

Politique d'achat

Les droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement



Lidl België Gmbh & Co. KG • Stand 30.09.2021



Contenu

Notre responsabilité en matière de droits de l’Homme dans la chaîne d’approvisionnement	2		
Contexte des violations des droits de l’Homme	4		
Notre engagement pour la protection des droits de l’Homme dans la chaîne d’approvisionnement	8		
Notre charte de la protection des droits de l’Homme dans la chaîne d’approvisionnement	9	Notre engagement pour la liberté d’association	30
Notre procédure pour la protection des droits de l’Homme dans la chaîne d’approvisionnement	13	Notre engagement pour des rémunérations et des revenus équitables	35
Zoom sur les droits de l’Homme liés au travail dans la chaîne d’approvisionnement	23	Notre engagement contre la discrimination	41
Notre engagement contre le travail forcé	25	Notre engagement pour la sécurité au travail	45
Notre engagement contre le travail des enfants	27	Nos objectifs pour une approche raisonnée de la question des droits de l’Homme	48
		Nos objectifs en matière de protection des droits de l’Homme liés à l’emploi	49
		Glossaire	52
		Sources et liens	56

Notre responsabilité
en matière de droits
de l'Homme dans la
chaîne
d'approvisionnement



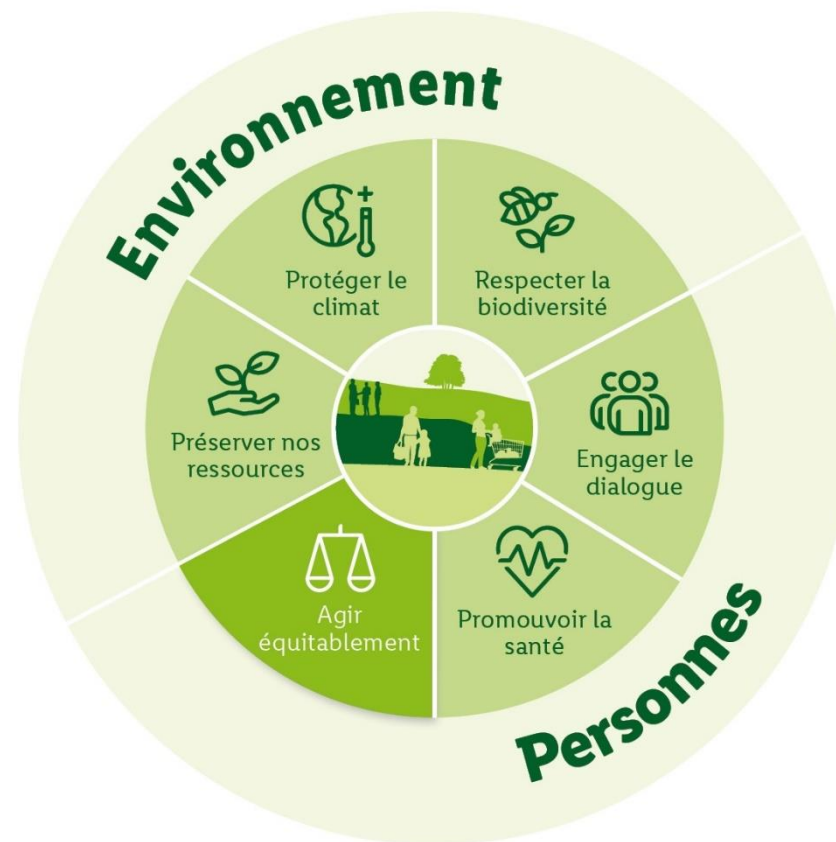
Notre responsabilité en matière de droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement

Notre perception de la RSE

Pour Lidl, une démarche durable est un des principaux objectifs stratégiques pour un avenir florissant. Nous assumons notre responsabilité partout où nos actions au nom Lidl ont un impact sur les personnes et l'environnement. Agir de manière responsable, c'est notre manière de respecter chaque jour notre promesse de qualité et d'assurer ainsi l'avenir de notre entreprise. C'est dans ce contexte que nous avons développé notre stratégie de RSE. Grâce à elle, nous donnons une orientation claire à notre volonté d'agir de manière responsable. Nous y indiquons comment, chez Lidl, nous comprenons notre responsabilité envers l'environnement, les personnes et nos clients. Nous mettons cette approche en pratique dans le cadre de six thèmes stratégiques. Nous prenons donc des mesures nous permettant de « protéger le climat », « préserver les ressources », « respecter la biodiversité », « agir équitablement », « promouvoir la santé » et « engager le dialogue ».

Notre responsabilité en matière de droits de l'homme

En tant que société commerciale, Lidl vend des produits alimentaires, non alimentaires et semi-alimentaires provenant de chaînes d'approvisionnement mondialisées. Il est de notre responsabilité de garantir des normes de travail et des conditions décentes tout au long de la chaîne de valeur. Nous voulons apporter des améliorations à nos chaînes d'approvisionnement par un engagement ciblé. C'est ainsi que nous concrétisons notre axe stratégique « Agir équitablement ».



Contexte des violations des droits de l'Homme



Contexte des violations des droits de l'Homme

La répartition mondiale du travail pour la production de produits a permis à des millions de personnes de passer de la pauvreté à la classe moyenne au cours des dernières décennies. Dans le même temps, elle a conduit à ce que 60 % du commerce mondial s'effectue désormais dans le cadre de chaînes d'approvisionnement mondiales.¹ Elles deviennent de plus en plus complexes au fil de la mondialisation et sont modelées par divers cadres juridiques et sociaux ainsi que par différents acteurs. Cela a également des implications lorsqu'il s'agit de faire respecter les droits de l'Homme fondamentaux.

Les droits de l'Homme sont inaliénables, indivisibles et incontournables. Tous les êtres humains doivent en bénéficier dès la naissance, indépendamment de caractéristiques telles que l'origine ou la nationalité. Il s'agit notamment des droits sociaux, des libertés et collectifs.

En 1948, les États membres des Nations unies se sont engagés à protéger ces droits fondamentaux dans le monde entier en adoptant la > Déclaration universelle des droits de l'Homme.²

La responsabilité en matière de droits de l'Homme est contraignante, pour les États et les entreprises

D'une part, il est de la responsabilité des législateurs concernés de garantir des normes sociales minimales et leur respect. D'autre part, les entreprises sont des acteurs importants qui peuvent contribuer de manière significative au développement, à la mise en œuvre et à la garantie des normes sociales dans les activités commerciales directes et indirectes.

C'est pourquoi, les > Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU adoptés en 2011, imposent également des obligations directes aux entreprises.³ Les entreprises ont donc un rôle central à jouer dans la protection des droits de l'Homme. Il est important pour elles de respecter les droits de l'Homme, quel que soit le cadre étatique dans lequel s'inscrivent leurs activités commerciales, et d'établir des systèmes qui contribuent à leur respect.

¹ OIT : Chaînes d'approvisionnement mondiales et RSE, 2018.

² ONU : Déclaration universelle des droits de l'Homme, 1948.

³ ONU : Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, 2008.

Facteurs qui rendent difficile le respect des droits de l'Homme

Les chaînes de valeur mondiales du secteur de la distribution et de l'alimentation présentent des défis sur le plan des droits de l'Homme. Les risques liés au respect des droits de l'Homme ont généralement des causes complexes et présentent souvent des défis à l'ensemble du secteur. C'est pourquoi les risques sociaux liés à la santé et à la sécurité au travail, à la liberté d'association, à la non-discrimination et à la rémunération ne peuvent généralement être traités que par des solutions systémiques. Il en va de même pour les infractions liées au travail des enfants ou au travail forcé.

Les violations des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sont souvent alimentées par **la pauvreté structurelle, les inégalités et les déficiences de l'État de droit** dans les pays producteurs. Les personnes touchées par la pauvreté ont donc moins d'opportunités de se libérer des relations de dépendance. La pandémie de Covid-19 a encore exacerbé cette situation. L'OIT estime qu'au total 8,8 % des heures travaillées dans le monde ont été perdues en 2020 en raison de la pandémie. 108 millions de personnes supplémentaires ont glissé dans une pauvreté extrême ou modérée.⁴ En revanche, se libérer de la dépendance et de la pauvreté peut contribuer à assurer la prospérité, le développement et la stabilité de millions de personnes.

⁴ OIT : World Employment and Social Outlook, 2021.





Inégalité

L'inégalité des droits et des chances pour certains groupes fait partie des violations des droits de l'Homme les plus courantes. Les femmes des pays en développement, en particulier, sont souvent désavantagées sur le plan juridique, ce qui a des conséquences sur le développement économique de ces pays : Par exemple, l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) estime que l'égalité d'accès aux ressources de production pour les agricultrices augmenterait les rendements de 20 à 30 % dans le monde entier.⁵



Pauvreté

Dans le monde entier, les petits exploitants agricoles vivent souvent dans la pauvreté malgré leur travail. Cela a des répercussions sur les droits fondamentaux tels que la nutrition, la santé et le développement économique. La répartition inégale des richesses dans le commerce international exerce également une influence sur ces personnes, car, bien souvent, seule une petite partie de la création de valeur mondiale reste dans les mains des entreprises productrices.⁶



État de droit déficient

Les traités existants en matière de droits de l'Homme régissent principalement l'obligation des États de protéger les droits de l'Homme. Mais les lois, les mesures et les contrôles des différents États restent insuffisants dans de nombreux cas. De plus, le respect de l'État de droit échoue souvent en raison de l'absence de syndicats. Les violations des droits de l'Homme, telles que l'exploitation, sont ainsi facilitées dans les chaînes de production, mettant les travailleurs en danger.⁷

⁵ FAO : The state of Food and Agriculture, 2011.

⁶ Oxfam : rapport sur l'inégalité grandissante, 2021.

⁷ ONU : Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, 2011.

**Notre
engagement
pour la
protection des
droits de
l'Homme dans la
chaîne
d'approvisionne
ment**



Notre charte de la protection des droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement

Chez Lidl, nous nous engageons à respecter nos obligations de diligence en matière de droits de l'Homme tout au long de notre chaîne de valeur. Car nous le savons : nous sommes co-responsables de la garantie des normes de travail et de conditions décentes.

Le fondement de la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme chez Lidl est notre engagement envers des cadres reconnus au niveau international, notamment les suivants :

- Déclaration universelle des droits de l'Homme
- Convention des droits de l'enfant de l'ONU
- Convention des droits des femmes de l'ONU
- Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de l'ONU
- Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU
- Lignes directrices à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE
- Conventions, normes fondamentales du travail et recommandations sur les normes du travail et les normes sociales de l'OIT
- Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes

Par ailleurs, nous soutenons les réglementations contraignantes au niveau politique pour un commerce plus équitable, telles que la loi allemande sur les obligations d'approvisionnement de la chaîne d'approvisionnement et le projet de loi européenne sur la chaîne d'approvisionnement.

Notre code de conduite indique les exigences auxquelles doivent se conformer nos partenaires commerciaux.

Dans le cadre du > [Code de conduite](#) du Groupe Schwarz, auquel appartient également Lidl België, nous obligeons, depuis 2006, nos partenaires commerciaux à respecter les droits de l'Homme et à les faire respecter également par leurs fournisseurs. Le code de conduite (CdC ou CoC en anglais) fait donc partie intégrante des contrats conclus avec nos partenaires commerciaux directs. De même, la [Déclaration des principes du groupe Schwarz sur le respect des droits de l'Homme](#) constitue un cadre supplémentaire pour toutes les divisions commerciales.

Nos directives à l'intention des partenaires commerciaux incluent notamment tous les droits de l'Homme qui ont un lien étroit avec la chaîne d'approvisionnement et la production, et qui sont notamment définies par le code de bonne conduite de l'Ethical Trade Initiative (ETI) Il s'agit de :

1. **L'interdiction du travail des enfants, y compris les exigences en matière de recours et de réparation lorsque le travail des enfants est constaté.**

Le recours au travail des enfants est interdit par les conventions internationales. Si des cas de travail des enfants sont constatés par le fournisseur, par nous ou par des tiers, Lidl a développé son propre protocole de recours et de réparation en coopération avec l'ONG [The Centre for Child Rights and Business](#), une entreprise sociale et solidaire appartenant à Save The Children. Tout cas constaté doit être immédiatement signalé à Lidl et doit être traité conformément au protocole.

