

Rapport sur

Salaires et revenus décentés dans nos chaînes d'approvisionnement



Lidl Belgique & Luxembourg

Version 31 -9-2026



Sommaire

Revenus et salaires décents dans le cadre de notre stratégie Lidl en matière de droits humains	4
Définition du Living Wage (LW)	6
Définition du Living Income (LI)	11
Nos projets	14
Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement de la banane	16
Living Wage Banane (LW)	17
Alliance Living Wage avec IDH en Belgique (LW)	28
Alliance Living Wage avec IDH en Grande-Bretagne (LW)	29
Engagement dans le programme « decent remuneration » (LW)	30
Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement du cacao	31
Chocolat en tablette Living Income (LI)	32
Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement du café	35
Café Way To Go du Honduras (LI)	36
Groupe de travail du commerce de détail SASI – Café (LI)	37
Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement de la noix de cajou	38
Way To Go Cashews – Création de valeur en Tanzanie (LI)	39
Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement du thé	40
Way To Go Tea – Notre rôle de pionnier au Kenya (LI)	41
Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement textile	42
L'engagement de Lidl au sein de l'alliance sectorielle ACT (LW)	43
Constats et perspective	46
Glossaire	53
Crédits photos	57

Introduction

Revenus et salaires décents dans le cadre de notre stratégie Lidl en matière de droits humains

Lidl prend très au sérieux sa responsabilité quant au respect des droits humains dans sa chaîne d'approvisionnement. « Agir équitablement » est l'un des cinq axes d'action de notre stratégie RSE internationale. (Politique d'achat – Droits humains) Par un engagement ciblé en faveur de normes du travail plus élevées et de conditions de travail plus dignes, nous souhaitons impulser des améliorations dans notre chaîne de valeur amont.

Notre approche du devoir de vigilance en matière de droits humains en constitue le fondement indispensable. Elle comprend des évaluations de risques approfondies, des analyses d'impact ciblées, des certifications de durabilité et des audits sociaux fondés sur les risques, des projets communs et des partenariats avec des organisations de la société civile, ainsi que la mise en place obligatoire d'un mécanisme de réclamation. (Rapport d'avancement sur les droits humains)

Le Code of Conduct élaboré conjointement par les entreprises du groupe Schwarz constitue le fondement de notre responsabilité entrepreneuriale. Il définit les principes fondamentaux régissant la collaboration avec nos partenaires commerciaux, en plaçant la protection des droits humains au cœur de nos préoccupations, aux côtés du respect des enjeux environnementaux.



Ces principes comprennent notamment des exigences minimales contraignantes en matière de salaires et de temps de travail. Depuis de nombreuses années déjà, nous intégrons notre Code of Conduct dans les négociations avec nos partenaires commerciaux afin de les engager à respecter nos normes sociales et environnementales.

Nous concevons notre devoir de diligence comme un mandat de structuration active sur l'ensemble de la chaîne de valeur et œuvrons pour que nos partenaires commerciaux directs prennent en compte ces principes de manière appropriée tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous visons ainsi une amélioration effective des conditions de vie dans les pays d'origine de nos produits.

Le commerce équitable commence par des conditions justes pour toutes les personnes impliquées dans notre chaîne de valeur. Chez Lidl, nous reconnaissons que, souvent, les salaires minimums légaux ainsi que les revenus issus de la culture des matières premières agricoles ne sont pas suffisants pour assurer la subsistance des travailleurs, des petits producteurs et de leurs familles, ni pour faire face à des dépenses imprévues.

Cette précarité financière est bien plus qu'un simple problème économique : l'absence d'un revenu assurant des moyens d'existence dignes ou un salaire insuffisant constituent souvent la cause profonde de graves violations des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Des dysfonctionnements systémiques tels que le travail des enfants, le travail forcé ou les inégalités de genre sont souvent la conséquence directe de la pauvreté des travailleurs et des petits producteurs. C'est pourquoi nous concentrons nos efforts sur la promotion de salaires et de revenus décents, afin de renforcer la protection des droits humains dans nos chaînes de valeur mondiales.

Notre objectif est de combler l'écart par rapport à des salaires et revenus décents dans nos chaînes d'approvisionnement de marchandises, proportionnellement à notre volume d'achats.

Définition du Living Wage (LW)

Un **salaire décent (Living Wage)** constitue un droit humain matériel (art. 23, al. 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies) :¹

« Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant, ainsi qu'à sa famille, une existence conforme à la dignité humaine. »

Un salaire décent est d'abord calculé en déterminant le coût d'un mode de vie simple mais digne dans une région donnée. Cela inclut l'alimentation, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et les autres besoins essentiels de la famille, y compris une provision pour faire face à des événements imprévus.

Salaire décent (tel que défini par la Global Living Wage Coalition, GLWC) :²

« La rémunération qu'un travailleur perçoit dans un lieu donné pour une semaine de travail normale, et qui suffit à garantir à ce travailleur et à sa famille un niveau de vie digne. »

Les éléments d'un niveau de vie digne comprennent notamment :

- le logement et l'habillement ;
- une alimentation nutritive ;
- une épargne pour les situations d'urgence et la protection sociale.

Les salaires décents varient d'un pays à l'autre, et même d'une région à l'autre au sein d'un même pays, en raison des différences de coût de la vie.

¹ Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V.; [Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte](#) [Association allemande pour les Nations unies ; Déclaration universelle des droits de l'homme]

² [Global Living Wage Coalition](#)

Calcul du Living Wage

Base monétaire d'un niveau de vie digne
pour une famille



- + Produits alimentaires
- + Logement
- + Besoins essentiels
- + Imprévus

=

Coûts

- + Nombre de personnes exerçant
une activité rémunérée au sein
de la famille

=

Living Wage net

=

- + déductions salariales et impôts

Living Wage brut

Les coûts exacts se reflètent dans le prix des produits locaux, tels que les denrées alimentaires de base, les vêtements pour enfants et les fournitures scolaires. Il est important d'adapter étroitement ces éléments de référence aux conditions locales afin de refléter la réalité de la vie sur place. En effet, les valeurs de référence varient non seulement d'un pays à l'autre, mais aussi d'une région à l'autre au sein d'un même pays.

Le coût total pour une famille est ensuite divisé par le nombre d'adultes actifs. Cette valeur indique le niveau de salaire nécessaire pour un travailleur, c'est-à-dire le revenu net requis pour couvrir le coût de la vie dans une région donnée pendant un mois. À ce salaire net sont ensuite ajoutés les impôts et les cotisations, afin de refléter le coût total.³

Pour établir des benchmarks de salaires décents, différentes organisations recourent à des approches méthodologiques variées. Parmi les acteurs de référence figurent notamment l'Anker Research Institute (ARI), le Fair Wage Network, le réseau de la Wage Indicator Foundation ou encore l'Asian Floor Wage Alliance (AFWA). La différence entre le salaire effectivement versé

et le référentiel calculé pour un salaire décent est appelé écart salarial ou Living Wage Gap.

Pour identifier les Living Wage Gaps dans ses propres chaînes d'approvisionnement, Lidl a besoin de données fiables sur les salaires des employés ainsi que sur les benchmarks Living Wage spécifiques aux pays et aux régions.

C'est pourquoi Lidl collabore depuis plusieurs années avec l'organisation à but non lucratif IDH. IDH accompagne les entreprises, notamment en leur fournissant des outils pratiques permettant de mesurer l'écart de Living Wage. Ils utilisent les benchmarks Living Wage calculés par l'Anker Research Institut (ARI) (méthode Anker, voir « Collecte des données de base » p. 9) pour déterminer les salaires décents (Living Wages), qui servent ensuite de base à l'élaboration de leur IDH Salary Matrix (matrice salariale IDH). Cette matrice a acquis une reconnaissance mondiale. Elle se compose de deux éléments principaux : d'une part, la détermination du salaire effectivement versé et, d'autre part, l'évaluation du degré auquel les travailleurs perçoivent un salaire décent sur la base du benchmark Anker et des données salariales réelles. Lidl utilise par exemple,

pour son projet Living Wage dans la chaîne d'approvisionnement de la banane, l'IDH Salary Matrix, et donc les benchmarks Anker relatifs aux salaires décents.

L'IDH Salary Matrix est devenue la norme du marché pour les plantations de matières premières telles que la banane, le thé, les fleurs coupées et le café, et elle est utilisée par des détaillants du monde entier pour assurer la transparence salariale dans leurs chaînes de valeur. L'outil est actualisé chaque année sur la base des benchmarks les plus récents en matière de salaires décents, reflétant ainsi la réalité salariale dans les pays référencés.

³ Global Living Wage Coalition:
[The Anker Methodology for Estimating a Living Wage](#)

Collecte des données de base

Différents acteurs ont développé des méthodes permettant de calculer les salaires décents. La **méthode Anker** de la Global Living Wage Coalition est particulièrement pertinente dans ce contexte. Pour le calcul, quatre aspects essentiels sont pris en compte :

 Dialogue avec les parties prenantes Les institutions et organisations de la société civile, telles que les syndicats, sont intégrées au processus afin de renforcer la crédibilité et l'adhésion des parties prenantes.	 Collecte de données secondaires sur les coûts de la vie Une documentation et une analyse détaillées des coûts réels sont réalisées ; cela inclut l'évaluation critique des données secondaires disponibles (communiqués de presse, informations provenant d'ONG, etc.) et, si nécessaire, leur ajustement.
 Collecte des coûts de logement Les coûts de logement sont estimés sur la base de normes internationales et nationales relatives à un logement adéquat.	 Calcul du Living Wage Benchmark Combinaison de données locales actuelles (prix des denrées alimentaires, frais d'éducation, de santé, de transport, etc.) et de données secondaires disponibles, afin de déterminer le niveau de revenu nécessaire pour couvrir les besoins essentiels.

IDH – The Sustainable Trade Initiative

IDH est une organisation mondiale qui opère à l'interface entre l'agriculture et les marchés. Son objectif est de transformer les marchés agricoles de manière à favoriser des moyens de subsistance durables, une sécurité d'approvisionnement à long terme et un environnement résilient. Pour ce faire, IDH rassemble les parties prenantes, mobilise des investissements et contribue à l'élaboration de systèmes alimentaires capables de résister aux crises.⁴

⁴ IDH – the Sustainable Trade Initiative: [About IDH](#)

Des systèmes de rémunération spécifiques à chaque pays peuvent également être intégrés dans le calcul. Outre les salaires fixes, il est possible de prendre en compte les primes et les avantages en nature. Comme les informations de l'IDH Salary Matrix sont déclarées directement par les producteurs, Lidl s'appuie par exemple, dans le cadre du Living Wage Banane, sur des vérifications externes (Third-Party Verification) afin de garantir que les calculs des salaires décents sont aussi précis que possible.

Pour combler efficacement les écarts de salaire (Living Wage Gaps) identifiés dans les chaînes d'approvisionnement, différentes approches stratégiques sont mises en œuvre. Comme il n'existe pas de solution universelle, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures ciblées selon la situation – par exemple, en combinant des actions immédiates à court terme et des transformations structurelles à long terme. Les leviers essentiels peuvent être résumés comme suit :

Primes Living Wage (Living Wage Premiums)

Une voie directe pour réduire les écarts de salaire consiste à verser des primes. Cela peut passer par des bonus ciblés, des augmentations de salaire ou des avantages en nature (In-Kind-Benefits), tels que des bons alimentaires. L'avantage décisif de cette approche réside dans son effet rapide pour les employés, dès lors que les données nécessaires ont été calculées et que les processus sont établis dans la chaîne d'approvisionnement. Dans le même temps, garantir un versement correct à la source nécessite une base de données précise et s'accompagne d'une charge administrative élevée, ce qui rend une mise à l'échelle large particulièrement complexe.

