibility :

Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration

https://www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf

(Version : 01/2016)

Cotton made in Africa :

Position paper on Gender Equality

https://cottonmadeinafrica.org/wp-content/uploads/CmiA_Position_Paper_on_Gender_Equality.pdf

(Version : 03/2021)

Institut allemand de Développement :

Les défis sociaux et écologiques de l'industrie textile mondiale. [Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft.] Propositions de solutions pour l'aide au développement allemande [Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit]

https://www.die-gdi.de/uploads/media/DIE_Publikation_Textilwirtschaft_2019.pdf

(Version : 2019)

Fairtrade Deutschland :

Fairtrade et l'égalité homme-femme. Fact Sheet

https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/mediathek/pdf/fairtrade_factsheet_geschlechtergerechtigkeit.pdf

(Version : 06/2019)

Fairtrade Deutschland : Égalité homme-femme. Fairtrade promeut l'égalité de traitement des hommes et des femmes

<https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/arbeitsschwerpunkte/geschlechtergerechtigkeit>

(Version : 2020)

FAO (Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture) :

La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture

<http://www.fao.org/3/i2050e/i2050e.pdf>

(Version : 2011)

Greenpeace :

Celui qui achète à bon marché le paie cher ! [Wer billig kauft, kauft teuer!] Fast Fashion : le côté obscur du marché de la mode [Die dunkle Seite des Modekonsums]

<https://greenpeace.at/assets/uploads/publications/presse/GP%20Report%20Fashion%20RZ%20singles.pdf>

(Version : 08/2018)

OIT (Organisation internationale du Travail)

Global estimates on migrant workers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf

(Version : 2015)

International Coffee Organization :

l'égalité de genre dans le secteur du café

<https://www.ico.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>

(Version : 09/2018)

International Labor Rights Forum :

Calling for Remedy, le mécanisme de réclamation de The Bangladesh Accord, a sauvé des vies et évité des vengeances dans des centaines d'usines.

<https://www.ilo.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>

(Version : 05/2019)

Oxfam :

À l'ombre des profits. [Im Schatten der Profite.] Comment la dévaluation systématique des tâches ménagères, des soins et du bien-être crée et aggrave les inégalités [Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft], 2020.

https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf

(Version : 01/2020)

Oxfam :

Les droits des femmes dans le secteur du cacao. Exemples de bonnes pratiques émergentes

https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf

(Version : 03/2016)

Fondation Rosa Luxemburg : **L'égalité homme-femme le long des chaînes d'approvisionnement mondiales**

[Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten]. Exigences adressées au politique et aux entreprises [Forderungen an Politik & Unternehmen]

https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf

(Version : 07/2021)

Statista :

Statista : Ghana : Produit intérieur brut (PIB) par tête

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/368376/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-pro-kopf-in-ghana/>

(Version : 2021)

Südwind :

**L’or blanc africain – Le travail des femmes qui produisent du coton
[Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau],**

<https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2014/2014-17%20FS%20Afrikas%20weisses%20Gold%20%E2%80%93%20Frauenarbeit%20im%20Baumwollanbau.pdf>
(Version : 09/2014)

Südwind :

**Auf ein Tässchen. [Sur une tasse.] Die Wertschöpfungskette von
Kaffee [La chaîne de valeur du café]**

<https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2020/2020-01%20Studie%20Auf%20ein%20T%C3%A4sschen%20Die%20Wertsch%C3%B6pfungskette%20von%20Kaffee.pdf>
(Version : 01/2020)

Südwind :

**Structure des prix dans la chaîne de valeur du cacao – Causes et
conséquences [Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao
– Ursachen und Auswirkungen]**

https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-01%20Preisgestaltung%20in%20der%20Wertschoepfungskette%20Kakao_Ursachen%20und%20Auswirkungen.pdf
(Version : 01/2018)

Nations Unies Droits de l’Homme :

**Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de
l’homme**

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
(Version : 2011)

ONU Femmes :

L’autonomisation économique des femmes

<https://www.unwomen.de/informieren/verbesserung-der-oekonomischen-situation-von-frauen.html>
(Version : 04/2020)

Forum économique mondial :

Global Gender Gap Report 2020

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>
(Version : 16/12/2019)

Crédits photos

Image de la première page

djmilic, stock.adobe.com

Page 2

fmajor, istockphoto.com

Page 4

JackF, stock.adobe.com

Page 6

Odua Images, stock.adobe.com

Page 7

Halfpoint, stock.adobe.com

Page 18

krishna, stock.adobe.com

Page 28

Kzenon, stock.adobe.com

Page 29

kamonrat, stock.adobe.com

Page 31

lucky sky 1911, stock.adobe.com

Page 32

DisobeyArt, stock.adobe.com

Page 35

BCFC, stock.adobe.com

Dernière page

djmilic, stock.adobe.com



Contact

Belgium GmbH & Co.
Guldensporenpark 90J
9820 Merelbeke

csr@lidl.be

Autres références à la RSE

www.lidl.be
www.corporate.lidl.be/fr/

Droit d'auteur

Le contenu de ce document (texte, graphiques, photos, logos, etc.) ainsi que ce document sont protégés par le droit d'auteur. Ce document et/ou son contenu ne peuvent être ni transmis, ni modifiés, ni publiés, ni traduits, ni reproduits sans l'approbation écrite de Lidl.

© Belgium GmbH & Co.