2. **L'interdiction de travail forcé**

Toute forme de travail forcé est interdite. Il s'agit notamment de pratiques susceptibles de créer des situations de travail forcé, telles que des heures supplémentaires excessives, la rétention de documents d'identité ou de salaires, et l'accumulation de dettes par le biais de frais illégaux.

3. **L'obligation de respecter le droit à la liberté d'association et à la négociation collective**

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent pleinement le droit à la liberté d'association de leurs employés et qu'ils ne pratiquent aucune discrimination à leur encontre lorsqu'ils souhaitent s'unir pour former un syndicat de travailleurs.

4. **L'interdiction des traitements dégradants, y compris les mesures disciplinaires physiques, le harcèlement et les autres formes de violence**

La violence physique, les menaces, le harcèlement sexuel ou tout autre traitement dégradant ne seront pas tolérés et sont interdits.

5. **L'obligation de garantir la sécurité et la santé des travailleurs en se conformant à toutes les exigences légales**

La sécurité et la santé au travail doivent être assurées en permanence pour tous les employés. Cela inclut, entre autres, la mise en œuvre de mesures de prévention adéquates, y compris la formation régulière des travailleurs sur ce sujet ; l'accès à l'eau potable et aux sanitaires ; le contrôle des logements fournis par l'employeur pour s'assurer qu'ils sont propres et sécurisés, et qu'ils répondent aux besoins fondamentaux des personnes.

6. **Le paiement dans les délais d'un salaire raisonnable, au moins égal au salaire minimum national.**

Les salaires doivent toujours être payés à temps et, sauf accord légal contraire, sans déduction. Le montant doit au moins correspondre au salaire minimum local ou à la convention collective de travail locale.

7. **L'interdiction de toute forme de discrimination en matière de recrutement, d'emploi ou de promotion**

Nous défendons l'égalité des chances et l'égalité de traitement sur le lieu de travail. Tous les employés, indépendamment de leur genre, de leur religion, de leur couleur, de leur origine ou de toute autre caractéristique, doivent être traités de manière égale en matière de recrutement, de poste, de promotion ou de licenciement. Toute distinction, exclusion ou préférence est proscrite.

8. Accès à des mécanismes de plainte efficaces

Nos partenaires commerciaux sont tenus de garantir l'accès à un mécanisme de plainte efficace. Comme il s'agit souvent d'un défi dans la pratique, notamment aux niveaux les plus profonds de la chaîne d'approvisionnement, nous travaillons avec nos fournisseurs et d'autres acteurs pour développer et fournir un mécanisme de plainte efficace.

9. Recours effectif et réparation en cas de violation des droits du travail

Si nos partenaires commerciaux ont connaissance de cas possibles de violation des droits du travail, ils sont tenus de nous en informer immédiatement. Nous avons expressément élaboré des protocoles de plainte et de réparation afin de répondre aux violations des droits signalées et de proposer des recours et des réparations. Les intérêts des victimes sont toujours au cœur des préoccupations.



Notre procédure pour la protection des droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement

Afin d'améliorer en permanence les conditions de vie et de travail des personnes qui travaillent pour nous, Lidl a formulé une [> stratégie des droits de l'Homme, reposant sur quatre piliers](#). Grâce à elle, nous veillons à ce que les mesures en matière de droits de l'Homme soient mises en œuvre de manière structurée au sein de l'entreprise et à ce que les normes soient respectées de manière cohérente. En développant notre stratégie, nous nous sommes appuyés sur les chaînes d'approvisionnement qui, selon [> notre analyse des risques](#) sont particulièrement significatives pour nous. De plus, sachant que les risques de violation des droits de l'Homme se situent principalement dans les rangs les plus éloignés de la chaîne d'approvisionnement, nous travaillons non seulement avec nos partenaires commerciaux directs mais également avec leurs fournisseurs au travers de nombreux projets, afin d'améliorer les conditions de travail dans les rangs les plus éloignés de la chaîne d'approvisionnement. Nous avons également pris en compte les attentes de nos clients et de la société, les priorités des ONG, les évolutions juridiques et les découvertes scientifiques.

Définir les responsabilités en matière de droits de l'Homme

Notre approche stratégique est basée sur des responsabilités claires : la mise en œuvre de notre stratégie est contrôlée par notre direction générale. Elle est régulièrement informée des incidents et des progrès réalisés en matière de droits de l'Homme au niveau de nos chaînes d'approvisionnement.

Les décisions sur l'orientation de la stratégie en matière de droits de l'Homme ont également lieu régulièrement au sein du conseil d'administration. En 2021, par exemple, des objectifs spécifiques sur les salaires et revenus de subsistance ont été discutés. Pour ce faire, nous avons examiné les [> chaînes d'approvisionnement identifiées](#) et discuté des plans d'action et des partenaires possibles, ainsi que des questions relatives aux pratiques d'achat responsables.

Un élément de base important pour l'attribution de responsabilités et d'objectifs clairs au sein de Lidl est également notre guide d'achat RSE, qui a été adopté en 2021. Il s'agit d'un document interne. Il s'adresse à tous les services achat de l'entreprise et explique, entre autres, combien il est important pour Lidl de respecter les droits de l'Homme et où se situent les répercussions potentielles dans nos chaînes d'approvisionnement. Il contient également des lignes directrices sur la manière dont les acheteurs de Lidl peuvent minimiser ces répercussions et/ou avoir un impact positif. Des possibilités de conceptualisation se présentent, par exemple, par le biais de chartes de pratiques d'achat responsables, d'exigences de transparence accrues pour les fournisseurs avec des organismes de normalisation et de certification, ou en intégrant des fournisseurs dans des programmes de soutien spécifiques.

Communiquer de manière transparente sur les enjeux et les progrès réalisés

Nous voulons informer en permanence et tout au long du processus, non seulement les intervenants internes mais aussi externes, des enjeux, des progrès et des dernières découvertes en matière de droits de l'Homme. Nous le faisons, par exemple, dans notre rapport annuel relatif au développement durable. Nous souhaitons également fournir des informations à nos clients par le biais de campagnes publicitaires. Nous leur expliquons comment les certifications ou les projets tels que Fairtrade ou notre chocolat WayToGo ont un impact positif sur les revenus des producteurs dans les pays producteurs.

Nous sensibilisons ainsi les consommateurs aux produits du commerce équitable. À l'avenir, dans le cadre de nos projets liés au revenu de subsistance, nous nous engageons à étendre les activités promotionnelles pour les articles provenant de chaînes d'approvisionnement où des salaires équitables sont payés. De plus, en tant que l'un des principaux partenaires de Fairtrade dans le monde, nous nous engageons à promouvoir au maximum les produits certifiés Fairtrade, pour continuer à contribuer à l'établissement de salaires équitables dans nos chaînes d'approvisionnement. En publiant une liste de nos principaux fournisseurs de la gamme de produits alimentaires et non alimentaires de notre marque distributeur, nous renforçons la transparence et donnons l'exemple dans le secteur de la distribution alimentaire.

La stratégie en matière de droits de l'Homme en bref



Les objectifs et les mesures de chaque pilier sont expliqués plus en détail ci-dessous.

1

Déterminer en permanence l'impact

Nous voulons faire face avec détermination aux risques de nos propres activités commerciales en matière de droits de l'Homme. Pour ce faire, nous examinons en permanence les risques potentiels liés à la fabrication de nos produits. C'est pourquoi nous renforçons la transparence de nos chaînes d'approvisionnement et effectuons des analyses de risques et des évaluations de l'impact sur les droits de l'Homme (EIDH).

À partir de 2021 Nous allons continuer à effectuer des analyses régulières des zones à risque afin d'identifier les risques liés aux droits de l'Homme dans nos groupes de produits.

Jusqu'en 2025 Nous allons réaliser chaque année trois évaluations d'impact sur les droits de l'Homme (EIDH) dans les chaînes d'approvisionnement à haut risque. Nous publierons les résultats et les plans d'action associés.

Étape 1.1 Accroître la performance

Nous augmentons la transparence de nos chaînes d'approvisionnement alimentaire. Pour ce faire, nous souhaitons progressivement dévoiler les chaînes d'approvisionnement à haut risque jusqu'au niveau du producteur ou, pour les chaînes d'approvisionnement en poisson et en viande, jusqu'au niveau de l'alimentation.

Étape 1.2 Réaliser des analyses de risques

Pour nos marques distributeur, nous les évaluons dans le cadre d'une procédure basée sur différents indices. Outre l'indice mondial des droits de la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'indice mondial de l'esclavage, nous utilisons également les données de l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture et l'indice de performance environnementale. Dans le cadre de ce processus, nous travaillons en étroite collaboration avec les acteurs concernés, notamment les organisations de la société civile, les syndicats et les communautés locales. Vous trouverez le [> résultat de l'analyse menée en 2020](#) à la page suivante.

Étape 1.3 Réaliser des études d'impact sur les droits de l'Homme

Dans le cadre de la poursuite du développement de notre diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme, nous réalisons régulièrement des évaluations d'impact sur les droits de l'Homme (EIDH) selon une méthodologie reconnue au niveau international. Nous avons déjà effectué nos analyses sur le thé du Kenya et les baies d'Espagne en 2020. L'analyse sur les bananes d'Amérique du Sud suivra en 2021. Nous publierons les résultats de cette EIDH et les plans d'actions correspondants.

Notre analyse des risques – Matières premières, risques et affectation par pays

BANANES



Risques sociaux

- Travail des enfants : Brésil, Équateur, Philippines
- Travail forcé : Inde, Indonésie
- Droits des travailleurs : Brésil, Chine, Philippines
- Discrimination : Inde, Indonésie

COTON



Risques sociaux

- Travail des enfants : Inde, Turkménistan, Ouzbékistan
- Travail forcé : Inde, Pakistan, Ouzbékistan
- Droits des travailleurs : Inde, Pakistan, Ouzbékistan
- Discrimination : Inde, Pakistan

FLEURS ET PLANTES



Risques sociaux

- Travail des enfants : Éthiopie, Kenya
- Travail forcé : Éthiopie, Kenya, Thaïlande
- Droits des travailleurs : Éthiopie, Chine, Malaisie
- Discrimination : Éthiopie, Kenya

POISSON



Risques sociaux

- Travail des enfants : Philippines, Thaïlande, Vietnam
- Travail forcé : Chine, Thaïlande, Vietnam
- Droits des travailleurs : Indonésie, Thaïlande, Vietnam
- Discrimination : Maroc, Mexique, Indonésie

NOISETTES :



Risques sociaux

- Travail des enfants : Azerbaïdjan, Géorgie, Turquie
- Travail forcé : Chine, Géorgie
- Droits des travailleurs : Chine, Iran, Turquie
- Discrimination : Azerbaïdjan, Iran

CAFÉ



Risques sociaux

- Travail des enfants : Éthiopie, Colombie
- Travail forcé : Éthiopie, Indonésie, Colombie
- Droits des travailleurs : Brésil, Guatemala, Indonésie
- Discrimination : Éthiopie, Honduras, Inde

CACAO



Risques sociaux

- Travail des enfants : Côte-d'Ivoire
- Travail forcé : Côte-d'Ivoire, Ghana, Indonésie
- Droits des travailleurs : Brésil, Côte-d'Ivoire, Indonésie
- Discrimination : Côte-d'Ivoire, Ghana, Indonésie

HUILE DE PALME



Risques sociaux

- Travail des enfants : Côte-d'Ivoire, Nigeria
- Travail forcé : Indonésie, Malaisie, Thaïlande
- Droits des travailleurs : Indonésie, Colombie, Malaisie
- Discrimination : Guatemala, Indonésie, Papouasie-Nouvelle-Guinée

RIZ



Risques sociaux

- Travail des enfants : Bangladesh, Inde, Vietnam
- Travail forcé : Inde, Thaïlande, Vietnam
- Droits des travailleurs : Chine, Thaïlande, Vietnam
- Discrimination : Inde, Indonésie, Birmanie

SOJA



Risques sociaux

- Travail des enfants : Inde, Nigeria, Paraguay
- Travail forcé : Chine, Inde, Ukraine
- Droits des travailleurs : Brésil, Inde, Ukraine
- Discrimination : Bolivie, Inde

THÉ



Risques sociaux

- Travail des enfants : Inde, Kenya, Sri Lanka
- Travail forcé : Chine, Inde, Sri Lanka
- Droits des travailleurs : Chine, Inde, Kenya
- Discrimination : Inde, Kenya, Turquie

CELLULOSE



Risques sociaux

- Travail des enfants : Chine, Indonésie, Russie
- Travail forcé : Chine, Indonésie, Russie
- Droits des travailleurs : Brésil, Chine, Indonésie
- Discrimination : Brésil, Indonésie

2

Garantir des normes

Nous encourageons les mesures visant à renforcer et à respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT. Pour ce faire, nous nous appuyons par des certificats et des programmes d'audit social reconnus au niveau international. Par ailleurs, chez Lidl, nous nous efforçons de faire en sorte que les travailleurs de nos chaînes d'approvisionnement aient accès à des mécanismes de plainte. Nous développons également des formations pour permettre à nos fournisseurs d'identifier efficacement les risques liés aux droits de l'Homme, de prendre des mesures correctives et de prévenir efficacement les risques liés aux droits de l'Homme.