Négociations collectives et dialogue social (Collective Bargaining)

Cette approche vise à ancrer les salaires décents dans des conventions collectives. Il s'agit d'une approche particulièrement durable et systémique. Elle crée des structures pérennes et renforce l'empowerment des syndicats. Au lieu de directives imposées de manière « top-down », les solutions émergent de négociations équilibrées entre employeurs et travailleurs, ce qui renforce la crédibilité et l'acceptation. Cependant, comme de nombreuses chaînes d'approvisionnement ne

disposent pas de structures syndicales stables, la mise en place d'un dialogue social efficace prend du temps et ne constitue pas un « quick win ». De plus, il faut tenir compte de la compétitivité des entreprises malgré la hausse des coûts salariaux.

Adaptation des pratiques d'achat (Ring-Fencing)

L'approche consiste ici à calculer des prix d'achat qui couvrent explicitement les coûts de main-d'œuvre sur la base de salaires décents, de manière à protéger la part des coûts salariaux. Dans ce principe appelé « ring-fencing », la composante salariale est isolée dans le prix d'achat et définie comme non négociable lors des négociations tarifaires. Cela garantit que le Living Wage reste ancré dans le cœur de l'activité et qu'il est ainsi protégé de la pression générale sur les prix. La mise en œuvre de ce principe exige toutefois une transparence exceptionnelle et une décomposition détaillée des calculs de coûts, ce qui implique pour l'entreprise comme pour les fournisseurs, une grande complexité analytique ainsi qu'un effort de vérification conséquent.

Définition du Living Income (LI)

Un **revenu décent (Living Income)** est – à l’instar du salaire décent – étroitement lié au droit humain à un niveau de vie suffisant (article 25 de la Déclaration universelle des droits de l’homme).⁵ Alors que pour les salaires, l’accent porte sur les travailleurs salariés, le revenu décent concerne les acteurs indépendants, en particulier les petits producteurs et les petites productrices.

Revenu décent (défini par la Living Income Community of Practice, LICOP) :

« Le revenu annuel net dont un ménage a besoin, à un endroit donné, pour garantir à tous ses membres un niveau de vie digne. »⁶ Les éléments constitutifs d’un niveau de vie digne sont identiques à ceux du salaire décent et comprennent notamment :

- ◊ une alimentation nutritive et de l’eau potable ;
- ◊ le logement et l’habillement ;
- ◊ l’éducation, les soins de santé et les transports ;
- ◊ une épargne pour faire face aux imprévus et la protection sociale.

La détermination d’un revenu décent s’effectue en deux étapes essentielles.⁷ Tout d’abord, comme pour le salaire décent, on calcule le benchmark : quels sont les coûts supportés par un ménage dans une région donnée pour couvrir ses besoins fondamentaux ? Ce benchmark sert de valeur cible et est, comme déjà mentionné, souvent établi selon la méthodologie Anker de l’Anker Research Institute (ARI)⁸, afin de refléter avec précision les réalités locales en matière de prix (par exemple pour les denrées alimentaires et les fournitures scolaires).

Dans un second temps, on détermine le revenu réel du ménage. Chez les petits producteurs, celui-ci provient souvent de différentes sources :

- ◊ les revenus issus de la vente de la culture principale (par exemple, le cacao ou le café), déduction faite des coûts de production (semences, engrais, équipements) ;
- ◊ les revenus provenant d’autres produits agricoles ainsi que d’activités secondaires non agricoles ;
- ◊ la valeur de l’autoconsommation (aliments issus de la propre production).

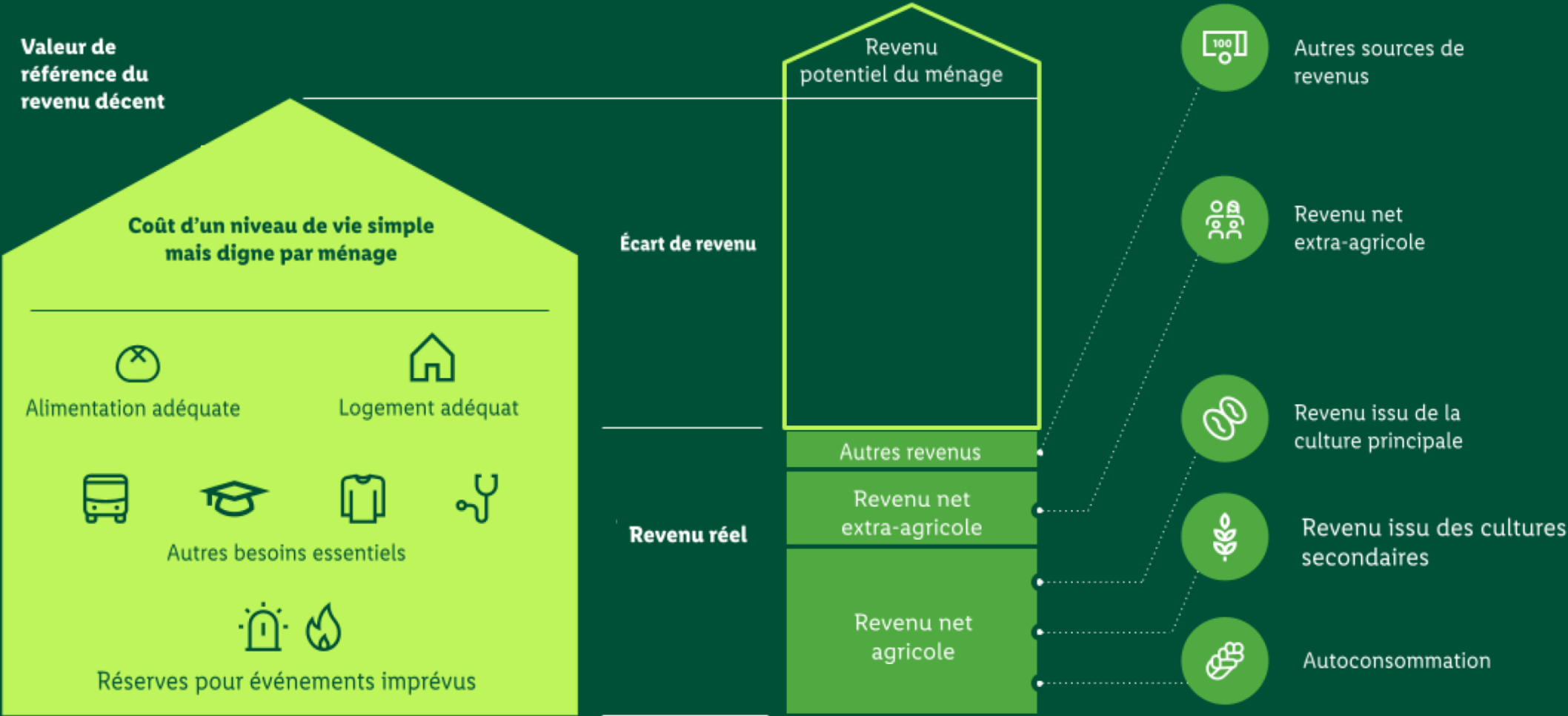
⁵ Cf. Nations Unies (ONU): [Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Art. 25 Abs. 1 \[Déclaration universelle des droits de l’homme, art. 25, al. 1\]](#)

⁶ Cf. Living Income Community of Practice (LICOP): [The Concept of Living Income](#)

⁷ Cf. Living Income Community of Practice (LICOP): [Measuring Living Income](#)

⁸ Cf. Anker Research Institute: [Anker Living Wage and Living Income Reference Values](#)

Détermination du Living Income : vue d'ensemble



La différence entre ce revenu net et le benchmark régional est appelée écart de revenu (Income Gap).

Pour combler systématiquement cet écart, il faut une combinaison complète de leviers économiques, agronomiques et structurels, allant au-delà de simples ajustements de prix :

Fixation des prix et transferts financiers

Un instrument central est le Living Income Reference Price (LIRP).⁹ Ce prix de référence calculé indique le prix que les producteurs doivent recevoir par kilogramme de matière première pour qu'un ménage, avec une taille d'exploitation réaliste et un rendement durable, puisse atteindre un revenu décent. Cela s'accompagne de paiements directs flexibles et de primes (p. ex. la prime Fairtrade), ainsi que de prix planchers (p. ex. le prix minimum Fairtrade), qui protègent contre les fluctuations extrêmes du marché.

Productivité et professionnalisation

Grâce aux formations aux Bonnes Pratiques Agricoles (GAP – Good Agricultural Practices) et à l'accès à des intrants de haute qualité, les rendements obtenus sur les surfaces existantes sont améliorés. Cela réduit les coûts de production relatifs et aide les agriculteurs à gérer leur exploitation comme une entreprise orientée vers la rentabilité.

Réduction des coûts et gestion des risques

Le recours à des assurances agricoles contre les aléas climatiques ainsi que l'accès à des crédits à faible coût protègent les revenus contre des pertes imprévues et préviennent une situation d'endettement potentiellement critique.

Diversification des sources de revenus

Afin de réduire la dépendance à une seule matière première, la diversification est encouragée – à la fois sur l'exploitation, via la culture de plantes supplémentaires, et hors exploitation, grâce à des activités artisanales ou de services génératrices de revenus complémentaires.

Mécanismes structurels et coopération

Le renforcement des coopératives accroît le pouvoir de négociation des producteurs et permet de réaliser des économies d'échelle. Par ailleurs, une transparence accrue dans la chaîne d'approvisionnement, rendue possible par la traçabilité numérique, garantit que les suppléments de prix parviennent intégralement aux ménages concernés.

Dans le cadre de projets comme les tablettes de chocolat Living Income ou notre café Way To Go, nous traduisons ces modèles théoriques en actions concrètes. L'objectif est d'améliorer durablement la situation économique des petits producteurs au sein de nos chaînes d'approvisionnement. En versant des suppléments de prix alignés sur le Living Income Reference Price et en soutenant de manière ciblée la création de valeur locale, nous contribuons de façon mesurable à la réduction de l'écart de revenu.

⁹ Cf. Fairtrade International: [Fairtrade Living Income Reference Price \(LIRP\)](#)

Nos projets

100% de nos projets sont réalisés en France

100% de nos projets sont réalisés en France

100% de nos projets sont réalisés en France

100% de nos projets sont réalisés en France

Notre engagement en un coup d'œil

La réduction des écarts de revenus et de salaires dans les chaînes d'approvisionnement mondiales constitue un défi complexe.

Chez Lidl, nous y répondons au moyen d'approches de projet holistiques, spécifiquement adaptées aux besoins de chaque chaîne de valeur, afin de générer des améliorations concrètes sur le terrain.

Matière première/ Produit	Programme	Objectif	Début de la participation/ du projet
Banane	Living Wage Banane	Nous comblons l'écart salarial imputable à Lidl pour les travailleurs des plantations de bananes qui approvisionnent Lidl en Allemagne, en Autriche, en Belgique, aux Pays-Bas, au Danemark, en Suisse et au Royaume-Uni.	2022
	IDH Retail Commitment Belgique		2022
	IDH Retailer Commitment Royaume-Uni		2023
	Decent Remuneration (Banana Link)	Grâce à des prix producteurs équitables et à un dialogue social structuré, nous contribuons à permettre aux travailleurs du secteur bananier en Côte d'Ivoire d'accéder à des rémunérations décentes.	2020
Cacao	Chocolat en tablette Living Income	Nous comblons l'écart de revenu des producteurs pour les volumes de chocolat en tablette destinés à l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, les Pays-Bas et le Luxembourg. En complément, nous finançons des mesures visant à améliorer la productivité et à diversifier les sources de revenus des familles de cacaoculteurs.	2026
	Beyond Chocolate	Lidl a signé la charte Beyond Chocolate, par laquelle le secteur belge du chocolat s'engage à produire et à vendre 100 % de chocolat certifié d'ici 2025, et à garantir d'ici 2030 un revenu décent aux producteurs de cacao qui approvisionnent le marché belge.	2018
Café	SASI – Groupe de travail Commerce de détail	Nous impulsions des améliorations concrètes dans le secteur mondial du café et contribuons, sur le long terme, à permettre aux producteurs d'obtenir des revenus décents.	2023
Café, noix de cajou, thé	Way To Go	En partenariat avec Fairtrade, nous avons développé le concept Way To Go afin de sécuriser les revenus des petits producteurs dans les chaînes d'approvisionnement alimentaires de Lidl et de les rapprocher d'un revenu décent.	Café (2022) Noix de cajou (2022) Thé (2026)
Textile	ACT	En tant que membre d'ACT, nous soutenons la mise en œuvre de conventions collectives sectorielles dans l'industrie textile des pays de production. Les salaires négociés dans ce cadre sont appuyés par des pratiques d'achat responsables.	2019

Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement de la banane



Living Wage Banane (LW)

En 2023, Lidl a été le premier distributeur allemand à combler, avec ses fournisseurs, l'écart salarial des travailleurs des plantations dans notre chaîne d'approvisionnement en bananes. Depuis, nous poursuivons ensemble cette démarche avec constance.

« Agir équitablement » est pour nous un axe prioritaire. Avec ce projet, nous démontrons des solutions concrètes pour garantir des salaires décents aux travailleurs des plantations du secteur bananier. Nous continuerons à suivre cette voie, de manière cohérente, au bénéfice des producteurs et des travailleurs du secteur. Nous espérons, en tant que pionniers, avoir établi avec nos partenaires FLOCERT et IDH un standard ambitieux et durable pour l'ensemble du secteur.



Stefan Haensel
Head of Quality &
Sustainability, Senior
Vice President at
Lidl Stiftung & Co. KG

Contexte

Pour élaborer notre stratégie en matière de salaires décents, nous avons d'abord mené une analyse des risques couvrant explicitement l'ensemble de notre assortiment, afin d'identifier les risques potentiels en matière de droits humains ([HRPR](#)). Cette analyse a montré que, au sein de la catégorie des fruits et légumes, les fruits tropicaux présentent un risque particulièrement élevé de sous-rémunération.

Les bananes sont les fruits tropicaux les plus consommés parmi ceux vendus chez Lidl en Allemagne. C'est pourquoi Lidl Allemagne a conduit en 2021 une Human Rights Impact Assessment ([HRIA](#)) dans la chaîne d'approvisionnement de la banane en Colombie, afin d'identifier les risques en matière de droits humains et de mieux comprendre les défis de cette chaîne d'approvisionnement. Cette analyse approfondie des risques a révélé que, outre la discrimination fondée sur le genre et le non-respect des mesures de sécurité au travail, la sous-rémunération des travailleurs de plantation constitue un risque majeur. ([HRIA banane](#) + [plan d'action](#))

La sous-rémunération dans la chaîne d'approvisionnement de la banane constitue un défi majeur et comporte en outre le risque de violations supplémentaires des droits humains. Les données récentes montrent que les travailleurs des plantations gagnent souvent trop peu pour assurer à eux-mêmes et à leurs familles un niveau de vie décent. Environ 80 % des personnes vivant dans une pauvreté extrême résident en zones rurales, et deux tiers d'entre elles travaillent dans des chaînes d'approvisionnement agricoles. La sous-rémunération peut souvent conduire au travail des enfants ou au travail forcé.¹⁰

Pour y remédier, Lidl Allemagne s'est fixé en mai 2022, en tant que premier distributeur allemand, l'objectif de combler l'écart salarial lié au volume d'achats de Lidl jusqu'à atteindre un salaire décent sur l'ensemble des plantations de bananes auprès desquelles Lidl s'approvisionne. Cet engagement couvre l'intégralité de l'assortiment de bananes en Allemagne. La mise en œuvre de cette mesure est pilotée de manière centralisée par Lidl Stiftung Co. KG.

En tant que l'un des principaux partenaires de Fairtrade, Lidl Allemagne propose depuis de nombreuses années une sélection de bananes biologiques Fairtrade ainsi que de bananes Fairtrade.

¹⁰ Document officiel de l'ONU relatif à la session de la Commission économique et financière, basé sur des [données de la Banque mondiale et de la FAO](#)

En complément du prix de vente, les organisations certifiées Fairtrade dans les pays producteurs reçoivent pour les bananes Fairtrade une prime Fairtrade, gérée collectivement et utilisée pour financer des projets de développement social, environnemental et économique.

Le cycle annuel Living Wage Banane de Lidl est mis en œuvre indépendamment de la certification et s'applique ainsi aussi bien à l'assortiment de bananes Fairtrade qu'aux bananes certifiées Rainforest Alliance.

Portée et impact de notre processus Living Wage Banane

Notre Living Wage Banane provient de quatre pays producteurs : l'Équateur, la Colombie, le Guatemala et la République dominicaine. En 2024, Lidl a étendu son initiative en faveur de salaires décents dans le secteur bananier et approvisionne depuis lors, en plus du marché allemand, les marchés d'Autriche, de Suisse, de Belgique, des Pays-Bas et du Danemark.

En 2025, plus de 20 000 personnes travaillant sur 207 plantations bananières dans les pays producteurs ont ainsi pu bénéficier de notre engagement.



**Travailleurs – Cana Group
République Dominicaine**

« Nous sommes très heureux de ce soutien. Nous attendons déjà le prochain bonus. »

« Nous apprécions beaucoup ce bonus ! C'est une aide précieuse. Nous pouvons désormais compter dessus pour nos achats alimentaires. »



Gloria Marín
Las Delicias Farm, Unibán Magdale

« J'ai le plaisir de m'exprimer au nom de toute l'équipe : ce bonus est une immense bénédiction pour nous tous. Je vous remercie du fond du cœur. »

Méthodologie

En 2022, Lidl a collaboré avec l'ensemble des partenaires commerciaux concernés et l'organisme de certification Fairtrade FLOCERT afin de mettre au point une procédure de vérification des données saisies dans la Salary Matrix d'IDH. Cela garantit que les travailleurs des plantations perçoivent bien le paiement du salaire décent (part Lidl), ce qui est rendu possible par le processus annuel mis en place par Lidl en collaboration avec ses partenaires commerciaux. Depuis fin 2024, ce processus bénéficie en outre du soutien de For Impact dans le domaine de la vérification à distance des données et de la coordination transversale.

Le processus comprend essentiellement quatre étapes :

1. Formation

La première étape consiste à former l'ensemble des partenaires commerciaux concernés, leurs fournisseurs en amont ainsi que les producteurs à l'utilisation de la Salary Matrix d'IDH. Cela permet de garantir que la réalité salariale existante est reflétée avec la plus grande précision possible. Cette étape est rendue possible grâce au soutien d'IDH.

2. Collecte des données

Les données nécessaires au calcul de l'écart salarial et du montant de la prime sont documentées dans la Salary Matrix d'IDH et mises à disposition de Lidl par les producteurs.

3. Vérification des données

Les données de l'ensemble des producteurs sont d'abord vérifiées à distance. Les audits sur site qui suivent sont réalisés sur les plantations par des auditeurs FLOCERT formés, sélectionnés selon une approche fondée sur les risques par un prestataire externe et Lidl. Ces audits garantissent que les données salariales des exploitants de plantations sont complètes, cohérentes et correctes. Dans le cadre de l'audit, les documents sont comparés manuellement avec les données salariales disponibles sur les plantations.

4. Versement

La part de Lidl dans l'écart salarial ainsi que le montant de la prime pour atteindre le salaire décent sont calculés spécifiquement pour les plantations et producteurs concernés. Les producteurs et fournisseurs sélectionnent ensuite les modalités de paiement appropriées et les mettent en œuvre afin de verser la part de Lidl destinée à combler l'écart salarial.

Pour un échantillon de producteurs, Lidl réalise ensuite, avec FLOCERT, une vérification des paiements dans le cycle de projet suivant. Cette approche permet de confirmer que les paiements corrects ont bien été effectués sur place. Ces vérifications sont reconduites chaque année, avec l'objectif de couvrir différents producteurs d'un cycle à l'autre afin de constituer une base crédible de producteurs vérifiés.

FLOCERT (organisme de vérification indépendant)

FLOCERT est un prestataire mondial de premier plan dans les domaines de l'audit et de la certification, proposant notamment les certifications Fairtrade. FLOCERT fournit également d'autres services de certification et de vérification, ainsi que des solutions de durabilité sur mesure visant à promouvoir l'équité dans le commerce mondial.

¹¹ Source : [Flocert – Assuring Fairness](#)

Cycle annuel de processus

visant à combler l'écart salarial imputable à Lidl

Formation

- ◆ Lancement avec les fournisseurs
- ◆ Formation des nouveaux producteurs
- ◆ Révision annuelle des contrats fournisseurs

Versement

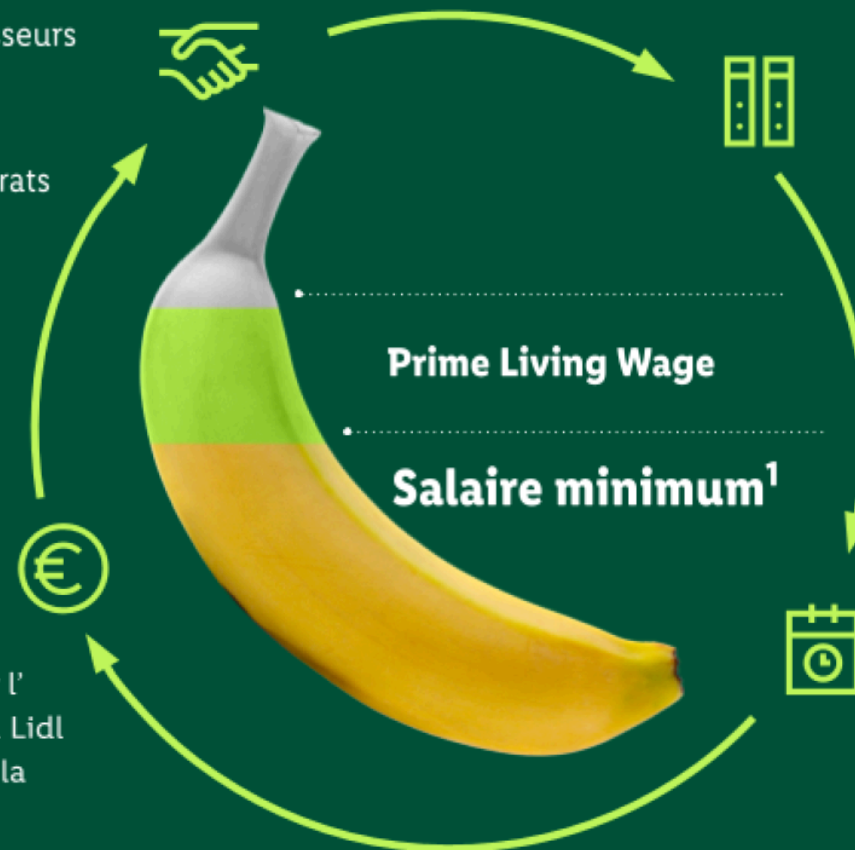
- ◆ Élaboration par les producteurs d'un plan d'action visant à combler l'écart salarial imputable à Lidl
- ◆ Mise en œuvre active de la contribution Lidl pour combler l'écart salarial

Collecte des données

- ◆ Remplissage de la Salary Matrix d'IDH
- ◆ Transmission des données

Vérification des données

- ◆ Vérification à distance des données
- ◆ Réalisation d'audits sur les plantations pour contrôler les données et le versement aux travailleurs
- ◆ Remplissage du Voluntary Sustaining



¹Pour les bananes certifiées Fairtrade, le salaire minimum correspond à au moins 70 % d'un salaire net existant. Dans certains pays, le salaire minimum légal ne s'applique pas au secteur agricole.