Jusqu'en 2023 Nous allons implémenter un concept d'audit social dans les chaînes d'approvisionnement à risque.

Jusqu'en 2025 Nous allons mettre en place un accès à des mécanismes de plainte et à des mesures de recours efficaces, dans les chaînes d'approvisionnement particulièrement à risque.

Étape 2.1 Implémenter des audits sociaux basés sur les risques

Nous systématisons de plus en plus les audits sociaux systématiques continus basés sur les risques dans les chaînes d'approvisionnement de notre gamme de produits alimentaires afin de contrôler les conditions de travail et de constituer ainsi une base d'amélioration. Nous savons que les audits ont une capacité limitée pour améliorer les conditions de travail ou à détecter des violations dissimulées, comme l'interdiction de travail forcé. Néanmoins, les contrôles effectués par des instituts indépendants sont un moyen non négligeable de mettre à jour d'éventuels indicateurs de risque et de vérifier spécifiquement la situation dans la chaîne d'approvisionnement. Lors des audits, dont certains durent plusieurs jours, des auditeurs indépendants évaluent sur place le respect des réglementations en matière de santé et de sécurité, des heures de travail légales, des droits des travailleurs et d'autres directives. Cependant, comme nous ne pouvons pas enquêter sur chaque activité de la chaîne d'approvisionnement complexe, quelle qu'en soit la cause, nous nous concentrons sur l'identification et le dépistage des activités à haut risque des chaînes d'approvisionnement à haut risque. Dans ce contexte, nous avons analysé les risques de notre chaîne d'approvisionnement en conserves de poisson et de tomates dans le cadre d'un projet pilote en 2020, en utilisant la plateforme Sedex. Nous avons évalué les résultats du projet pilote et la prochaine étape consistera à étendre notre approche de l'audit social basé sur le risque à cinq produits à risque et à l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. Le projet se concentre sur les acteurs amont de la chaîne d'approvisionnement car nous savons que les

risques se situent principalement sur les maillons les plus éloignés de nos chaînes d'approvisionnement.

La plateforme en ligne internationalement reconnue [SEDEX \(Supplier Ethical Data Exchange\)](#) donne à ses entreprises membres la possibilité de présenter en détail à leurs clients et partenaires des informations sur les procédures sociales et éthiques. Cet outil permet d'avoir une plus grande transparence sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. La plateforme SEDEX peut également être utilisée pour évaluer les audits réalisés par des experts indépendants conformément à la procédure d'audit SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit). Les audits SMETA évaluent les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène au travail, ainsi que la gestion environnementale des entreprises au sein des chaînes d'approvisionnement. Lidl est un des 60 000 membres de SEDEX à travers le monde.



Lidl vérifie également régulièrement le niveau d'application des normes relatives aux droits de l'Homme dans le secteur des produits non-alimentaires. Pour ce faire, nous réalisons depuis 2007 des audits sociaux annuels dans toutes les usines qui fabriquent pour nous de produits textiles et de matériel et situées dans des pays à risque selon l'indice de risque de la BSCI. L'objectif est que tous les fabricants respectent les critères minimaux définis. Nous prenons ensuite nos décisions d'achat sur cette base.

Étape 2.2 : Créer une démarche post-audit

D'autre part, Lidl travaille avec des partenaires externes pour développer une approche basée sur l'action pour les groupes de produits visant à améliorer les conditions de travail au sein des chaînes d'approvisionnement. Car nous ne voulons pas seulement contrôler le respect des droits de l'Homme sur le terrain, mais surtout soutenir de manière proactive les petites exploitations, les femmes et les employés du secteur agricole. Nous encourageons donc les projets proposés conjointement avec des ONG locales ou des organisations internationales. Dans certaines chaînes d'approvisionnement textiles, notamment, Lidl va intégrer sa participation au programme « Better Work » de l'OIT, qui remplacera partiellement les audits sociaux récurrents.

Étape 2.3 : Mettre en place des mécanismes de plainte efficaces

L'accès à des mécanismes de réclamation efficaces est un élément essentiel pour dénoncer les violations des droits de l'Homme dans nos chaînes d'approvisionnement.

Qu'est-ce qui rend efficace un mécanisme de plainte ?

Pour qu'un mécanisme de plainte soit efficace, il est essentiel que les personnes faisant partie des chaînes d'approvisionnement y aient accès. Mais l'accès à un système de règlement de plainte se heurte souvent à un certain nombre d'obstacles. Ils sont variables en fonction des contextes nationaux ainsi que du mécanisme de plainte et sont notamment :

- la méconnaissance de la langue locale dans le cas des travailleurs migrants
- la peur de représailles
- les obstacles financiers et institutionnels à l'accès aux organismes de plainte gouvernementaux, incluant la méconnaissance des mécanismes de plainte existants
- les freins sociétaux liés au manque de confiance dans le système juridique ou les mécanismes existants.⁸

Pour les personnes touchées par une violation des droits de l'Homme ou qui en ont été témoin, nous avons établi un mécanisme de plainte sous la forme d'un [> système de signalement en ligne](#) basé sur le

système d'alerte BKMS. Il offre la possibilité de formuler des plaintes, mais comporte également des difficultés d'accès.

De plus, Lidl participe, dans le secteur non alimentaire, à des initiatives telles que ACT ou le programme Better Work de l'OIT et, dans le secteur alimentaire, collabore avec des partenaires tels que [> RSPO](#) et [> MSC](#) pour enregistrer et traiter les plaintes. Par ailleurs, nous contrôlons dans le cadre des certifications [> Rainforest Alliance](#), [> Fairtrade](#) ainsi que [> GLOBALG.A.P.](#), si les fournisseurs disposent de mécanismes de plainte opérationnels. En tant que membre actif d'un groupe de travail de l'accord du Bangladesh, Lidl a également poursuivi le développement d'un mécanisme de plainte approprié pour les travailleurs du textile au Bangladesh.

Lidl vise également à permettre aux personnes appartenant à ses chaînes d'approvisionnement à haut risque d'accéder à un mécanisme de plainte efficace, en plus du [> système de signalement en ligne](#). Nous commencerons en 2021 à donner accès aux mécanismes de plainte aux travailleurs de trois chaînes d'approvisionnement à risque : Fraises d'Espagne, crevettes de Thaïlande. Grâce à l'expérience acquise, nous voulons transférer les approches existantes à d'autres chaînes d'approvisionnement. Nous donnons ainsi accès à des mécanismes de plainte à plus en plus de personnes.

⁸ Principes directeurs de l'ONU : cadre de reporting, 2015.

Étape 2.4 : Faire respecter les exigences en matière de droits de l'Homme par nos partenaires commerciaux

Une bonne coopération, basée sur la confiance, avec nos fournisseurs est essentielle pour atteindre [> nos objectifs en matière de droits de l'Homme](#). Nous devons pouvoir compter sur nos fournisseurs et ils doivent pouvoir compter sur nous. C'est pourquoi nous nous engageons à prévenir et à éliminer les pratiques commerciales déloyales, notamment grâce à des relations à long terme avec les fournisseurs, des conditions de paiement raisonnables et des volumes de commande prévisibles.

En cas de violation des droits de l'Homme dans nos chaînes d'approvisionnement, la priorité est donnée à la sensibilisation et, quand cela est possible, à la réparation. En cas de violation, il est important pour nous de collaborer avec le fournisseur concerné pour améliorer la situation. Si tous les efforts pour améliorer conjointement la situation échouent, la cessation de la relation commerciale peut survenir en dernier recours.

Étape 2.5 : Évaluer les fournisseurs selon des critères sociaux

Au sein du service Achats de Lidl, nous évaluons nos partenaires commerciaux en fonction de critères relatifs aux droits de l'Homme et à l'écologie. À l'avenir, nous utiliserons la plateforme EcoVadis pour effectuer cette tâche. Cela nous permet de consigner avec précision l'engagement de nos partenaires commerciaux dans le domaine des droits de l'Homme, entre autres. Il est en effet important d'identifier les fournisseurs spécifiques qui violent les droits de l'Homme ou qui les respectent et en font la promotion. Par ailleurs, notre gestion RSE des achats accompagne ce processus grâce à la surveillance de nos chaînes d'approvisionnement et à des rapports internes réguliers aux responsables des achats des groupes de produits que nous avons identifiés comme étant à risque.

3

Développer le commerce équitable

Nous encourageons les revenus de subsistance, ainsi que la répartition équitable de la valeur dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous accordons une attention particulière aux petites exploitations agricoles afin de garantir leurs moyens de subsistance. Nous voulons donc augmenter la part des produits certifiés Fairtrade d'ici à la fin de 2025. Nous nous concentrons sur l'achat équitable et à long terme auprès de petits agriculteurs. Notre [> chocolat Fairtrade WayToGo](#) est un projet remarquable visant à garantir des revenus de subsistance lancé en 2020.

2021

Nous allons développer une approche basée sur l'action pour promouvoir des revenus de subsistance dans nos chaînes d'approvisionnement mondiales afin de réduire davantage les écarts salariaux.

4

Conduire le changement

Nous nous engageons dans des programmes, des initiatives et des projets de développement au sein de nos chaînes d'approvisionnement afin de stimuler de manière proactive le changement au-delà de notre entreprise. Parallèlement, Lidl entretient un dialogue constant avec les autres entreprises, les gouvernements, les fournisseurs, les syndicats et les acteurs de la société civile. De cette manière, nous apportons une contribution active à la société pour un avenir plus durable.

2022

Nous allons développer une approche pour les groupes de produits de nos chaînes d'approvisionnement afin d'améliorer activement les conditions de travail par des actions ciblées. Ces mesures comprennent la formation des fournisseurs. Dans le cadre des formations, nous souhaitons également donner aux personnes appartenant à nos chaînes d'approvisionnement les moyens de mieux faire valoir leurs droits. Dans le même temps, nous menons des projets visant à améliorer directement leur salaire ou leur situation en matière de santé et de sécurité au travail. Notre approche se concentre sur les petites exploitations, les femmes et les employés du secteur agricole.

Sensibiliser aux thèmes relatifs aux droits de l'Homme dans le cadre de formations

Afin de sensibiliser davantage aux questions relatives aux droits de l'Homme, nous continuerons à dispenser régulièrement des formations à nos employés et à nos partenaires commerciaux. Tous les droits de l'Homme liés à l'emploi sont abordés de manière égale. Dans nos chaînes d'approvisionnement en cacao, café, noix ou soja, nous soutenons divers projets de formation et aidons en particulier les petits exploitants agricoles à développer leurs connaissances et leurs compétences. Ils peuvent, entre autres, obtenir un revenu plus élevé et se préparer aux conséquences du réchauffement climatique. Pour mettre en œuvre ces projets, nous travaillons avec des partenaires internationaux reconnus tels que Fairtrade, Save The Children, CARE, UTZ, RTRS, la GIZ et des ONG locales.

Zoom sur les droits de l'Homme liés au travail dans la chaîne d'approvisionnement

Pour assurer notre diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme, nous nous concentrons sur les violations des droits de l'Homme et des droits du travail dans les chaînes d'approvisionnement à risque et essentielles pour Lidl. Cela inclut notamment ceux de l'agriculture ainsi que du secteur textile et de la fabrication de matériel.

Notre engagement vise à protéger les personnes contre les effets négatifs de leur emploi et à défendre les droits de l'Homme dits « liés à l'emploi ».

Sur la base de notre stratégie et de notre analyse des risques, nous avons identifié les droits de l'Homme liés à l'emploi suivants comme essentiels dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous sommes, avec nos partenaires, particulièrement attachés au respect de ces droits.