Défis et pistes de solution

Les défis rencontrés au cours du projet ont pu être efficacement surmontés grâce à une collaboration constructive avec nos partenaires.

Défi

Solution

Changement dans la chaîne d'approvisionnement

Malgré les efforts continus de Lidl pour établir des relations durables au sein des chaînes d'approvisionnement, celles-ci demeurent très dynamiques et influencées structurellement par divers facteurs.

Deux exemples illustrent cette situation :

1. En 2022, des pertes de récolte liées au changement climatique ainsi que des catastrophes naturelles (fortes pluies, tempêtes tropicales) ont affecté la disponibilité des produits dans la chaîne d'approvisionnement de la banane. Cela a entraîné une augmentation du nombre de plantations, passant de 120 en 2022 à 200 en 2023, afin de couvrir le volume de bananes destiné à Lidl en Allemagne.
2. Au cours d'un cycle, des modifications ponctuelles des relations commerciales peuvent survenir, par exemple lorsque des exploitations sont vendues à de nouveaux propriétaires ou lorsque des relations commerciales prennent fin.

1. En 2022, il a été nécessaire de mobiliser rapidement de nouvelles capacités pour intégrer les 80 plantations supplémentaires au projet Living Wage Banane. Grâce à une collaboration étroite avec les partenaires commerciaux et FLOCERT, les changements intervenus dans la chaîne d'approvisionnement entre 2022 et 2023 ont pu être absorbés. Les nouvelles plantations ont été intégrées au projet, et les capacités nécessaires au remplissage de la Salary Matrix d'IDH ont été mises en place. Lidl a intégré ces plantations dans le processus, et FLOCERT a vérifié la collecte des données des nouvelles plantations lors du deuxième cycle d'audit.
2. Lidl examine avec le fournisseur concerné les cas individuels de modifications des relations commerciales pouvant conduire à une cessation de collaboration. L'objectif est d'identifier des options d'action – par exemple l'exclusion de l'exploitation du processus en cours – lorsque l'entreprise concernée ne manifeste aucun intérêt à poursuivre son engagement pour combler rétroactivement l'écart salarial.

Détermination de la période de référence salariale

Les benchmarks de salaire décent ne peuvent être établis qu'à partir de l'année précédente, car leur calcul repose sur une année civile complète. C'est la seule manière de prendre correctement en compte des facteurs tels que l'inflation ainsi que les évolutions des impôts et des cotisations sociales.

Cela signifie que les salaires décents ne peuvent être versés que l'année suivant la période de référence concernée.

Lidl a formé ses partenaires commerciaux au choix de la période de données correcte et a convenu avec eux, ainsi qu'avec les producteurs, que les éventuels écarts salariaux doivent toujours être comblés rétroactivement pour l'année civile précédente.

Un processus récurrent a ainsi été établi afin de garantir la résorption durable de l'écart lié à Lidl dans la chaîne d'approvisionnement de la banane.

Défi**Calcul précis de l'écart salarial imputable à Lidl**

IDH a posé les bases du calcul du Living Wage Gap en créant la Salary Matrix.

Ce système calcule l'écart salarial de l'ensemble de la plantation, ainsi que pour différentes catégories de travailleurs, en fonction du volume total de bananes produit annuellement par la plantation.

L'écart salarial doit ensuite être converti en un prix au kilo, afin de déterminer le supplément nécessaire pour combler cet écart.

Ce système est applicable lorsqu'une entreprise achète 100 % du volume produit par une plantation. Or, les plantations de bananes produisent souvent pour plusieurs clients, chacun étant responsable de combler sa propre part de l'écart salarial, calculée en fonction du volume qu'il achète.

Le pourcentage de majoration du prix devant être couvert par le volume de bananes acheté par Lidl ne pouvait pas être calculé à l'aide des outils disponibles sur le marché.

Solution

Depuis le début du cycle Living Wage Banane, Lidl travaille à améliorer en continu la précision du calcul de la prime Living Wage et à optimiser l'efficacité du processus de calcul.

Entre 2023 et 2025, Lidl a utilisé un outil de calcul innovant, développé en coopération avec IDH, permettant de déterminer avec précision le supplément nécessaire pour combler spécifiquement la part Lidl de l'écart salarial.

Cet outil prend en compte les facteurs clés suivants :

- les volumes achetés par Lidl pour chaque plantation
- les taux d'imposition et cotisations sociales propres à chaque pays
- les coûts additionnels du projet sur site, par exemple liés à des renforcements d'effectifs
- des calculs détaillés de l'écart au niveau de la plantation, des catégories de travailleurs et de chaque employé
- des modèles de versement adaptés aux réglementations nationales et aux systèmes salariaux locaux
- une interface permettant l'import direct des données issues de la Salary Matrix d'IDH

L'objectif de la collaboration avec IDH est également de mettre l'outil à disposition de l'ensemble des acteurs du marché et de partager publiquement les enseignements du projet, afin de développer une approche harmonisée. Cela se fait notamment dans le cadre des consultations directes menées par IDH pour améliorer ses outils en ligne, ainsi que par le partage d'expériences et de défis par Lidl lors des événements Better Together, organisés par IDH et la GIZ (Agence allemande de coopération internationale).

Lidl participe activement à l'optimisation de la Salary Matrix d'IDH ainsi que des tableaux de bord destinés à combler les écarts salariaux spécifiques aux distributeurs. À partir de 2026, il est prévu d'utiliser pleinement ces systèmes, en remplacement de l'outil séparé utilisé jusqu'à présent.

Défi**Solution****Évolution de la main-d'œuvre sur les plantations**

De nombreuses chaînes d'approvisionnement agricoles – y compris la filière banane – dépendent de travailleurs migrants et saisonniers, qui ne travaillent pas en continu sur une plantation ou ne reviennent pas nécessairement sur la même plantation l'année suivante.

Le supplément versé est réparti entre les travailleurs actuellement employés, car il est généralement impossible d'identifier les travailleurs migrants ou saisonniers de l'année précédente lorsqu'ils ne sont plus présents sur la plantation.

Versement de la prime Living Wage

Chaque pays, et parfois même certaines régions, dispose de règles et de lois spécifiques encadrant les modalités de versement des salaires. De plus, chaque plantation possède son propre système de paie, dans lequel il n'est naturellement pas souhaitable qu'une entité externe intervienne. Après une analyse approfondie et des consultations avec les acteurs du marché et les parties prenantes, il est apparu qu'aucun système existant ne garantissait, à ce jour, que la prime Living Wage parvienne effectivement aux travailleurs des plantations.

Lidl, en collaboration avec ses fournisseurs et producteurs, a identifié et mis en œuvre des solutions adaptées au contexte régional et aux besoins des plantations. Ces solutions comprennent actuellement :

- ◊ des augmentations de salaire
- ◊ des primes
- ◊ des avantages en nature (par exemple des bons pour des supermarchés locaux)

Lidl recueille, via ses fournisseurs, des preuves attestant que les paiements additionnels ou les avantages en nature parviennent effectivement aux travailleuses et travailleurs. Cela se fait notamment au moyen de confirmations écrites (signatures) des employés pour les montants reçus, ainsi que par des photos de bons individualisés.

Afin que FLOCERT puisse vérifier les versements sur place, ces données – ainsi que les autres informations nécessaires à l'audit – sont transmises à FLOCERT.

Défi**Solution****Systèmes sociaux spécifiques aux pays**

La méthode Anker ne prend pas en compte, dans le calcul du Living Wage Benchmark, les systèmes sociaux financés par les employeurs – comme les Cesantías en Colombie (cotisations obligatoires à un fonds de chômage). Chaque employeur verse chaque année un mois de salaire dans ce fonds, auquel les travailleurs peuvent recourir en cas de chômage. Ils peuvent également demander un versement anticipé, par exemple pour financer un apport immobilier. Ces contributions ne sont actuellement pas intégrées dans la méthode Anker, car elles relèvent de la prévoyance et ne couvrent pas les dépenses quotidiennes.

Étant donné qu'elles sont financées par les employeurs, des organisations internationales examinent actuellement leur éventuelle inclusion dans les calculs. Dans la pratique, certains employeurs déclarent les Cesantías comme composante salariale dans la Salary Matrix utilisée pour calculer le Living Wage Gap. Des systèmes sociaux similaires financés par les employeurs existent dans de nombreux pays d'Amérique centrale et du Sud.

Autres défis et limitations

Les écarts salariaux par travailleur ou par plantation peuvent être extrêmement faibles (par exemple quelques centimes par travailleur ou par plantation).

Selon les retours reçus de la chaîne d'approvisionnement, le versement de montants aussi faibles pourrait être perçu négativement par les travailleurs et nuire à leur motivation ainsi qu'au climat sur la plantation.

Lidl est en échange constant avec ses fournisseurs, IDH, les producteurs de bananes, les syndicats locaux et les organisations internationales du projet, afin de trouver des solutions aux défis régionaux – notamment les coûts supplémentaires supportés par les plantations en raison du paiement de cotisations sociales telles que les Cesantías – et de favoriser le dialogue. Lidl respecte les exigences de la méthode Anker, tout en tenant compte de la réalité des plantations. IDH a publié en avril 2025 un document de position recommandant de ne pas intégrer les Cesantías dans le calcul. Afin d'éviter que les plantations aient à calculer la Salary Matrix à la fois avec et sans Cesantías pour différents acteurs du marché, Lidl laisse pour l'instant aux producteurs le choix d'inclure ou non les Cesantías, jusqu'à ce qu'un accord sectoriel global soit établi.

Lorsque les écarts salariaux par plantation sont inférieurs à 10 €, Lidl examine au cas par cas avec ses fournisseurs s'il est pertinent de procéder malgré tout au versement. Idéalement, cette décision est également prise en tenant compte des retours des propriétaires de plantations et des travailleurs. La décision – par exemple de verser des montants en centimes ou de les omettre dans ce cas particulier – est évaluée individuellement pour chaque situation.

« En tant qu'IDH, nous soutenons les acteurs du marché dans leurs efforts pour combler les écarts salariaux au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, afin d'atteindre des salaires décents. Dans cette optique, nous réunissons les parties prenantes et leur fournissons expertise, conseils et outils.

Avec Lidl, nous avons développé et testé un instrument permettant de calculer les contributions volontaires nécessaires pour combler l'écart salarial correspondant à leurs volumes, et d'identifier les mécanismes de versement possibles.

À notre connaissance, Lidl a été le premier distributeur à introduire un concept de contributions volontaires prévoyant un mécanisme de distribution spécifique pour les travailleurs auprès de l'ensemble de ses fournisseurs et producteurs de bananes. Pour nous, c'est formidable de collaborer avec des partenaires comme Lidl, qui jouent un rôle de pionnier grâce à de telles approches innovantes. »



Jordy van Honk
Global Director on
Living Wage and
Living Income – IDH



Résultats

Grâce aux différentes étapes du processus – le remplissage de la matrice salariale IDH par les plantations, la vérification externe de l'exactitude des données collectées sur l'ensemble des plantations, les contrôles ponctuels des écarts de rémunération calculés réalisés sur site dans le cadre des audits FLOCERT, ainsi que l'utilisation du nouvel outil de calcul de l'écart salarial spécifique à Lidl – Lidl est en mesure de déterminer et de combler précisément sa part de l'écart salarial, que ce soit pour le volume total, pour chaque fournisseur ou pour chaque plantation.

Cela permet d'assurer une transparence sur les coûts nécessaires pour résorber l'écart lié aux volumes d'achat de Lidl (DE, AT, CH, BE, NL, DK) et atteindre un salaire décent. Le développement et la phase pilote de l'outil ont aidé Lidl, les fournisseurs et les propriétaires de plantations à identifier de nouvelles solutions pour combler efficacement l'écart salarial dans les plantations.

Par exemple, un fournisseur a développé, en collaboration avec plusieurs plantations en République dominicaine, une idée innovante consistant à combler les écarts salariaux au moyen de bons d'achat utilisables dans des supermarchés locaux. Les supermarchés ont émis des bons correspondant au montant de l'écart salarial lié à Lidl pour chaque travailleur. Ces bons ont été personnalisés (nom, numéro d'employé) et numérisés afin de permettre aux collaborateurs de suivre le solde de leur budget disponible.

Cet exemple très positif en République dominicaine a servi de Best Practice pour d'autres partenaires commerciaux.

Depuis 2023, tous les fournisseurs ont intégré avec succès l'outil d'IDH dans la chaîne d'approvisionnement de la banane et dans le processus de mise en œuvre des salaires décents. Des plans d'action spécifiques visant à combler la part de Lidl dans l'écart salarial sont élaborés et mis en œuvre chaque année. En complément, l'ensemble des fournisseurs ont été formés sur la base des enseignements tirés du projet pilote et de l'outil développé avec IDH.

En comblant l'écart salarial spécifique à Lidl au moyen de primes définies localement, Lidl a établi un nouveau standard sectoriel pour les paiements aux travailleurs des plantations dans le secteur bananier. Nous mettons en œuvre ce processus depuis 2023 en étroite collaboration avec nos fournisseurs et nos partenaires externes, tout en travaillant continuellement à améliorer son efficacité et sa facilité d'utilisation.



Stefan Heine

Directeur général de Afrikanische Frucht-Compagnie GmbH

« Au fil des années, la collaboration dans le cadre du projet Living Wage Banane est devenue un pilier de notre partenariat.

Grâce au travail de coopération avec Lidl, nos producteurs et IDH, le calcul précis des écarts salariaux est aujourd'hui un processus bien rôdé. Nous avons transformé la complexité initiale du concept en mesures opérationnelles efficaces.

Ce qui avait commencé comme un travail pionnier est désormais une routine performante, que nous continuons d'optimiser. Avec Lidl, nous poursuivons résolument cette démarche afin d'apporter de nouveaux leviers pour une chaîne d'approvisionnement tournée vers l'avenir et socialement responsable. »

Témoignage d'un producteur de bananes en République dominicaine :

« Fin 2021, nous avons entendu parler pour la première fois de la Salary Matrix d'IDH et du projet Living Wage. Au début, le projet était assez vaste et vraiment confus. Mais avec l'aide de Lidl, d'IDH et de notre exportateur allemand, nous avons développé une méthode efficace pour identifier et combler les écarts par rapport à un salaire décent. Il nous a fallu 24 mois pour mettre en place ce projet, mais nous disposons désormais d'un outil très performant qui nous permet d'effectuer des versements mensuels aux travailleurs. Pour cela, nous utilisons des bons alimentaires de supermarchés locaux afin de combler l'écart lié aux volumes d'achat de Lidl par rapport au salaire existant. Ces bons jouent un rôle essentiel pour compenser les dépenses mensuelles des familles dominicaines, en particulier celles vivant en zone rurale. Nous avons trouvé une manière très efficace de mettre le système en œuvre.

Nous avons d'abord recherché les supermarchés les plus facilement accessibles pour les travailleurs. Nous avons ensuite identifié un détaillant prêt à collaborer avec nous pour mener le projet. Nous avons établi des listes comprenant les noms et numéros de collaborateur des personnes devant recevoir un bon, ainsi que le montant exact correspondant à l'écart salarial. Le détaillant s'est appuyé sur ces listes pour émettre les bons, que nous avons ensuite distribués aux travailleurs. Nous avons organisé des sessions d'information pour expliquer aux travailleurs l'intérêt des bons. Chaque bon est remis individuellement, et le travailleur doit en accuser réception par une signature. Les travailleurs peuvent ensuite utiliser leur bon en le présentant simplement à la caisse, accompagné de leur pièce d'identité. Cela nous permet de garantir que le bon est toujours utilisé par la bonne personne. »



Alliance Living Wage avec IDH en Belgique (IDH Retail Commitment Belgique) (LW)



Contexte

Fin 2022, Lidl Belgique s'est associé à d'autres distributeurs alimentaires dans le cadre d'une alliance dirigée par IDH, afin de prendre un engagement commun : combler chacun sa part de l'écart salarial sur les plantations de bananes d'ici fin 2027. Les distributeurs participants représentent ensemble environ 70 % du volume total de bananes sur le marché belge.

L'alliance collabore de manière continue avec d'autres acteurs du marché afin de garantir une approche harmonisée. Elle mène également un dialogue avec d'autres parties prenantes – producteurs, fournisseurs, organismes de certification et syndicats – dans le cadre de formats multi-acteurs.

Mise en œuvre via le projet Living Wage Banane de Lidl Stiftung

Les écarts salariaux imputables à Lidl pour le marché belge sont comblés dans le cadre du cycle annuel de Lidl Stiftung sur les plantations de bananes.

Les volumes de bananes **destinés au marché belge de Lidl** sont intégrés au projet Living Wage Banane de Lidl Stiftung, ce qui permet à Lidl Belgique d'atteindre l'engagement national trois ans avant l'échéance fixée collectivement, et de le poursuivre chaque année depuis.

Au début de l'année, les producteurs transmettent leurs données salariales à Lidl au moyen de la Salary Matrix d'IDH. Ces données sont d'abord vérifiées numériquement (à distance), puis contrôlées sur site selon une approche fondée sur les risques

Lors des audits sur place, les contributions volontaires de l'année précédente sont également vérifiées sur un échantillon de plantations. Tout au long du processus de vérification, les producteurs ont la possibilité d'apporter des corrections avant que les écarts salariaux imputables à Lidl au niveau des plantations ne soient définitivement établis. La dernière étape consiste à mettre en œuvre, en collaboration avec les fournisseurs, les mesures visant à combler les écarts salariaux et à rassembler les justificatifs correspondants.

Pour plus de détails sur le projet Living Wage Banane de Lidl Stiftung, la méthodologie appliquée et les résultats, voir pages 17 à 27.

Le groupe de travail belge publie chaque année ses avancées via IDH à travers le lien suivant.

Alliance Living Wage avec IDH au Royaume-Uni (IDH Retail Commitment GB) (LW)



Contexte

Le Royaume-Uni représente quatre pour cent des importations mondiales de bananes ; les consommateurs britanniques en consomment plus de 8 milliards par an. Ces bananes proviennent principalement d'Amérique centrale, d'Amérique du Sud et d'Afrique de l'Ouest, où les données montrent que les travailleurs ne perçoivent pas toujours un salaire décent.¹²

En mars 2023, Lidl Royaume-Uni a ainsi signé un engagement national du secteur britannique de la distribution en faveur de salaires décents. L'objectif principal est que tous les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement en bananes perçoivent un salaire décent d'ici fin 2027.

Méthodologie

Pour garantir le respect de cet engagement, Lidl Royaume-Uni suit la IDH Roadmap on Living Wages et utilise la Salary Matrix d'IDH pour collecter les données salariales des producteurs et calculer les écarts de salaire. En tant que membre de la coalition nationale, Lidl Royaume-Uni travaille en étroite collaboration avec les fournisseurs, les producteurs ainsi qu'avec des ONG clés, des organismes de certification et des syndicats, afin de comprendre et d'aborder ensemble les principaux défis.

En 2024, Lidl Royaume-Uni a annoncé l'intégration de tous ses fournisseurs nationaux de bananes dans le projet Living Wage Banana de Lidl Royaume-Uni – en s'appuyant sur le projet pilote réussi mené par Lidl en Allemagne en 2022, déployé depuis 2024 en Belgique, aux Pays-Bas, en Suisse, en Autriche et au Danemark.

Résultats

En étroite collaboration avec IDH, Lidl a testé une nouvelle plateforme permettant de calculer l'ensemble des contributions volontaires sur la base de la Salary Matrix et des données quantitatives. Un modèle de répartition a également été développé pour aider les fournisseurs et les producteurs à transférer ces montants aux plantations et aux travailleurs dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Depuis 2026, cette plateforme est intégrée comme module additionnel à la Salary Matrix et est accessible à tous les distributeurs intéressés.

Lidl Royaume-Uni joue un rôle de précurseur : La résorption des écarts salariaux dans sa propre chaîne d'approvisionnement – sur la base des volumes achetés – est déjà réalisée avant l'échéance fixée par l'engagement sectoriel britannique. Avec le premier versement de contributions volontaires en 2026, une avancée significative a été réalisée pour renforcer durablement les moyens de subsistance des travailleurs.

Notre engagement dans l'alliance Living Wage avec IDH :

« En tant que coalition de distributeurs britanniques, nous nous engageons à faire en sorte que les travailleurs de nos chaînes d'approvisionnement en bananes perçoivent un salaire décent d'ici fin 2027. Lorsque cela est possible, nous viserons des progrès plus rapides. »¹³

¹² The Guardian: [Banana pricing: the unsustainable nature of the UK's favourite fruit](#)

¹³ idhsustainabletrade: [UK Retailer Commitment](#)

Engagement dans le programme « decent remuneration » de Banana Link (LW)



Contexte

La Côte d'Ivoire est le premier exportateur africain de bananes vers l'Union européenne. Pour améliorer efficacement les conditions de vie des quelque 13 500 travailleurs du secteur, Lidl France soutient depuis 2020 le programme « Decent Remuneration » (Rémunération décente) de l'ONG britannique Banana Link.

Cet engagement vise à garantir des salaires décents grâce à des prix équitables au niveau des producteurs et à un dialogue social stable. Cette approche s'appuie sur le principe des Three Decencies, selon lequel des prix équitables au niveau des exploitations constituent la base indispensable pour assurer des salaires justes ainsi que des conditions de travail et de vie dignes.

Méthodologie

La mise en œuvre de cette initiative a nécessité de surmonter d'importants obstacles structurels grâce à des actions ciblées :

- **Réduction des inégalités de genre :** Compte tenu de la vulnérabilité accrue des travailleuses, des ateliers spécifiques ont été organisés pour renforcer leurs compétences en matière de

négociation collective et pour réduire l'écart salarial (Gender Pay Gap) entre les femmes et les hommes.

- **Renforcement du dialogue social :** La création en 2023 de la fédération nationale FETBACI¹⁴ a permis de regrouper près de 20 syndicats, qui agissaient auparavant de manière indépendante les uns des autres, offrant ainsi un interlocuteur légitime pour les négociations sectorielles.
- **Équité dans la chaîne de valeur :** Le programme s'attaque au déséquilibre structurel qui fait que les travailleurs africains ne perçoivent généralement qu'environ 5 à 9 % du prix de vente final. Un processus collectif de définition de « prix équitables » a été instauré afin de garantir que les améliorations salariales soient effectivement financées et soutenues par l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur.
- **Transparence et validation des données :** En collaboration avec l'institut de recherche CIREs¹⁵, l'initiative a permis de collecter et de valider scientifiquement des données salariales réelles au niveau des exploitations. Cette base de données robuste constitue désormais un fondement essentiel pour des négociations équitables.