Pas de travail forcé

Chaque personne est libre d'exercer l'activité de son choix. En revanche, obliger les gens à travailler constitue une violation d'un droit de l'Homme fondamental.



Pas de travail des enfants

Les enfants ont besoin d'une protection spécifique ; il est donc interdit de les faire travailler à l'âge d'aller à l'école et dans des conditions dangereuses. Le risque de travail des enfants est particulièrement élevé dans les régions marquées par la pauvreté et où l'accès à l'éducation est limité.



Liberté d'association

La liberté de former des organes représentatifs des travailleurs est un élément majeur du droit des travailleurs. En particulier dans les pays où la protection des travailleurs est structurellement faible, les travailleurs peuvent difficilement s'organiser efficacement.



Des rémunérations et des revenus équitables

Dans l'agriculture et l'industrie textile notamment, les salaires versés et les revenus perçus permettent souvent de couvrir à peine les besoins fondamentaux des travailleurs et de leurs familles, voire pas du tout.



Pas de discrimination

La protection contre la discrimination basée sur l'origine, le genre, le handicap ou l'identité sexuelle est un des droits de l'Homme fondamentaux. Les femmes comme les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités et de conditions équitables au sein de la chaîne d'approvisionnement.



Sécurité au travail

La sécurité au travail garantit que la santé des employés n'est pas mise en danger ou altérée sur le lieu de travail. Un environnement de travail sécurisé crée les conditions d'un travail sain et productif.



Notre engagement contre le travail forcé

Selon les estimations de l'OIT, environ 25 millions de personnes dans le monde sont encore en situation de travail forcé.⁹ Le travail forcé désigne une tâche de travail non voulue qui est exigée sous la menace d'une sanction. Les différentes formes de travail forcé comprennent, notamment, la tromperie sur les conditions de travail ou l'emploi sous la menace d'une sanction. Les retenues sur salaire injustifiées et d'endettement élevé peuvent également conduire à des situations de travail forcé.

Une personne sur deux en situation de travail forcé a été contrainte de travailler à cause de dettes accumulées légalement ou illégalement. Dans le même temps,

on estime qu'une personne sur quatre en situation de travail forcé est un travailleur migrant. La plupart des situations existantes de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sont donc liées à la migration de la main-d'œuvre et au paiement des dettes. De plus, les travailleurs se retrouvent souvent dans une situation de travail forcé en raison de la précarité de leur emploi. Ils sont principalement présents dans le secteur informel et dans le travail saisonnier et intérimaire.

25 millions

de personnes sont en situation de travail forcé dans le monde.

Lidl a identifié les chaînes d'approvisionnement en matières premières et produits suivantes comme critiques en termes de travail forcé : bananes, poisson, cacao, riz, thé, noisettes, café, huile de palme, soja, fleurs et plantes, coton



Jusqu'en 2022 Nous allons développer une stratégie transnationale pour combattre le travail forcé, ainsi que des approches basées sur l'action.

Lidl rejette fermement toute forme de travail forcé. Cependant, les travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales sont exposés à certains risques de travail forcé. En cas d'inaction de la part de nos fournisseurs en cas de travail forcé, Lidl applique une politique de tolérance zéro. Nous poursuivons systématiquement les violations éventuelles dans le cadre de notre diligence raisonnable. Nous accordons une attention toute particulière au respect des droits des travailleurs migrants. Ils se trouvent dans une relation de dépendance forte vis-à-vis de leur employeur ou de l'agence d'intérim.

⁹ OIT : Modern slavery and child labour, 2017.

Élimination systématique du travail forcé

Pour éliminer systématiquement le travail forcé de nos chaînes d'approvisionnement, nous nous engageons auprès des autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement, de la société civile, des partenaires sociaux et des concurrents. Cela inclut notre participation à des projets et à des initiatives visant à lutter contre les risques de travail forcé, car le respect des normes fondamentales du travail, telles que l'interdiction du travail forcé, est un élément essentiel de notre devoir de vigilance.

Nous nous efforçons d'améliorer en permanence nos processus de détection des situations de travail forcé et de proposer des recours et des réparations efficaces aux victimes du travail forcé. Les mécanismes de plainte devraient également y contribuer. La dissimulation de nombreuses situations de travail forcé, qui ne sont souvent pas détectées par les audits sociaux traditionnels, constitue un défi pour tous les acteurs du marché. Par conséquent, nous allons piloter de nouvelles approches dans le cadre du développement d'une stratégie transnationale de lutte contre le travail forcé. Dans le même temps, nous cherchons à adopter des approches qui ont fait leurs preuves pour identifier et éliminer les risques liés au travail forcé.



Notre engagement contre le travail des enfants

L'OIT et le Fonds des Nations unies pour l'enfance (UNICEF) estiment que 160 millions d'enfants âgés de cinq à dix-sept ans sont contraints de travailler dans le monde à l'heure actuelle.¹⁰

Plus de 70 % d'entre eux sont employés illégalement dans l'agriculture, notamment l'élevage, la pêche, l'aquaculture, la sylviculture et l'élevage, et près d'un tiers des enfants ne sont pas scolarisés.¹¹ Ce constat est d'autant plus inquiétant que l'agriculture est un des trois secteurs les plus dangereux en termes de décès liés au travail, d'accidents non mortels et de maladies professionnelles.

Dans un rapport conjoint, l'OIT et l'UNICEF mettent en garde contre le fait que les enfants qui travaillent courent un risque accru de préjudice physique et psychologique et que le travail des enfants limite les opportunités d'éducation et d'avenir. Selon l'OIT, cette situation déplorable est due à l'absence de normes juridiques sociales et de travail valables au niveau international. Par conséquent, nous devons déployer les plus grands efforts pour garantir la sécurité des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement agricole.

160 millions
Les enfants sont touchés par le travail des enfants.

Lidl a identifié les chaînes d'approvisionnement en matières premières et produits suivantes comme critiques en termes de travail des enfants : bananes, poisson, cacao, riz, thé, noisettes, café, huile de palme, soja, fleurs et plantes, coton, ainsi que les étapes de production des produits textiles et de matériel



Jusqu'en 2025

Nous souhaitons développer un concept de formation pour les chaînes d'approvisionnement à haut risque afin de prévenir et de remédier au travail des enfants.

Avec des chaînes d'approvisionnement qui touchent des pays où le niveau de pauvreté est élevé, il n'est pas exclu que les enfants doivent participer aux moyens de subsistance de la famille. Cette situation s'explique par le manque d'opportunités d'éducation, qui est aggravé dans le cas des travailleurs migrants par le fréquents changements de résidence, ainsi que des niveaux de salaires faibles et donc des revenus familiaux insuffisants. Lidl veut donc empêcher ses producteurs et leurs fournisseurs de recourir au travail des enfants.

¹⁰ OIT, UNICEF : Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

¹¹ OIT, UNICEF : Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

Notre politique préventive du travail des enfants

Lidl exige de ses fournisseurs qu'ils n'emploient aucune personne âgée de moins de 15 ans (ou 14 ans si la législation nationale l'autorise conformément à la convention 138 de l'OIT) ou qui est encore en âge de scolarité obligatoire. Nous attendons également d'eux qu'ils respectent les législations internationales et nationales en matière de recrutement et d'organisation des conditions de travail. Nous veillons à ce que nos fournisseurs vérifient l'âge des candidats avant de les embaucher afin de prévenir le travail des enfants.

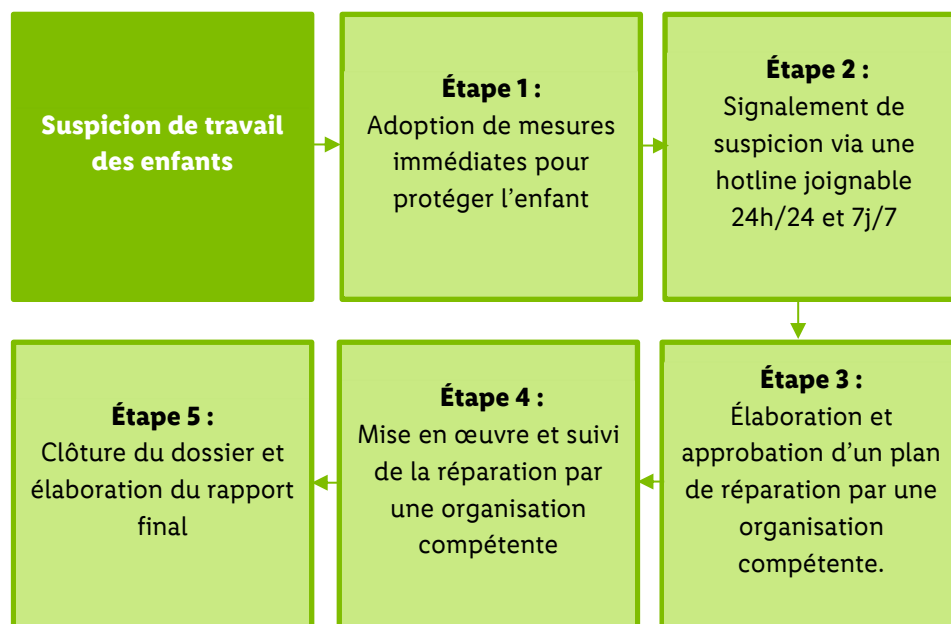
Lorsque des jeunes sont embauchés, ils doivent bénéficier d'une protection spécifique. Nous attendons donc de nos fournisseurs qu'ils assurent un environnement de travail sécurisé, en particulier pour les jeunes travailleurs, au moins conformément à la législation locale et qu'ils leur offrent des opportunités de formation continue. Un accès à des mécanismes de plainte efficaces doit également leur être garanti.

Notre procédure en cas de suspicion de travail des enfants

Comme pour le travail forcé, Lidl applique une politique de tolérance zéro en cas de travail des enfants si les fournisseurs n'agissent pas dès qu'il a été découvert. Lorsque des violations des droits de l'enfant ont lieu dans la chaîne d'approvisionnement, Lidl s'efforce de travailler en étroite collaboration avec ses fournisseurs pour remédier à la situation dans le meilleur intérêt de l'enfant concerné. Au titre de réparation, les familles concernées recevront une aide financière d'un montant égal au salaire minimum national. Il s'agit d'éviter que les enfants ne soient obligés de reprendre un emploi en raison de difficultés économiques.

Save the Children accompagne et soutient les familles dans la recherche de solutions éducatives appropriées pour les enfants concernés, en fonction de leur situation spécifique.

Lidl attend de ses fournisseurs qu'ils mettent en place des recours efficaces, s'ils découvrent le travail des enfants ou même s'ils apprennent que des jeunes effectuent des travaux dangereux. Dans de telles circonstances, les fournisseurs directs doivent informer de manière proactive Lidl et l'organisation compétente concernée et prendre en charge la gestion du processus de réparation qui s'ensuit.



Projet pilote de lutte contre le travail des enfants en collaboration avec Save the Children

Jusqu'à fin 2021, Lidl et l'ONG > [Save The Children](#) et le ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement réalisent un projet visant à protéger les droits de l'enfant au sein de la chaîne d'approvisionnement en noisettes en Turquie. Pour la première fois, l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, de la culture des noisettes à la récolte et à la transformation, est contrôlée sur place pour vérifier le respect des droits de l'enfant.



Il s'agit plus concrètement de garantir la protection des droits de l'enfant, de mettre en place des services de soins et d'éducation et de mettre en place un accès à un travail sécurisé pour les adolescents. Le projet doit également servir à transférer l'approche à d'autres chaînes d'approvisionnement agricoles.

Depuis 2017, nous organisons également des formations pour les fournisseurs sur la prévention et la réparation de travail des enfants avec l'ONG Save The Children sur nos sites de production non alimentaires. Pour ce faire, l'ONG a dispensé une formation à des fournisseurs au Bangladesh, en Turquie, en Birmanie et en Chine pour le compte de Lidl. En 2020, le programme a été étendu au Pakistan et au Vietnam.

Autres mesures contre le travail des enfants en collaboration avec Save the Children

- Formation d'auditeurs externes pour la vérification des normes dans les usines
- Mise en œuvre de mesures concrètes dans le cadre du processus opérationnel et d'une bonne gestion des risques, par exemple un système sécurisé de vérification de l'âge lors de la procédure de recrutement.
- Meilleure protection contre les activités dangereuses pour les jeunes qui travaillent légalement
- Réparation en cas de travail des enfants

925

Les importateurs, les employés des usines et les auditeurs ont été formés au travail des enfants entre 2017 et 2021.

Notre engagement pour la liberté d'association

Le droit à la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont des droits de l'homme fondamentaux et font partie des normes fondamentales du travail de l'OIT. Néanmoins, les 187 États membres de l'OIT n'ont pas encore tous légiféré sur le droit à la liberté d'association.

De plus, dans environ 40 % des pays du monde, le droit à la négociation collective est inexistant ou limité.¹² En particulier pour les travailleurs des secteurs agricole et textile, l'adhésion ou la participation à un syndicat est souvent limitée ou n'est possible qu'au prix de risques personnels importants. Pour qu'ils puissent exercer leurs droits fondamentaux, il est essentiel que les travailleurs aient une voix et soient représentés auprès des employeurs. C'est également essentiel pour le bon fonctionnement des marchés du travail.

Ces deux droits sont le fondement des libertés civiles et apportent une protection contre les discriminations ou même le harcèlement. En particulier dans les pays où la protection des travailleurs est structurellement faible, il est important que les travailleurs puissent s'organiser efficacement, car la possibilité de bénéficier d'un revenu de subsistance est souvent étroitement liée à la possibilité de s'organiser en syndicats et de négocier collectivement.

¹² OGP : Rapport mondial, liberté d'association, 2018.

Lidl a identifié les chaînes d'approvisionnement en matières premières et produits suivantes comme critiques en termes de liberté d'association : Fruits et légumes, matériel et électronique, textile, thé, cacao, café, noix



En cours Nous allons organiser des dialogues et solliciter l'expertise des syndicats pour identifier les obstacles qui subsistent à l'application des droits de l'Homme, y compris la liberté d'association.

À partir de 2021 Grâce à notre adhésion à l'ACT, nous allons travailler avec nos partenaires commerciaux pour faire respecter la liberté d'association et de négociation collective dans nos chaînes d'approvisionnement.

2022 Nous allons aider spécifiquement les petits exploitants à s'organiser en collectif.

2023 100 % de nos fournisseurs de niveau 1 au Bangladesh et au Cambodge seront membres du programme Better Work de l'OIT, qui vise notamment à renforcer le dialogue social.

Lidl impose de respecter le droit à la liberté d'association et à la négociation collective. Nous attendons la même chose de nos partenaires commerciaux lorsque des travailleurs se regroupent pour former une représentation des travailleurs et veulent exercer leur droit à la négociation collective, par exemple. Dans notre politique d'achat durable, qui fait partie de nos contrats d'achat, nous nous engageons à ne pas interférer dans les efforts visant à établir une représentation des travailleurs et nous interdisons toute interférence avec la représentation des travailleurs.

Les petites exploitations agricoles en particulier, qui font partie intégrante d'un grand nombre de chaînes d'approvisionnement alimentaire, sont ici au centre des préoccupations. Cela permet à Lidl de les aider à s'organiser. Parce que nous reconnaissons que leurs intérêts peuvent être plus efficacement défendus collectivement. C'est pourquoi nous développons des approches visant à acheter des biens de préférence auprès des coopératives de petits exploitants déjà solidement organisés. De plus, nous fournissons aux petits exploitants agricoles les connaissances dont ils ont besoin pour s'organiser efficacement.

Pour promouvoir le droit à la liberté d'association, nous sommes en dialogue permanents avec nos interlocuteurs. Il s'agit notamment de nos fournisseurs, d'experts techniques, d'organisations de la société civile et de syndicats. Ensemble, nous identifions les obstacles résiduels à l'application de la liberté d'association. En 2021, nous avons entamé un dialogue avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration tabac

et des branches connexes (UITA) dans les régions et chaînes d'approvisionnement alimentaires présentant un risque élevé pour la liberté syndicale. Nous avons également discuté des ressources et de l'accompagnement que nous pouvons apporter à nos fournisseurs afin de protéger efficacement la liberté d'association dans les chaînes d'approvisionnement. En signe de notre soutien, tous les pays où opère Lidl ont signé les Women Empowerment Principles (WEP), pour promouvoir le droit des femmes à la liberté d'association.

Dans le secteur alimentaire et non-alimentaire, Lidl participe aussi régulièrement à divers programmes de développement et collabore avec Fairtrade, la Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) ou le programme Better Work (GIZ) de l'Organisation internationale du travail (OIT).

De meilleures conditions de travail grâce au programme Better Work de l'OIT

Le programme Better Work est un partenariat entre l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Société financière internationale (IFC). Il a été lancé en août 2006 pour améliorer les normes de travail et la compétitivité dans les chaînes d'approvisionnement à travers le monde.



Depuis 2021, Lidl est partenaire du programme Better Work de l'OIT. Pour commencer, Lidl engage ses importateurs à inscrire 100 % des usines de fournisseurs de niveau 1 du Bangladesh et du Cambodge au programme Better Work de l'OIT. Dans la limite des capacités du programme, cette opération se déroulera jusqu'à la fin de 2023.

Lidl renforce ainsi la coopération entre les employés et la direction afin d'améliorer les conditions de travail et d'augmenter la satisfaction des employés et donc la productivité. Lidl s'engage également à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs locaux sur le long terme. En effet, nous nous engageons à ne pas mettre fin directement aux conditions d'approvisionnement en cas de violations, mais à travailler ensemble à des améliorations dans l'intérêt des travailleurs.

Dans le cadre de ce programme, les fournisseurs de niveau 1 reçoivent régulièrement la visite de conseillers de l'OIT sur le lieu de travail et les travailleurs sont formés aux négociations salariales et collectives. L'objectif est d'aider les travailleurs à peser dans les décisions relatives

à leur vie professionnelle dans leur propre intérêt, notamment en négociant des salaires plus élevés et de meilleurs avantages.

Œuvrer pour la liberté d'association avec Fairtrade

En tant que partenaire de longue date de [Fairtrade](#), nous avons signé et respectons les Principes fondamentaux de la liberté d'association et soutenons ainsi la mise en pratique de négociations salariales et collectives.

Au-delà des normes, Fairtrade gère des programmes distincts. Ils visent notamment à donner aux personnes situées au début des chaînes d'approvisionnement les moyens de s'organiser et de négocier les salaires. Lidl a signé le [Freedom of Association Protocol](#), une coopération Fairtrade avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration, du tabac et des branches connexes (UITA).

Ce faisant, Lidl veut s'assurer que les travailleurs disposent d'un pouvoir de négociation suffisant pour influencer positivement les décisions relatives à la vie professionnelle, par exemple en négociant des salaires plus élevés ou de meilleurs avantages. Au-delà des audits et des contrôles, Lidl s'engage à dialoguer d'égal à égal, avec les travailleurs, en collaboration avec Fairtrade, les syndicats et d'autres employeurs.



Les normes Fairtrade prévoient également ce qui suit :

- Les employeurs doivent prouver à Fairtrade qu'ils garantissent la liberté d'association.
- Les représentants syndicaux doivent pouvoir rencontrer librement les employeurs à leur demande. Fairtrade exige que cela soit communiqué par écrit à Fairtrade et à tous les travailleurs avant la certification.
- Fairtrade exige des preuves de l'existence de mécanismes de résolution de conflits pouvant être utilisés à la fois par les employés et les employeurs.

Renforcer le pouvoir des employés grâce à l'initiative de commerce équitable

Fin 2021, Lidl a déposé une demande d'adhésion à l'initiative multipartite > [Ethical Trading Initiative \(ETI\)](#).

La mission de l'ETI est d'exploiter les forces combinées de l'entreprise, des syndicats et des ONG pour promouvoir la vision d'un monde où les droits du travail bénéficient à tous les travailleurs, sont respectés par les entreprises et protégés par l'État.



Pour ce faire, l'ETI s'appuie sur la coopération des différents acteurs pour identifier des solutions aux problèmes systémiques. En 2020 et 2021, Lidl a déjà participé activement à des activités de l'ETI, notamment à un groupe de travail sur les violations des droits de l'Homme dans la culture de l'avocat et à des discussions sur l'approvisionnement responsable du coton.

Dans le cadre de son adhésion, Lidl vise, entre autres, à développer des plans d'action pour supprimer le travail forcé et assurer des salaires minimum vitaux, ainsi qu'à aider les petites exploitations agricoles à s'organiser en tant que collectif.

Notre engagement pour des rémunérations et des revenus équitables

Un salaire ou un revenu de subsistance doit être suffisant pour couvrir les coûts de la nourriture, de l'eau, du logement, de l'éducation, des soins de santé, des transports, de l'habillement et d'autres besoins fondamentaux, ainsi que pour pouvoir épargner en cas d'imprévus.

Plus de 10 % de la population mondiale est encore touchée par l'extrême pauvreté, dont deux tiers travaillent dans l'agriculture. Les conditions de travail précaires, telles que le travail intérimaire, l'emploi à durée déterminée ou l'emploi temporaire sont également en hausse dans le secteur alimentaire.¹³ Les femmes se voient affecter en particulier les bas salaires et l'exploitation. Les travailleuses dans la production saisonnière de fruits et de légumes gagnent environ 20 à 30 % de moins que les hommes.¹⁴

En raison de la pandémie de COVID-19, la pauvreté menace d'augmenter encore dans de nombreuses régions du monde. Des centaines de millions de personnes ont perdu leur emploi et sont confrontées à la faim et à la pauvreté. Oxfam estime qu'il pourrait falloir plus d'une décennie aux personnes les plus pauvres au monde pour surmonter les conséquences de la pandémie.¹⁵

10 %

des êtres humains dans le monde vivent dans une extrême pauvreté.

Lidl a identifié en particulier les chaînes d'approvisionnement en matières premières et produits suivantes comme critiques en termes de rémunération équitable : textile, cacao, café, thé, noix, poisson, fruits et légumes



-
- 2021** Nous allons identifier les produits les plus à risque en termes de salaire minimum de subsistance.
-
- À partir de 2021** Pour les produits à haut risque, nous allons suivre en permanence les indices de référence du moment du revenu minimum de subsistance où nous apportons notre soutien à leur calcul si nécessaire.
-
- 2022** Nous allons donner à nos acheteurs les moyens d'identifier et de traiter les produits à haut risque pour les insuffisances de rémunération.
-
- 2023** Nous allons mener 3 projets pilotes pour réduire les insuffisances en termes de salaire minimum de subsistance dans 3 chaînes d'approvisionnement à risque. Ils se concentrent, entre autres, sur l'autonomisation des petits exploitants agricoles pour leur permettre de s'assurer un revenu de subsistance.

¹³ OIT : World Employment and Social Outlook – Trends 2018.

¹⁴ Oxfam : Créer l'égalité – Supermarchés, 2021.

¹⁵ Oxfam : Le virus des inégalités, 2021.

Lidl reconnaît qu'une rémunération équitable est un droit humain fondamental. Elle doit permettre à la personne de s'assurer un niveau de vie digne pour elle-même et les personnes à sa charge. Dès 2006, Lidl a affirmé son soutien aux salaires équitables dans son Code de conduite et s'y emploie depuis lors. Notamment, en optant pour des matières premières certifiées Fairtrade comme le cacao, le café et les bananes. Nous travaillons avec un partenaire externe pour identifier les produits et les chaînes d'approvisionnement présentant les insuffisances de salaire les plus importantes. Sur cette base, Lidl va développer davantage son approche de l'équité salariale basée sur le risque.

Notre engagement en faveur d'une rémunération équitable se concentre déjà sur les petites exploitations agricoles, point de départ de nombreuses chaînes de valeur de Lidl. En outre, ils ne bénéficient souvent que d'une petite partie des bénéfices. Lidl reconnaît l'importance d'un système de répartition des bénéfices équitable au sein de la chaîne d'approvisionnement et s'engage à établir des relations d'approvisionnement à long terme, équitables et transparentes avec les entreprises agricoles. Cela implique que Lidl étudie des approches visant à octroyer une plus grande part de la valeur aux producteurs.