Résultats

Un succès décisif a été obtenu le 26 septembre 2024 : les quatre principales entreprises exportatrices (représentant plus de 98 % du volume exporté) ont signé avec la FETBACI une charte ouvrant la voie à une première convention collective nationale en 2026.

Cette transformation est rendue possible par la synergie entre les partenaires sociaux : financé par l'IDH et plusieurs distributeurs européens (dont Lidl France, mais aussi Tesco et Carrefour), le programme réunit l'expertise de Banana Link et d'organisations internationales telles que l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et de l'agriculture (IUL) et AFRUIBANA¹⁶.

¹⁴ FETBACI signifie Federation of unions of all banana-producing companies in Côte d'Ivoire

¹⁵ CIREs signifie Ivorian Center for Economic and Social Research

¹⁶ AFRUIBANA signifie fédération panafricaine des producteurs et exportateurs de fruits

Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement du cacao



Chocolat en tablette

Living Income (LI)

Contexte

Du projet pionnier à un nouveau standard

Chez Lidl, nous nous engageons depuis plus de dix ans en faveur de conditions plus équitables dans le secteur du cacao. Dès 2014, nous avons été l'un des premiers partenaires à rejoindre le programme Fairtrade pour les matières premières, adoptant ainsi une approche visionnaire pour l'approvisionnement responsable de notre ingrédient clé : le cacao. Cette ambition se reflète dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement : depuis 2017, le cacao utilisé dans nos marques propres est certifié à 100 %. Depuis 2022, nos tablettes de chocolat en assortiment permanent portent exclusivement le label Fairtrade ou le label Fairtrade pour les matières premières.

Un facteur de réussite essentiel réside dans notre partenariat étroit avec Fairtrade : les enseignements tirés de notre marque propre Way To Go, mise en œuvre depuis 2020 en collaboration avec Fairtrade et des coopératives au Ghana, ont contribué à l'évolution de l'approche Living Income. Le nouveau programme Living Income est un concept qui va bien au-delà des standards existants.

Il montre comment des paiements additionnels ciblés et des investissements peuvent contribuer à combler les écarts de revenu dans le secteur du cacao.

Fairtrade

Fairtrade est une organisation internationale qui œuvre dans le monde entier pour des relations commerciales équitables et qui met en lien producteurs, entreprises et consommateurs sur un pied d'égalité. Elle aide les familles de producteurs et les travailleurs des pays d'origine à sortir de la pauvreté par leurs propres moyens, à renforcer leur position dans le commerce mondial et à façonner leur vie de manière autonome. Introduit en 2002, le label Fairtrade fixe des standards généraux (pour les organisations de petits producteurs, les plantations ou la production sous contrat), des standards produits qui définissent des exigences spécifiques à chaque filière, ainsi qu'un standard pour les négociants (Trader Standard), qui encadre les règles applicables aux négociants et aux fabricants (notamment les modalités de paiement ou les règles relatives aux produits mélangés).

Des résultats remarquables pour Way To Go. Depuis le lancement du projet, plus de 7 200 producteurs de cacao ont bénéficié d'une prime supplémentaire d'amélioration des revenus (Income Improvement Premium, IIP) ainsi que d'investissements dans des projets agricoles. Parmi nos actions concrètes figurent la distribution d'environ 400 000 plants de cacao pour le renouvellement des parcelles, des formations en agroforesterie et l'intégration de plus de 1000 personnes dans des systèmes de protection sociale tels que le projet d'assurance maladie SHARE. Ces mesures ont démontré, chez Lidl, que des mécanismes de prix équitables peuvent renforcer de manière mesurable la résilience des familles de producteurs face aux chocs climatiques et aux fluctuations des prix.

Malgré ces avancées, le « paradoxe du cacao » persiste : alors que les prix mondiaux ont atteint des niveaux record en 2024, entre 30 % et 60 % des producteurs de cacao au Ghana et en Côte d'Ivoire vivent toujours dans une pauvreté extrême, les variations du marché ne se répercutant pas pleinement jusqu'à eux. Partant de ce constat, Lidl franchit désormais une nouvelle étape pour obtenir un impact à grande échelle : depuis mars 2026, nous avons converti l'ensemble de notre assortiment permanent de tablettes de chocolat de marque propre (marques « Fin carré », « J.D. Gross » et « Vemondo » dans cinq pays (Allemagne, Pays-Bas, Autriche, Belgique, Luxembourg) au nouveau programme Living Income.

Calendrier et mise en œuvre opérationnelle

Le déploiement suit un calendrier précis afin de garantir un impact mesurable sur le terrain :

- **À partir de mars 2026** : Début de la transition opérationnelle et des préparatifs intensifs. La première année du programme est consacrée aux préparatifs opérationnels et aux exigences administratives, notamment la sélection des coopératives participantes et la réalisation des Baseline Assessments, qui permettent à Fairtrade Africa d'établir le profil de référence des ménages.
- **À partir de l'année de récolte 2026/2027** : Lancement de la mise en œuvre concrète du projet sur le terrain, dans les pays d'origine : Ghana et Côte d'Ivoire.

Méthodologie

La logique de calcul : ce que nous payons en détail

Le cœur de notre stratégie repose sur une structure de prix différenciée. Nos paiements se composent des éléments suivants :

- **Prime Fairtrade** : Les coopératives certifiées Fairtrade reçoivent, en plus du prix de vente, la prime Fairtrade. Les membres décident démocratiquement de son utilisation : renforcement de la coopérative, amélioration de la productivité, investissements dans les infrastructures ou dans des projets sociaux et environnementaux, tels que la construction d'écoles et de centres de santé ou l'entretien de points d'eau potable.
- **Booster** : Nous versons également un montant fixe supplémentaire par tonne de cacao. Ces

fonds sont affectés à des mesures agricoles telles que l'achat de semences de qualité, des formations aux pratiques de culture durable – qui, grâce à l'agroforesterie et à une gestion ciblée des parcelles, renforcent la résilience des plantations – ainsi qu'à des programmes de diversification des revenus pour réduire la dépendance économique au cacao.

- **Différentiel d'ajustement (modèle LIRP)** : La logique s'appuie sur le Living Income Reference Price (LIRP). Lorsque le prix du marché (prix bord champ) est inférieur au LIRP, nous versons un différentiel pour combler immédiatement l'écart avec le prix de référence. Lorsque le prix est supérieur, les Boosters et les primes continuent d'être versés afin de renforcer la résilience à long terme.

Investir dans la pérennité des exploitations

Les fonds du Booster Lidl sont utilisés de manière ciblée pour renforcer durablement les ménages. Pour améliorer la productivité, nous finançons des services professionnels de taille et de traitement, ainsi que la fourniture d'intrants destinés au renouvellement des parcelles. Pour réduire la dépendance au cacao, nous soutenons la diversification des revenus en accompagnant des cultures alternatives comme le riz ou l'igname, ainsi que des projets d'élevage de petits animaux et d'apiculture.

Chez Lidl, nous assumons entièrement les coûts supplémentaires de ce programme, sans les répercuter sur les consommateurs. Nous

apportons ainsi une contribution concrète à l'objectif sectoriel du Forum Nachhaltiger Kakao (GISCO), qui vise à garantir des revenus décents pour 90 % des ménages fournisseurs d'ici 2030.

« Avec Way To Go, nous avons apporté des impulsions précieuses. La véritable transformation naît toutefois du passage à grande échelle. Il s'agit maintenant de fixer de nouveaux standards et de multiplier l'impact : nous faisons désormais du commerce équitable la norme. »

Stefan Haensel,
Head of Quality & Sustainability,
Senior Vice President at Lidl Stiftung
& Co. KG

« Par son engagement, Lidl montre comment les entreprises du secteur de la distribution peuvent contribuer concrètement à combler l'écart de revenu. Le programme Living Income investit dans la pérennité des coopératives. C'est exactement le type d'engagement dont le secteur du cacao a besoin. »

Claudia Brück
Président de Fairtrade Allemagne

Farmgate-Preis liegt über dem LIRP

Farmgate-Preis liegt unter dem LIRP
mit Differenzialausgleich

Booster
(Zusätzliche Lidl Prämie)

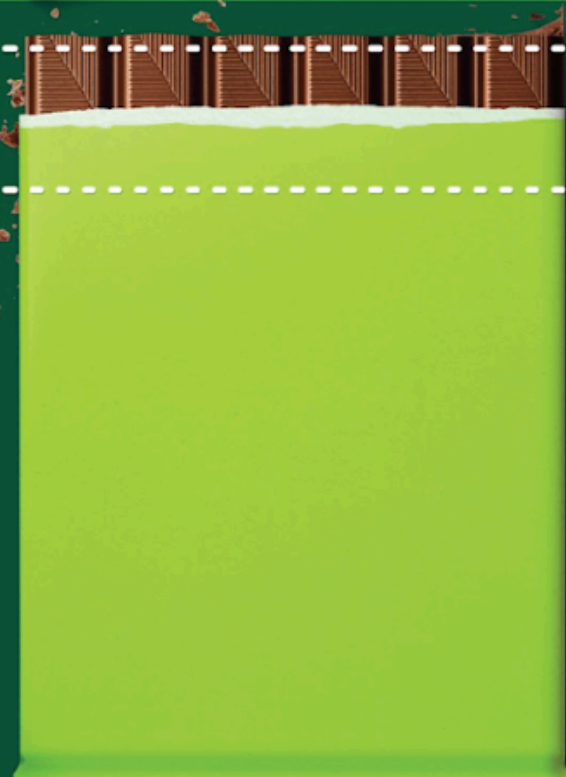


Fairtrade-Prämie



Farmgate-Preis
höher als LIRP

**Living Income
Reference Price**
(LIRP)



Booster
(Zusätzliche Lidl Prämie)



Fairtrade-Prämie



**Living Income
Reference Price**
(LIRP)

**Differenzial
als Ausgleich**

Farmgate-Preis
niedriger als LIRP



Langfristige Prämien für
nachhaltige Existenzsicherung

Kurzfristig existenzsicherndes
Einkommen für Kakaobauern

Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement du café



Le café fait partie des matières premières dont la chaîne d'approvisionnement pose des défis sociaux complexes. Alors que les femmes assurent jusqu'à 70 % du travail physique dans la culture du café à l'échelle mondiale, elles restent souvent fortement désavantagées dans l'accès aux ressources productives telles que la terre, les crédits ou les formations.¹⁷ Pour agir directement sur ces inégalités structurelles sur le terrain et améliorer durablement les revenus des productrices de café, Lidl a lancé en 2021, en partenariat avec Fairtrade, le projet Café Way To Go au Honduras. Dans la région de Marcala, l'ensemble des activités du projet cible volontairement une population exclusivement féminine, afin de renforcer directement le rôle des productrices grâce à des formations, des compétences financières et au mécanisme de prix d'une prime supplémentaire d'amélioration des revenus.

Parallèlement, Lidl reconnaît qu'une transformation systémique et à grande échelle du secteur du café ne peut être atteinte que par une action collective. C'est pourquoi nous nous engageons depuis 2023 dans l'initiative Sustainable Agriculture Supply Chains Initiative (SASI), financée par le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ) — un groupe de travail sectoriel réunissant des partenaires tels que REWE Group, Kaufland et dm-drogerie markt — afin de promouvoir des revenus décents dans l'ensemble du secteur grâce à des pratiques d'achat responsables et au renforcement des organisations de producteurs. »

Café Way To Go du Honduras (LI)

Contexte

Le Honduras compte parmi les principaux pays d'origine du café certifié Fairtrade, mais les familles productrices sont confrontées à des défis majeurs tels que l'instabilité politique, la pénurie de main-d'œuvre et les effets du changement climatique. Comme les femmes représentent environ la moitié de la main-d'œuvre dans le secteur du café, tout en étant souvent confrontées à des barrières liées au genre dans l'accès aux ressources, Lidl et Fairtrade ont lancé en 2021 le projet Way To Go Café.