« Le renforcement des petits exploitants agricoles du monde entier, leur soutien pour qu'il puisse bénéficier d'un revenu de subsistance et la recherche d'une répartition équitable de la valeur seront essentiels dans les années à venir. »

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

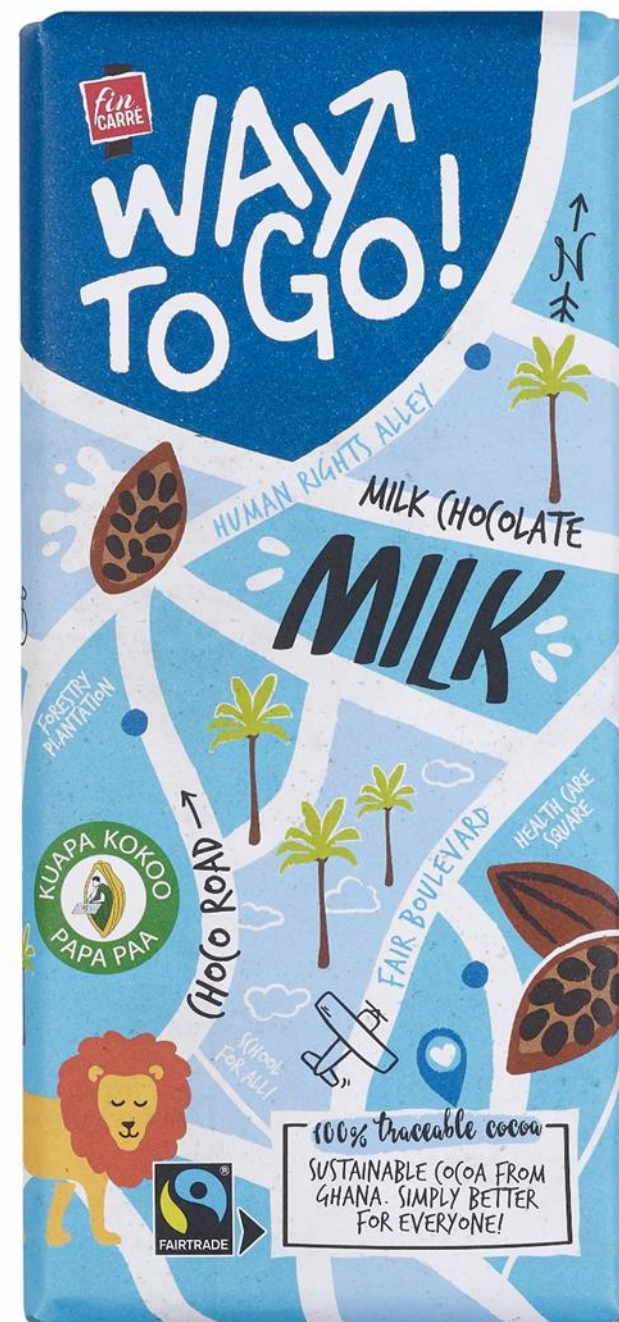
Projet phare : Chocolat Fairtrade « WayToGo »

En 2018, les revenus des producteurs de cacao au Ghana ne s'élevaient qu'à 52 % d'un revenu considéré comme un revenu de subsistance. Avec le développement du > [chocolat WayToGo en 2019](#) , Lidl exerce une influence directe sur le revenu des producteurs de cacao ghanéens.

Dans le cadre de ce projet, des plans d'action opérationnels ont été définis avec des étapes obligatoires à atteindre afin d'aider les petits exploitants à obtenir un revenu de subsistance.

Dans le cadre du partenariat avec Fairtrade, la coopérative Kuapa Kokoo et l'ONG Tikolto, Lidl verse donc depuis 2019 une prime au Ghana pour chaque tonne de cacao utilisée pour le chocolat WayToGo qui va au-delà de la prime Fairtrade. Cet argent est investi dans des projets qui apportent un complément de revenu durable aux exploitations agricoles. En 2020, 870 agriculteurs, dont 60 % d'hommes et 40 % de femmes, issus de dix communautés ghanéennes, ont bénéficié des différentes mesures et ont réussi à augmenter leurs revenus.

Grâce à des formations et à des kits de lancement, 173 agriculteurs ont pu créer des sources de revenus supplémentaires en produisant du riz, du miel, de l'igname et du savon. 308 ont également eu accès à des solutions de financement plus favorables. 389 autres ont pu améliorer la qualité et le rendement des fèves de cacao grâce à des services d'élagage et de pulvérisation.



À l'avenir, un deuxième pilier fort va être ajouté au concept pour promouvoir l'égalité de genre. En savoir plus, [> ici](#), sur notre engagement contre la discrimination.

Lidl est en échange constant avec ses organisations partenaires sur le terrain et communique régulièrement les succès des projets sur son site web.

Un engagement en faveur des revenus de subsistance dans le cadre de l'initiative sur la chaîne d'approvisionnement agricole durable

Lidl participe activement à > [l'Initiative pour des chaînes d'approvisionnement agricoles durables \(INA\)](#) depuis 2020 afin de faire progresser les normes sociales et environnementale dans l'ensemble du secteur.



Cette alliance d'acteurs du secteur privé, de la société civile et de la politique a pour objectif commun de parvenir à une plus grande durabilité des chaînes d'approvisionnement agricoles mondiales et, en particulier, d'améliorer les conditions de vie des petits exploitants agricoles du monde entier.

En janvier 2020, nous avons rejoint le groupe de travail de l'INA sur les revenus de subsistance afin de développer des concepts et des projets pilotes avec également d'autres distributeurs pour garantir des salaires et des revenus décents aux producteurs de certaines chaînes d'approvisionnement.

Avec le groupe de travail, nous développons actuellement un projet pilote dans la chaîne d'approvisionnement de la banane en Équateur et dans d'autres pays. Le projet comporte quatre objectifs stratégiques visant à promouvoir des revenus de subsistance dans la chaîne d'approvisionnement de la banane :

- Instauration de pratiques d'approvisionnement responsables dans le secteur de la vente au détail
- Promotion d'une représentation active et forte des travailleurs pour soutenir les négociations salariales
- Création de la transparence avec l'utilisation et le développement de mécanismes de contrôle.
- Obtention de conditions-cadres suffisantes en définissant un programme conjointement avec les acteurs et les intervenants concernés.

Des revenus de subsistance dans la chaîne d'approvisionnement des oranges en collaboration avec la plateforme Fruit Juice

En tant que membre de la > [plateforme Fruit Juice](#), Lidl œuvre pour que les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement en oranges du Brésil puissent bénéficier d'un revenu de subsistance.

JuiceCSR

Dans le cadre de cette adhésion, nous avons contribué au > [Living Wage Report](#) en 2020 au Brésil qui établit des insuffisances en matière salariale. Sur cette base, il a été possible d'identifier les écarts entre le revenu de subsistance et les salaires réels sur place. Au cours de l'étape suivante, Lidl veut déterminer les salaires versés actuelles dans les exploitations chez qui elle s'approvisionne. Avec l'aide de projets communautaires, nous nous sommes également fixés pour objectif de réajuster étape par étape les salaires au niveau du revenu de subsistance.

Avec ACT, pour des salaires plus élevés dans l'industrie textile

En tant que premier distributeur alimentaire allemande, Lidl a rejoint l'initiative > « Action Collaboration Transformation » (ACT). ACT est le premier accord mondial visant à obtenir des conventions collectives sectorielles pour l'industrie textile dans les pays producteurs. Les salaires négociés dans ce cadre sont soutenus par les pratiques d'achat responsables des entreprises participantes.



ACT a également développé un mécanisme pour évaluer l'impact de l'initiative : Les fabricants de textiles et les représentants des travailleurs évaluent l'efficacité avec laquelle les entreprises mettent en œuvre leurs obligations et permettent ainsi l'augmentation des salaires. Les principaux pays concernés par ACT sont le Cambodge, la Birmanie, le Bangladesh et la Turquie.

En collaboration avec notre division des achats responsables, nous avons élaboré une stratégie visant à mettre pleinement en œuvre d'ici 2025 les principes de l'initiative : des pratiques d'achat responsables. Cela implique, entre autres, de travailler avec nos partenaires commerciaux pour créer des mécanismes permettant d'augmenter les salaires dans l'industrie textile. Cette stratégie est basée sur une évaluation anonyme des pratiques d'achat de nos producteurs et qui est réalisée par ACT. Au total, plus de 3000 usines ont été étudiées. Lors d'une comparaison sectorielle, Lidl a obtenu une note supérieure à la moyenne.

Dans le même temps, l'industrie textile est actuellement aux prises avec les répercussions de la crise de la pandémie de COVID-19. En raison des fermetures temporaires de magasins du monde entier, le niveau des commandes pour les pays producteurs a baissé, parfois de manière drastique.

Dans le cadre de notre adhésion à l'ACT, nous prolongeons notre engagement en faveur des conditions de travail dans l'industrie textile. Naturellement, nous nous engageons, par exemple, à réaliser et à honorer toutes les commandes convenues, y compris dans la situation actuelle.

Notre engagement contre la discrimination

À l'heure actuelle, le taux d'activité des femmes dans le monde est légèrement inférieur à 49 %, contre 75 % pour les hommes. Cela représente une différence de 26 %. Dans certaines zones, l'écart est même supérieur à 50 %.¹⁶

Bien que la situation des femmes dans l'agriculture s'améliore, les agricultrices sont toujours défavorisées en termes d'accès aux ressources telles que la terre, le crédit et la formation. De plus, les travailleuses sont exposées à des risques spécifiques, tels que l'inégalité de traitement en matière de rémunération, le licenciement en cas de grossesse, la violence ou le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Toutefois, le genre n'est pas le seul critère de discrimination. Les enquêtes montrent que la discrimination, les agressions contre les minorités et les discours de haine restent courants dans le monde entier, et ont même augmenté en raison de la pandémie de COVID-19.¹⁷ Les travailleurs saisonniers et migrants sont également souvent victimes de discrimination en matière de conditions de travail et de rémunération. Ils gagnent en moyenne 13 % de moins que les travailleurs locaux, selon des études récentes de l'OIT. Selon l'Oxfam, plus d'un quart du travail mondial dans le secteur de l'agriculture est effectué par des travailleurs migrants.¹⁸

¹⁶ OIT : The gender gap in employment: What's holding women back?, 2018.

¹⁷ OIT : Labour migration, 2020.

Lidl a identifié en particulier les chaînes d'approvisionnement en matières premières et produits suivantes comme critiques en termes de discrimination : coton, café, cacao, fruits et légumes, huile de (graines) de palme, riz, soja, thé, poisson et textile



-
- 2021** Nous allons publier un document de prise de position sur la parité homme-femme.
-
- 2022** Nous allons publier un plan d'action transnational pour la parité homme-femme comprenant des objectifs assortis de délais.
-
- 2022** Nous allons renforcer notre obligation de diligence raisonnable à l'aide d'analyses de risques spécifiques au genre, incluant les EIDH.
-
- 2023** Nous allons garantir l'accès à des mécanismes de plainte intégrant la dimension de genre dans les chaînes d'approvisionnement à risque.

¹⁸ Oxfam : document de synthèse alimentation dans le monde, 2030.

À partir de 2023 Nous tiendrons compte de la situation salariale spécifique des femmes lors de l'élaboration de notre approche de la promotion du salaire de subsistance et nous rendrons compte des progrès réalisés à cet égard. Nous souhaitons également nous approvisionner de plus en plus auprès de producteurs et de transformateurs dirigés par des femmes, lorsque cela est économiquement possible, et rendre compte des progrès réalisés.

Chez Lidl, nous nous opposons fermement à toute forme de discrimination, y compris au sein de nos chaînes d'approvisionnement. Cette attitude de base fait également partie intégrante de notre politique d'achat sur la parité homme-femme dans la chaîne d'approvisionnement, que nous sommes en train de développer.

Chez Lidl, nous définissons la discrimination comme toute distinction, exclusion, ou préférence fondée, entre autres, sur le genre, la religion, la couleur de peau ou l'origine et entraînant une inégalité de traitement ou un handicap.

Parce que nous sommes conscients qu'un grand nombre de nos chaînes d'approvisionnement à haut risque sont majoritairement composées de femmes. Pour toute une série de raisons, y compris des raisons propres au pays ou à un secteur, elles sont particulièrement exposées au risque de violations des droits de l'Homme.

Afin d'ancrer le principe d'égalité des chances et la promotion de la parité dans nos chaînes d'approvisionnement, il est important de mettre en place des mesures ciblées pour la promotion des femmes. Pour élaborer des mesures, nous avons d'abord effectué une analyse des risques et identifié les chaînes d'approvisionnement à haut risque dans le secteur alimentaire où les droits des femmes sont bafoués ou les femmes discriminées. Nous publierons les résultats dans [> Aperçu pratique de la parité dans la chaîne d'approvisionnement](#).

Les principes d'autonomisation des femmes de l'ONU (WEP)

Parmi les premières mesure, Lidl Belgique Luxembourg a signé en 2020 les principes d'autonomisation des femmes. Nous élaborons actuellement une politique d'achat afin de mettre en œuvre les WEP d'ici la fin 2021. Nous y formulons des objectifs concrets et rendons compte de nos mesures, notamment des projets de promotion des femmes.

Les WEP sont une initiative conjointe d'ONU Femmes et du Pacte mondial des Nations Unies. Il s'agit de la première initiative mondiale à aborder spécifiquement la question de la promotion et de l'autonomisation des femmes dans les chaînes d'approvisionnement et les entreprises.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

Les WEP s'adressent aux entreprises ainsi qu'aux sociétés et comprennent les sept principes suivants visant à renforcer l'autonomie des femmes dans l'entreprise :

1. Instauration d'une culture de gestion favorable à l'égalité.
2. Traitement équitable de tous les hommes et femmes dans le cadre professionnel.
3. Respect et promotion des droits de l'Homme et de la non-discrimination.
4. Assurer la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs.
5. Promotion de l'éducation, de la formation et de l'évolution professionnelle des femmes.
6. Promotion de l'esprit d'entreprise des femmes, renforcement de leur rôle dans les marchés d'approvisionnement, respect de leur dignité dans toutes les opérations de marketing.
7. Promotion de l'égalité par des initiatives communautaires et des actions de sensibilisation. Mesure et publication des progrès dans le domaine de la parité homme-femme.

Pour l'égalité avec WayToGo et Fairtrade

À partir de 2021, nous ajouterons un deuxième pilier à notre concept de revenu de subsistance WayToGo. Cette démarche aborde explicitement le principe de l'égalité des sexes dans le but de donner activement la priorité aux besoins et aux capacités des femmes et des autres groupes vulnérables dans toutes les activités de WayToGo.

Dans ce contexte, nous prendrons, par exemple, des mesures pour permettre la diversification des revenus, en tenant compte de la situation spécifique des femmes. Nous voulons également renforcer l'accès des femmes au financement. Enfin et surtout, la « stratégie de genre » de Fairtrade est appliqué, ce qui renforce les processus de prise de décision conjointe des couples mariés au sein de leur foyer. De cette façon, Lidl veut soutenir les femmes, en particulier les revenus de subsistance.

”

« Dans l'ensemble du secteur agro-alimentaire, nous devons promouvoir activement les perspectives économiques des femmes dans les chaînes d'approvisionnement et nous attaquer aux causes profondes de leur manque d'égalité. »

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

Notre engagement pour la sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail sont un droit fondamental de tous les travailleurs. Une santé et une sécurité au travail fiables garantissent la santé des employés et créent la base d'un travail productif.

Selon les estimations mondiales sur la sécurité et la santé au travail, 365 000 personnes meurent chaque année d'accidents du travail, 374 millions souffrent des conséquences d'accidents du travail et environ 2,37 millions de maladies liées au travail, selon l'OIT. Au total, les accidents du travail représentent 5 à 7 % des décès dans le monde.¹⁹ En termes économiques, la perte de jours de travail due aux accidents du travail et aux maladies professionnelles peut atteindre 4 % du produit intérieur brut mondial.

L'agriculture et l'industrie textile comptent parmi les secteurs les plus dangereux. Les risques pour la santé sont notamment la manipulation de pesticides ou de teintures textiles nocifs et d'outils dangereux sans protection ou sans formation. Par exemple, environ 25 millions de personnes souffrent chaque année d'intoxication aiguë à des pesticides sur leur lieu de travail.²⁰

La pandémie de COVID-19 représente un risque supplémentaire pour la santé des personnes. Par conséquent, les travailleurs des chaînes d'approvisionnement manquent souvent d'équipement de protection, de désinfectant et de produits de nettoyage et ne prennent pas de mesures d'hygiène adéquates.

¹⁹ OIT : Vision Zero Fund. Strategy 2019-2023, 2019.

Lidl a identifié en particulier les chaînes d'approvisionnement en matières premières et produits suivantes comme critiques en termes de sécurité au travail : Textiles, coton, cellulose, matériel et électronique, fruits et légumes, poisson



2022 Nous renforçons les exigences en matière de santé et de sécurité au travail dans une directive modifiée à l'intention des fournisseurs.

2023 Nous allons mettre en place une approche évolutive et basée sur le risque pour l'audit social dans les chaînes d'approvisionnement à risque, avec la santé et la sécurité au travail comme points prioritaires.

2025 Nous allons réaliser chaque année trois évaluations d'impact sur les droits de l'Homme (EIDH) dans les chaînes d'approvisionnement à haut risque afin d'identifier les risques potentiels pour la santé et la sécurité des travailleurs et d'y remédier par des mesures appropriées.

²⁰ Oxfam : document de synthèse alimentation dans le monde 2030.

Grâce à un système de santé et de sécurité au travail, Lidl veut garantir la santé et la sécurité de tous les employés de ses fournisseurs et créer ainsi la base d'un travail sécurisé.

Lidl n'acceptera aucune atteinte à la sécurité au travail. Pour contrôler la santé et la sécurité au travail, nous réalisons régulièrement des audits sociaux et obligeons nos fournisseurs à les garantir dans le cadre de notre Code de conduite. De plus, Lidl est engagé dans de nombreuses initiatives pour renforcer la santé et la sécurité au travail au sein de ses chaînes d'approvisionnement.

Accord du Bangladesh sur la sécurité au travail et la protection contre les incendies dans l'industrie textile

Afin d'avoir de meilleures normes de sécurité et de protection contre les incendies à long terme chez les fabricants textiles dans l'important pays producteur qu'est le Bangladesh, Lidl a signé l'accord international sur la sécurité anti-incendie et des bâtiments, appelé « Bangladesh Accord on Fire and Building Safety ».



Nous sommes également un des premiers signataires de l'accord de suivi sous l'égide du [RMG Sustainability Council \(RSC\)](#), valable de 2018 à 2021. L'objectif est d'améliorer les mesures de protection contre les incendies et de sécurité au travail et d'impliquer les travailleurs dans ce processus par le biais de mesures d'infrastructure et de formation.

Plus de deux millions de personnes ont participé à ces formations depuis 2013. Par ailleurs, plus de 1 600 usines textiles au Bangladesh sont inscrites auprès d'Accord et font l'objet d'audits réguliers concernant leurs normes de sécurité incendie et de sécurité des bâtiments. Dans ce cadre, les usines textiles mettent en œuvre des mesures d'amélioration.

Programme Score de l'OIT Des formations pour un meilleur travail

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) est un programme mondial de l'OIT qui améliore la productivité et les conditions de travail des travailleurs. L'objectif de l'initiative est la mise en œuvre effective de la formation SCORE, une combinaison de formation en présentiel des dirigeants et des employés ainsi que des conseils dans les entreprises.

Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE):

Il s'agit d'un projet de formation et de conseil développé par l'Organisation internationale du travail (OIT). Il vise à travailler avec les responsables des achats mondiaux pour former les fournisseurs afin d'améliorer leurs conditions de travail, leur productivité et leur compétitivité.



Grâce à sa participation à la formation SCORE, Lidl s'engage à établir des relations de collaboration avec les usines de ses fournisseurs dans certaines chaînes d'approvisionnement à risque à partir de 2022, notamment dans les domaines suivants :

- Coopération sur le lieu de travail
- Production propre
- Gestion des ressources humaines
- Santé et sécurité sur le lieu de travail

Nos objectifs pour une approche raisonnée de la question des droits de l'Homme

Nous nous sommes fixé l'objectif d'améliorer les conditions de vie et de travail des personnes qui travaillent pour nous d'ici à la fin 2025.

1 Objectifs d'identification continue des impacts

À partir de 2021 Nous allons continuer à effectuer des analyses régulières des zones à risque afin d'identifier les risques liés aux droits de l'Homme dans nos groupes de produits.

Jusqu'en 2025 Nous allons réaliser chaque année trois évaluations d'impact sur les droits de l'Homme (EIDH) dans les chaînes d'approvisionnement à haut risque. Nous publierons les

2 Objectifs pour garantir le respect de normes

2021 Nous allons donner accès à des mécanismes de plainte efficaces pour les travailleurs des trois chaînes d'approvisionnement à risque.

2023 Nous allons mettre en place une approche basée sur le risque et évolutive de l'audit social dans les chaînes d'approvisionnement à risque.

3 Objectifs pour développer le commerce équitable

2021 Nous allons développer une approche basée sur l'action pour promouvoir des revenus de subsistance dans nos chaînes d'approvisionnement mondiales afin de réduire davantage les écarts salariaux. Voir d'autres objectifs [> ici](#).

4 Objectifs pour conduire le changement

2022 Nous allons développer une approche pour les groupes de produits de nos chaînes d'approvisionnement afin d'améliorer activement les conditions de travail par des actions ciblées. Ces mesures comprennent la formation des fournisseurs. Dans le cadre des formations, nous souhaitons également donner aux personnes appartenant à nos chaînes d'approvisionnement les moyens de mieux faire valoir leurs droits. Dans le même temps, nous menons des projets visant à améliorer directement leur salaire ou leur situation en matière de santé et de sécurité au travail. Notre approche se concentre sur les petites exploitations, les femmes et les employés du secteur agricole.

Nos objectifs en matière de protection des droits de l'Homme liés à l'emploi



Objectifs de lutte contre le travail forcé

2022 Nous allons développer une stratégie transnationale pour combattre le travail forcé, ainsi que des approches basées sur l'action.

En savoir plus, [> ici](#), sur notre engagement contre le travail forcé.



Objectifs de lutte contre le travail des enfants

2025 Nous souhaitons développer un concept de formation pour les chaînes d'approvisionnement à haut risque afin de prévenir et de remédier au travail des enfants.

En savoir plus, [> ici](#), sur notre engagement contre le travail des enfants.



Objectifs de protection de la liberté d'association

En cours

Nous organisons des discussions et sollicitons l'expertise des syndicats. Ce faisant, nous identifions les obstacles résiduels à l'application des droits de l'Homme, y compris la liberté d'association.

À partir de 2021

Grâce à notre adhésion à l'ACT, nous allons travailler avec nos partenaires commerciaux pour faire respecter la liberté d'association et de négociation collective dans nos chaînes d'approvisionnement.

2022

Nous allons aider spécifiquement les petits exploitants à s'organiser en collectif.

2023

100 % de nos fournisseurs de niveau 1 au Bangladesh et au Cambodge seront membres du programme Better Work de l'OIT, qui vise notamment à renforcer le dialogue social.

En savoir plus, [> ici](#), sur notre engagement dans le domaine de la liberté d'association



Objectifs pour des rémunérations et des revenus équitables

2021 Nous allons identifier les produits les plus à risque en termes de salaire minimum de subsistance.

À partir de 2021 Pour les produits à haut risque, nous allons suivre en permanence les indices de référence du moment du revenu minimum de subsistance où nous apportons notre soutien à leur calcul si nécessaire.

2022 Nous allons donner à nos acheteurs les moyens d'identifier et de traiter les produits à haut risque pour les insuffisances de rémunération.

2023 Nous allons mener 3 projets pilotes pour réduire les insuffisances en termes de salaire minimum de subsistance dans 3 chaînes d'approvisionnement à risque. Ils se concentreront en particulier sur nos pratiques d'achat qui visent, entre autres, à donner aux petits exploitants agricoles les moyens de s'assurer un revenu de subsistance.

En savoir plus, [> ici](#), sur notre engagement pour des revenus équitables



Objectif de lutte contre la discrimination

2021 Nous allons publier un document de prise de position sur la parité homme-femme.

2022 Nous allons publier un plan d'action transnational pour la parité homme-femme comprenant des objectifs assortis de délais.

2022 Nous allons renforcer notre approche de diligence raisonnable à l'aide d'analyses de risques spécifiques au genre, incluant les EIDH.

2023 Nous allons garantir l'accès à des mécanismes de plainte intégrant la dimension de genre dans les chaînes d'approvisionnement à risque.

À partir de 2023 Nous tiendrons compte de la situation salariale spécifique des femmes lors de l'élaboration de notre approche de la promotion du salaire de subsistance et nous rendrons compte des progrès réalisés à cet égard.