Méthodologie

Le projet vise à atteindre un revenu décent grâce à des mesures sociales, écologiques et économiques. Un élément central consiste à verser une prime supplémentaire d'amélioration des revenus (Income Improvement Premium, IIP) en complément du prix minimum Fairtrade et de la prime.

Pour renforcer la sécurité économique, les exploitations sont renouvelées avec des variétés plus résilientes, et des formations en gestion d'entreprise ainsi qu'en marketing sont dispensées. La stabilité sociale est encouragée par des ateliers sur l'intelligence émotionnelle, le leadership féminin et des mesures de protection institutionnalisées de l'enfance.

Résultats

Au cours de la deuxième phase du projet, de 2024 à 2026, 383 productrices de café de la coopérative APROCOSA ont participé activement au programme. Un succès mesurable est la diversification des revenus : 131 participantes ont déjà intégré au moins une nouvelle activité dans leur portefeuille de revenus. Par ailleurs, 334 femmes ont été formées dans des domaines tels que le leadership et la santé.

¹⁷ Cf. International Coffee Organization (ICO) (2018): Gender Equality in the Coffee Sector

SASI – Groupe de travail café du commerce de détail (LI)

Contexte

Lidl est convaincu que des changements durables et efficaces dans le secteur mondial du café ne peuvent être atteints que par une action collective et intersectorielle. C'est dans ce contexte que nous collaborons depuis 2023 avec des partenaires tels que dm-drogerie markt, Kaufland et REWE Group au sein d'un groupe de travail placé sous l'égide de l'initiative Sustainable Agriculture Supply Chains Initiative (SASI), financée par le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ). Ce projet commun, mené au Pérou et au Honduras, est coordonné par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. L'objectif est d'ancrer durablement des revenus et salaires décents dans les chaînes d'approvisionnement en café du commerce de détail allemand.

Le projet poursuit trois axes stratégiques majeurs : l'établissement de pratiques d'achat responsables, la promotion de systèmes de production résilients et efficaces, et un agenda commun porté par des coopérations sectorielles. L'objectif prioritaire demeure la promotion des femmes et l'autonomisation des groupes marginalisés.

Méthodologie

Depuis le lancement de la phase pilote en 2025, l'accent a d'abord été mis sur la création d'une base de données solide. Un jalon essentiel a été la réalisation d'une évaluation de référence complète (Baseline Assessment) fin 2025 dans les régions de Junín (Pérou) ainsi que Copán, Ocotepeque et La Paz (Honduras). Cette évaluation a permis de collecter des données sensibles sur la composition des ménages, la productivité et les sources de revenus, afin de déterminer avec précision l'écart réel par rapport au revenu décent (Living Income Benchmark).

Sustainable Agriculture Supply Chains Initiative (SASI)

La SASI œuvre pour une transformation économique, sociale et écologique durable des chaînes d'approvisionnement agricoles mondiales. En collaboration avec les acteurs politiques, économiques et de la société civile, elle inscrit les enjeux de durabilité à l'agenda et contribue à façonner le débat politique. Elle est mise en œuvre par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH pour le compte du ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ).

Résultats

Les résultats de l'évaluation dressent un tableau nuancé : si les prix élevés du café durant l'année de récolte 2024/2025 ont permis à environ deux tiers des ménages interrogés d'atteindre des revenus supérieurs au benchmark, de nombreux petits producteurs – en particulier ceux disposant de faibles superficies ou d'une productivité limitée – vivent encore en dessous de ce seuil.

Sur la base de ces enseignements, la prochaine phase clé s'est déroulée au printemps 2026 : des ateliers multi-parties prenantes ont été organisés au Honduras (mars) et au Pérou (mai) afin de finaliser la stratégie de mise en œuvre avec les partenaires locaux et les exportateurs.

Avec la conclusion de ces préparatifs, les projets opérationnels démarrent désormais dans les pays d'origine. Un levier central réside dans l'adoption de pratiques d'achat responsables, incluant le mapping de chaînes d'approvisionnement transparentes et le test de modèles de prix intégrant le Living Income Reference Price (LIRP). Parallèlement, les systèmes de production sont renforcés sur le terrain grâce à des mesures ciblées d'adaptation climatique, des analyses de sol et des formations générales à la gestion financière. L'objectif est d'accompagner les ménages situés en dessous du benchmark par des gains de productivité et une diversification des revenus, tout en développant des approches reproductibles à grande échelle pour l'ensemble du secteur.

Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement de la noix de cajou



Cajou Way To Go – Création de valeur en Tanzanie (LI)



Contexte

La chaîne d'approvisionnement mondiale de la noix de cajou est traditionnellement marquée par des inégalités structurelles, car une grande partie des noix récoltées dans les pays africains est expédiée en Asie du Sud-Est pour y être transformée. Cette dissociation entre production et transformation fait que la création de valeur locale reste faible dans les régions d'origine, et que, souvent, les petits producteurs n'arrivent pas à générer un revenu décent. Pour inverser cette tendance, Lidl Pays-Bas a été, en 2022, le premier distributeur national à lancer les noix de cajou Way To Go. Le projet vise à maintenir la création de valeur en Tanzanie et à renforcer la résilience économique des régions productrices grâce à une collaboration directe avec des coopératives locales.

Méthodologie

Pour concrétiser cet objectif, Lidl s'appuie sur un modèle d'intégration locale et sur un système de primes fondé sur les données. En étroite collaboration avec Fairtrade Pays-Bas, le fournisseur Johnny Cashew et les coopératives de producteurs locales, une étude de benchmark approfondie a d'abord été menée afin de déterminer le niveau de revenu nécessaire pour garantir un salaire décent dans la région.

Sur cette base, un système de versement à deux volets a été mis en place. Tandis que la prime Fairtrade classique finance des projets collectifs, la prime additionnelle Way To Go – l'Income Improvement Premium – sert à améliorer les revenus : elle est versée à la fois sous forme d'allocation directe aux agriculteurs et de soutien à des projets communautaires. Cette prime est versée directement à la coopérative, en complément du prix minimum Fairtrade et de la prime Fairtrade, et vise à combler précisément l'écart entre les recettes au prix du marché et le Living Income Benchmark calculé.

Parmi les principaux jalons des investissements stratégiques en primes figure la stimulation ciblée de la productivité, tout en réduisant les coûts. Des mesures ont ainsi été financées pour permettre aux agriculteurs de produire un engrais de haute qualité à partir des déchets organiques issus de leurs propres exploitations. En outre, des investissements ont été réalisés dans l'acquisition de balances numériques afin de rendre le pesage des récoltes plus précis et de garantir une rémunération absolument fiable et équitable des producteurs. Cette approche holistique est complétée par une stratégie d'achat qui rémunère l'ensemble de la récolte – y compris ce que l'on appelle le « cashewbruchs » (les éclats de noix de cajou). Ces éclats sont ensuite valorisés de manière innovante, par exemple comme base pour notre fromage végétal Way To Go, ce qui améliore l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement et réduit les pertes alimentaires.

Résumé

Grâce à la relocalisation systématique des étapes de transformation en Tanzanie et à un soutien financier direct aux producteurs, l'initiative contribue de manière mesurable à la lutte contre la pauvreté et à la création d'emplois durables, en particulier pour les femmes. Les noix de cajou Way To Go bouclent le cycle économique directement sur place et réduisent en parallèle l'empreinte écologique en supprimant des trajets de transport inutiles via l'Asie.

Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement du thé



Thé Way To Go - Notre rôle de pionnier au Kenya (LI)



Contexte

En 2020, Lidl Royaume-Uni a été le premier distributeur britannique à publier une Human Rights Impact Assessment (HRIA) portant sur la chaîne d'approvisionnement du thé au Kenya. L'objectif était d'identifier les impacts potentiels des activités commerciales et de la chaîne d'approvisionnement sur les droits humains reconnus au niveau international, et d'engager un dialogue direct avec les parties prenantes et les titulaires de droits.

L'un des principaux résultats de cette analyse a été la mise en évidence de salaires et revenus trop faibles, en particulier pour les travailleurs des petites exploitations agricoles. Des prix du thé bas et fluctuants, associés à des coûts de production élevés et variables, rendent difficile pour les travailleurs et les ménages d'atteindre un niveau de vie décent.

Pour y répondre, Lidl Royaume-Uni introduit un nouveau thé certifié Fairtrade dans la gamme Way To Go, afin de progresser vers des revenus permettant de vivre dignement au Kenya.

Méthodologie

En partenariat avec Fairtrade, Lidl Royaume-Uni a été le premier distributeur britannique à élaborer un Living Income Reference Price (LIRP) pour le thé. La base méthodologique de la collecte de données dans la filière du thé noir reposait sur des discussions structurées en groupes de réflexion au Kenya. Y ont participé des agriculteurs et des experts techniques issus de quatre coopératives de la région West of Rift (Kericho), ainsi que des représentants du Tea Board of Kenya et de la Kenya Tea Development Association. Ce groupe s'est réuni pour comprendre la méthodologie LIRP, convenir des valeurs de chacune des variables intégrées dans le calcul, puis vérifier le résultat final.

Résumé

Avec le thé Way To Go, Lidl Royaume-Uni s'engage à investir dans des revenus permettant de vivre dignement au sein de la FINTEA Growers Co-operative Union (FINTEA-Kooperative) à Kericho, au Kenya. Lidl Royaume-Uni s'est engagé à payer le Fairtrade Living Income Reference Price (LIRP) pour 100 % du volume de thé acheté pour ce produit. Il s'agit d'une prime d'amélioration des revenus, qui contribue dans la durée à des revenus plus stables pour les producteurs – en complément du prix minimum Fairtrade et de la prime Fairtrade.

Le thé Way To Go sera disponible chez Lidl Royaume-Uni à partir de 2026. À partir de cette date, Lidl commencera à suivre et à documenter les impacts de ce produit sur les agriculteurs au sein de sa base d'approvisionnement.

Notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement textile



L'engagement de Lidl au sein de l'alliance sectorielle ACT (LW)

Contexte

Des solutions systémiques pour des salaires plus équitables

Chez Lidl, une conduite responsable constitue l'un des objectifs stratégiques essentiels pour assurer une réussite durable. Nous assumons nos responsabilités partout où nos actions exercent un impact sur les personnes et l'environnement. Comme nos produits textiles et chaussures sont fabriqués au sein de chaînes d'approvisionnement mondiales, il est de notre responsabilité de faire respecter des normes du travail et des conditions de travail dignes tout au long de la chaîne de valeur, afin de répondre aux multiples défis liés aux droits humains et à l'environnement.

Les bas salaires dans la chaîne de valeur textile constituent un défi systémique, résultant de l'interaction entre des facteurs externes et des leviers propres aux entreprises. Si des salaires minimums légaux insuffisants et une liberté syndicale limitée dans les pays de production affaiblissent les bases d'une rémunération équitable, nous reconnaissons également que les pratiques d'achat mondiales et la pression sur les prix sont des facteurs d'influence majeurs. Une amélioration durable nécessite donc, en plus de systèmes locaux de négociation collective solides, une conception plus responsable de nos propres processus d'approvisionnement, afin de permettre des salaires décents.