Nous souhaitons également nous approvisionner de plus en plus auprès de producteurs et de transformateurs dirigés par des femmes, lorsque cela est économiquement possible, et rendre compte des progrès réalisés.

En savoir plus, [> ici](#), sur notre engagement contre la discrimination



Objectifs de renforcement de la sécurité au travail

- 2022** Nous renforçons les exigences en matière de santé et de sécurité au travail dans une directive modifiée à l'intention des fournisseurs.
- 2023** Nous allons mettre en place une approche évolutive et basée sur le risque pour l'audit social dans les chaînes d'approvisionnement à risque, avec la santé et la sécurité au travail comme points prioritaires.
- 2025** Nous allons réaliser chaque année trois évaluations d'impact sur les droits de l'Homme (EIDH) dans les chaînes d'approvisionnement à haut risque afin d'identifier les risques potentiels pour la santé et la sécurité des travailleurs et d'y remédier par des mesures appropriées.

En savoir plus, [> ici](#), sur notre engagement pour la sécurité au travail

Glossaire

Glossaire

Code de conduite Le Code de conduite est aussi appelé Code of Conduct. Il s'agit d'un ensemble de directives et/ou de règlements que les entreprises s'imposent dans le cadre d'un engagement volontaire. Les instructions de comportements formulées servent d'orientation d'action (de base) pour les employés afin de canaliser le comportement souhaité et d'éviter les actions non souhaitées. Sur le plan thématique, l'ensemble des règles peut être très vaste, de la corruption aux relations clients en passant par la réglementation du temps de travail.

Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH) Résolution non contraignante des Nations unies datant de 1948 et contenant des points de vue fondamentaux sur les droits auxquels tout être humain doit pouvoir prétendre. L'ouvrage se compose d'un total de 30 articles qui, pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, visent à garantir la protection de tous dans leur intégralité, ce qui inclut les droits sociaux, de liberté et collectifs. À l'époque, les États membres des Nations unies se sont engagés à garantir ces droits par des « mesures nationales et internationales progressives ». En tant que document le plus traduit au monde, la déclaration souligne sa prétention à une validité mondiale.

Discrimination en matière d'emploi et de profession La convention n°111 de l'OIT définit la discrimination contre toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'origine ethnique, la couleur de peau, le genre, la croyance, l'opinion politique, le pays d'origine ou l'origine sociale, qui a pour effet de supprimer ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.²¹

Évaluations d'impact sur les droits de l'Homme (EiDH) Une étude d'impact sur les droits de l'Homme (EiDH) désigne un processus permettant d'identifier, de prévoir et de réagir de manière systématique aux effets potentiels sur les droits de l'Homme d'une activité commerciale, d'une politique gouvernementale ou d'un accord commercial.

Fair Recruitment Selon l'OIT, le Fair Recruitment (recrutement équitable) doit être effectué de manière à respecter, protéger et appliquer les droits de l'Homme internationalement reconnus, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail, et en particulier le droit à la liberté d'association et de négociation collective, ainsi que la prévention et la suppression du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession. L'OIT a défini un total de 13 principes généraux pour le respect du Fair Recruitment.²²

Liberté d'association La convention n°87 de l'OIT indique les principes suivants pour garantir la liberté d'association :

- 1) Les travailleurs et les employeurs sans distinction ont le droit de constituer des organisations de leur choix et s'y affilier sans autorisation préalable, à la seule condition de respecter leurs statuts.
- 2) Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'adopter des statuts et un règlement intérieur, d'élire librement leurs représentants, de réglementer leur gestion et leurs activités et d'établir leurs programmes.
- 3) Les autorités s'abstiennent de toute ingérence qui serait de nature à restreindre ce droit ou à en entraver l'exercice légal.
- 4) Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent être dissoutes administrativement ou suspendues temporairement.
- 5) Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des associations centrales et de s'y affilier. Les organisations, fédérations et associations centrales ont le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

²¹ OIT : Principes fondamentaux de l'OIT, 2021.

²² OIT : General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

Mécanisme de plainte efficace

Un mécanisme de plainte est une procédure qui permet à des individus ou des groupes de se plaindre d'éventuels impacts négatifs des entreprises sur les droits de l'Homme afin d'obtenir réparation. Selon les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme²³ les États et les entreprises sont tenus de donner aux personnes concernées l'accès à des mécanismes de plainte efficaces. Pour les entreprises, cela signifie la mise en place de mécanismes de plainte opérationnels ou leur promotion auprès des fournisseurs ou des partenaires commerciaux, accessibles aux victimes potentielles à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. L'UNGP définit huit critères d'efficacité auxquels les mécanismes de plainte en matière de droits de l'Homme doivent répondre. Selon ce principe, un mécanisme de plainte est efficace s'il est légitime, accessible, prévisible, équilibré, transparent, compatible avec les droits, orienté vers le dialogue et source d'apprentissage continu.

Organisation internationale du travail (OIT)

L'Organisation internationale du travail (OIT) est la plus ancienne agence spécialisée des Nations unies dont le siège est à Genève. Elle est responsable de l'élaboration, de la formulation et de l'application de normes internationales contraignantes en matière de travail et d'affaires sociales. Les principaux objectifs de l'OIT sont de promouvoir le travail décent, la protection sociale et de renforcer le dialogue social.

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de l'ONU

Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de l'ONU ont été adoptés par le Conseil des droits de l'Homme des Nations unies en 2011. Ils représentent un instrument mondial de réparation et de prévention des violations des droits de l'Homme dans des contextes économiques. Les entreprises ont donc un rôle central à jouer dans la protection des droits de l'Homme. Il est important pour elles de respecter les droits de l'Homme, quel que soit le cadre étatique dans lequel s'inscrivent leurs activités commerciales, et d'établir des systèmes qui contribuent à leur respect.

Revenu de subsistance

La Coalition mondiale sur le salaire de subsistance (GLWC Global Living Wage Coalition) désigne le salaire de subsistance comme la rémunération qu'un travailleur reçoit pour une semaine de travail normale dans un lieu donné et qui est suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Un niveau de vie décent comprend la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins médicaux, les transports, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris l'épargne pour les événements imprévus.²⁴ Dans sa convention n° 100, l'OIT décrit également les principes de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins pour un travail de valeur égale. Selon l'OIT, cet objectif doit être atteint de la manière suivante :

- 1) la législation nationale
- 2) les institutions de fixation des salaires légalement établies et reconnues
- 3) les conventions collectives de travail entre employeur et employés

²³ ONU : Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, 2011.

²⁴ GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

Travail des enfants

La Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant définit un enfant comme suit : « Personne qui n'a pas atteint l'âge de 18 ans, à moins que l'âge de la majorité ne soit atteint plus tôt en vertu de la loi qui lui est applicable ». L'OIT définit le travail des enfants comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité et qui est nuisible à leur développement physique et mental. Le travail des enfants fait référence à un ou plusieurs des éléments suivants :

- 1) Un travail effectué par un enfant qui n'a pas l'âge minimum d'admission à l'emploi pour le type de travail en question
- 2) Un travail qui rentre en contradiction avec la scolarité obligatoire
- 3) Un travail susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité de l'enfant, considéré comme dangereux.

L'OIT définit « les travaux dangereux pour les enfants » comme des « travaux qui mettent en danger la santé physique ou mentale, la sécurité ou la moralité des enfants, et qui ne devraient donc pas être effectués par des personnes âgées de moins de 18 ans ». Lidl fonde sa définition du travail dangereux à la fois sur les normes internationales (conventions n° 138, n°182 et la recommandation n°190 de l'OIT) et sur les lois nationales.

Travail forcé

Selon l'OIT, le « travail forcé ou obligatoire » désigne tout type de travail ou de service exigé d'une personne sous la menace d'une sanction quelconque et qu'elle n'effectue pas de son plein gré. Selon la convention 105, chaque pays membre de l'OIT s'engage à proscrire la travail forcé ou obligatoire et à ne l'utiliser sous aucune forme. Cela inclut le travail forcé comme :

- 1) moyen de coercition politique ou d'éducation politique ou comme sanction contre des personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou qui expriment leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique existant ;
- 2) Méthode de recrutement et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;
- 3) Mesure de travail disciplinaire ;
- 4) Sanction pour la participation à une grève ;
- 5) Mesure de discrimination raciste, sociale, de nationalité ou religieuse.

Travailleur migrant

L'OIT décrit les travailleurs migrants comme des étrangers qui sont admis par le pays d'accueil dans le but spécifique d'exercer une activité économique pour laquelle ils reçoivent une rémunération dans le pays d'accueil. La durée de leur séjour est généralement limitée de la même manière que l'emploi qu'ils occupent. Les membres de leur famille, s'ils sont également admis, appartiennent également à cette catégorie.

Traverser les frontières nationales pour travailler est une des principales motivations des migrations internationales, selon l'OIT, que ce soit en raison des inégalités économiques, de la recherche d'un emploi ou les deux.²⁵

²⁵ OIT : Global estimates on migrant workers, 2015.

Sources et liens



Sources et liens

Global Living Wage Coalition (GLWC):

What is a Living Wage?

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
(Version : 24/05/2021)

Organisation internationale du travail (OIT) :

General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf
(Version : 24/05/2021)

Organisation internationale du travail (OIT) :

Chaînes d'approvisionnement mondiales et RSE

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/globale-lieferketten/lang--de/index.htm>
(Version : 24/05/2021)

Organisation internationale du travail (OIT), UNICEF :

Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward

<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>
(Version : 24/05/2021)

Organisation internationale du travail (OIT) :

Global estimates on migrant workers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
(Version : 24/05/2021)

Organisation internationale du travail (OIT) :

Labour migration

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm
(Stand: 24/05/2021)

Organisation internationale du travail (OIT) :

Modern slavery and child labour

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm
(Stand: 24/05/2021)

Organisation internationale du travail (OIT) :

The gender gap in employment: What's holding women back?

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
(Version : 24/05/2021)

Organisation internationale du travail (OIT) :

World Employment and Social Outlook – Trends 2018

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>
(Version : 24/05/2021)

Organisation internationale du travail (OIT) :

World Employment and Social Outlook – Trends 2021

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
(Version : 24/05/2021)

Open Government Partnership (OGP):

Global Report – Freedom of Association

https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf
(Version : 24/05/2021)

Oxfam :

Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermarkte>

(Version : 20/05/2021)

Oxfam Deutschland:

Das Ungleichheitsvirus: Wie die Corona-Pandemie soziale Ungleichheit verschärft und warum wir unsere Wirtschaft gerechter gestalten müssen

https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf

(Version : 25/06/2021)

Oxfam Deutschland:

Oxfam-Bericht zu wachsender Ungleichheit in Lieferketten: Supermärkte profitieren von Corona, Arbeiterinnen zahlen den Preis

<https://www.oxfam.de/ueber-uns/aktuelles/bericht-supermaerkte-profitieren-von-corona-arbeiterinnen-zahlen-den-preis>

(Version : 25/06/2021)

Oxfam :

Document de synthèse alimentation dans le monde 2030

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternahrung_2030_0.pdf

(Version : 20/05/2021)

The World Bank:

Employment in agriculture

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>

(Version : 28/05/2021)

Principes directeurs de l'ONU :

Reporting Framework with implementation guidance

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf

(Version : 26/08/2021)

Nations unies :

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

(Version : 22/06/2021)

Nations unies :

Déclaration universelle des droits de l'Homme

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

(Version : 22/06/2021)

Crédits photographiques

Couverture :

Jacob Lund, stock.adobe.com

Page 2 :

nito, stock.adobe.com

Page 4 :

JackF, stock.adobe.com

Page 6 :

fmajor, iStock.com

Page 8 :

JackF, stock.adobe.com

Page 11 :

Annie Spratt, unsplash

Page 23 :

Alexander, stock.adobe.com

Page 25 :

odua images, stock.adobe.com



Contact

Lidl België Gmbh & Co. KG
Guldensporenpark 90J
9820 Merelbeke, Belgique

csr@lidl.be

Autres liens sur la RSE

www.lidl.be
www.corporate.lidl.be

Avis de droit d'auteur

Le contenu de ce document (y compris les textes, les graphiques, les photos, les logos etc.) ainsi que le document lui-même sont protégés par le droit d'auteur. Ce document et/ou son contenu ne peuvent être transmis, modifiés, publiés, traduits ou reproduits sans l'autorisation écrite de Lidl.

© Lidl België Gmbh & Co. KG