Neuf travailleurs sur dix de l'industrie de l'habillement au Bangladesh ne gagnent pas assez pour assurer une alimentation suffisante pour eux-mêmes et leur famille.¹⁸ En 2025, dans 31 des principaux pays de production de l'industrie de l'habillement, l'écart salarial moyen entre le salaire minimum national et un Living Wage atteignait 41 %.¹⁹ Avec une part d'environ 60 % des effectifs, les femmes constituent

l'ossature des chaînes d'approvisionnement textiles mondiales.²⁰ Elles sont toutefois exposées à un risque accru de discrimination structurelle (segmentation verticale) : du fait de leur concentration dans les niveaux les plus bas de la chaîne de valeur, elles gagnent nettement moins que les travailleurs masculins dans le secteur.²¹

Garantir des salaires décents dans l'industrie mondiale de l'habillement est indissociable d'une mise en œuvre effective de la liberté syndicale. Ce n'est que par la protection des droits syndicaux que les travailleurs peuvent revendiquer collectivement des salaires équitables et ainsi dépasser durablement le secteur des bas salaires.^{22,23,24}

Nous savons donc que des enjeux tels qu'une rémunération adéquate ont souvent des causes complexes et systémiques. C'est pourquoi nous misons sur des partenariats solides et sur l'initiative sectorielle ACT, afin de promouvoir des changements systémiques, durables et à large portée.

¹⁸ Poverty – “The True Price Of Fashion”

¹⁹ [The Industry Wage Gap](#)

²⁰ ILO, [How to achieve gender equality in global garment supply chains](#)

²¹ ILO, [Women lag behind men in terms of equal pay for work of equal value](#)

²² [Amnesty International, 2024](#)

²³ ETI, 2024, [Türkiye's Apparel and Textile Sector: Insights from local perspectives](#)

²⁴ [ETI responds to new research on garment workers' rights across South Asia](#)

Méthodologie

Depuis 2019, Lidl est le premier distributeur alimentaire allemand à s'engager au sein de l'alliance sectorielle ACT (Action, Collaboration, Transformation).

ACT (Action, Collaboration, Transformation)

ACT est une initiative réunissant des marques internationales de textile, des distributeurs et l'organisation syndicale mondiale IndustriALL Global Union, qui œuvre pour des salaires décents dans la chaîne d'approvisionnement textile et habillement. Il s'agit du premier accord mondial visant cet objectif par le biais de conventions collectives sectorielles dans les pays de production, soutenues par les pratiques d'achat des marques.

Aux côtés d'autres entreprises membres et d'IndustriALL, sous la coordination de la fondation ACT Stichting, Lidl s'engage à établir ces conventions collectives sectorielles comme levier systémique pour une rémunération équitable. L'initiative couvre aujourd'hui le Bangladesh, le Cambodge et la Turquie, et évalue actuellement le potentiel d'un programme national au Sri Lanka.

²⁵ ACT: [ACT and Purchasing Practices](#)

Les programmes par pays se trouvent à des stades différents, et le niveau d'engagement varie en fonction des contextes nationaux spécifiques ainsi que du cadre politique actuel et de ses évolutions.

Nous soutenons les objectifs de l'initiative en appliquant les ACT Global Purchasing Practices Commitments, un pilier essentiel visant à améliorer les conditions de travail dans l'industrie textile :

ACT Global Purchasing Practices Commitments (Engagements mondiaux ACT en matière de pratiques d'achat)²⁵

- ◇ Commitment 1 : intégration des salaires comme coût individuel dans les prix d'achat
- ◇ Commitment 2 : conditions de paiement équitables
- ◇ Commitment 3 : meilleure planification et prévisions
- ◇ Commitment 4 : formations sur l'approvisionnement et les achats responsables
- ◇ Commitment 5 : mise en œuvre de stratégies de sortie responsables

Mise en œuvre des ACT Commitments

Lidl participe systématiquement aux Purchasing Practices Assessments bisannuels ainsi qu'aux Purchasing Practices Self-Assessments, afin de mesurer le niveau de mise en œuvre des cinq engagements mondiaux en matière de pratiques d'achat. Nous analysons en continu les résultats de ces évaluations pour optimiser nos processus internes, notamment en renforçant les compétences de nos équipes d'achat en matière de pratiques durables et en appliquant des stratégies de sortie responsables. [\[HRPR\]](#)

Résultats :

Mise en œuvre d'ACT au Cambodge

ACT Cambodge est le programme phare de l'initiative. Il s'est développé avec succès grâce à une collaboration solide et effective entre les représentants des employeurs, les organisations syndicales et les marques acheteuses présentes dans le pays.

Au-delà de la vérification des salaires minimums versés par des audits et certifications indépendants, Lidl mise sur la montée en compétences proactive de ses partenaires commerciaux.

En amont de la signature de l'ACT Cambodia Brand Agreement, nous avons formé en 2024, avec l'appui d'un prestataire externe, les fournisseurs concernés à l'application des lignes directrices ACT relatives au calcul et à l'isolation des coûts salariaux (Ring-Fencing). En 2025, nous poursuivons ce travail en développant, avec un prestataire externe, nos outils internes de calcul des coûts salariaux, afin de rendre le processus plus intuitif et plus efficace pour les producteurs. Une version enregistrée de la formation en ligne dédiée à l'outil a également été réalisée et diffusée auprès des sites de production concernés.

En collaboration avec un fournisseur et deux sites de production, l'outil révisé a été testé en 2025.

Un levier essentiel pour des salaires décents réside dans les conventions collectives sectorielles. Pour soutenir leur introduction au Cambodge, Lidl a identifié, avec ses fournisseurs, des producteurs stratégiques dans le pays et les a informés du contenu de la convention collective élaborée conjointement par l'association professionnelle TAFTAC et les syndicats affiliés à IndustriALL. Dans ce cadre, nous avons également clarifié nos engagements dans le cadre de l'accord-cadre mondial conclu avec IndustriALL. Nous sommes en dialogue actif avec nos partenaires afin d'examiner les possibilités de

signature de la convention collective au niveau des sites de production et d'identifier des solutions communes.

Sous l'égide d'ACT, des entreprises internationales, des producteurs et des syndicats au Cambodge ont constitué une Brand-Employer-Union Group afin de développer ensemble un cadre de relations professionnelles dans la chaîne d'approvisionnement. Ce cadre vise à permettre des augmentations salariales négociées dans les conventions collectives, à renforcer les relations professionnelles et à soutenir une industrie stable et compétitive.

Dans une avancée historique, les parties ont convenu d'un cadre de convention collective soutenu par les marques, marquant une étape majeure.²⁶ ACT Cambodge combine ainsi dialogue social, engagement des parties prenantes et négociation collective, avec des engagements ciblés et contraignants des marques en matière de pratiques d'achat.

En 2024, Lidl a signé pour la première fois un accord contraignant avec l'organisation syndicale mondiale IndustriALL concernant le programme ACT au Cambodge. Par cet accord, Lidl s'est engagé juridiquement à soutenir la mise en œuvre de la convention collective (CBA) standardisée pour les sites de production

cambodgiens. Les éléments clés du CBA ont été élaborés par TAFTAC et les syndicats membres d'IndustriALL. L'accord entre Lidl et IndustriALL inclut également des engagements en matière de transparence des coûts salariaux dans les négociations avec les fournisseurs ayant signé une convention collective, ainsi que le paiement des coûts salariaux majorés dès lors que le CBA standardisé est signé sur un site de production de Lidl. En 2026, Lidl a signé la prolongation de l'accord contraignant avec IndustriALL, poursuivant ainsi son engagement pour la mise en œuvre de conventions collectives soutenues par les marques au niveau sectoriel dans le cadre de l'initiative ACT, spécifiquement pour le Cambodge.

²⁶ [ACT Cambodia Report](#)

Constats

La mise en place de revenus et de salaires décents n'est pas un objectif qu'un acteur peut atteindre seul. Notre travail mené jusqu'ici le montre clairement : chaque chaîne d'approvisionnement est un système dynamique, qui ne peut devenir plus résilient et plus équitable que par l'action concertée de l'ensemble des parties prenantes.

Pour ancrer durablement des projets Living Wage et Living Income dans les structures des chaînes d'approvisionnement, Lidl a besoin de partenaires solides et fiables, au premier rang desquels nos partenaires commerciaux directs. Parce que la mise en place de revenus et de salaires décents exige un effort collectif, nous nous engageons

activement dans des alliances intersectorielles telles que les alliances Living Wage avec IDH en Belgique et au Royaume-Uni, le Forum du cacao durable, le groupe de travail café du commerce de détail de la SASI, ou encore l'initiative ACT dans le secteur textile.

Nous faisons avancer cette démarche collective en menant nos propres projets. Nous sommes convaincus que des travaux pionniers opérationnels constituent un levier indispensable pour impulser des transformations à l'échelle du marché. En testant et en démontrant la faisabilité pratique dans des projets pilotes, afin d'identifier des approches reproductibles, nous jouons un rôle de catalyseur.

Nous sommes convaincus que cela accélère de manière significative la mise en place systématique d'une rémunération équitable tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Dans le même temps, nous considérons ce processus comme un apprentissage mutuel : nous partageons activement nos enseignements dans les dialogues sectoriels et bénéficions tout autant de l'expérience d'autres entreprises. Voir le succès d'approches innovantes à l'échelle de l'ensemble du secteur constitue pour nous un signal fort et un encouragement à poursuivre le développement de notre engagement, et à définir ensemble de nouveaux standards.

Living Wage

Pour pouvoir calculer et combler de manière fiable les écarts salariaux, une base de données solide est indispensable. Une infrastructure fonctionnelle de collecte de données constitue pour nous une condition essentielle afin de calculer avec précision la part de Lidl dans la réduction des écarts salariaux par rapport à un salaire décent, et de la mettre en œuvre de manière ciblée.

Nous misons sur la qualité : grâce à des vérifications régulières et des audits directement sur le terrain, nous nous assurons que les mesures bénéficient réellement aux travailleurs. Cette vérification nous offre, ainsi qu'à nos clients, la sécurité nécessaire pour nos rapports d'avancement (Claims) et garantit une mise en œuvre correcte.

Chaque chaîne d'approvisionnement est dynamique et nécessite la collaboration de l'ensemble des acteurs pour garantir durablement des salaires décents. Outre la prise de responsabilité active des entreprises – y compris Lidl –, il est essentiel de mettre en place des cadres nationaux fiables dans les pays d'origine. Cela inclut notamment le renforcement des systèmes de salaire minimum, capables d'assurer durablement des salaires équitables pour les travailleurs. Nous considérons

également que la promotion de conventions collectives sectorielles couvrant l'ensemble de l'industrie constitue une approche clé pour améliorer les salaires des travailleurs. Des solutions sectorielles garantissent que des salaires équitables ne deviennent pas un désavantage concurrentiel pour certains sites, mais un standard pour toute une région. Elles favorisent un dialogue équilibré entre employeurs et syndicats et instaurent une culture de négociation locale qui assure, à long terme, des conditions de travail stables et équitables – bien plus efficacement que des contrôles externes seuls.



Banane

Le succès de notre projet visant à combler les écarts salariaux imputables à Lidl repose largement sur la transparence salariale et une excellente disponibilité des données, que nous pouvons maintenir grâce à nos partenaires commerciaux et aux plantations. Comme le concept de salaire décent reste encore nouveau pour de nombreux acteurs, nous investissons continuellement dans le renforcement des capacités au sein des chaînes d'approvisionnement : cela comprend des formations régulières ainsi que des audits.

Compte tenu de chaînes d'approvisionnement dynamiques et de cadres politiques et économiques en évolution, nous intégrons de manière systématique des analyses et des formations continues dans nos cycles de projet. Nous nous assurons ainsi de pouvoir réagir avec flexibilité aux changements et de poursuivre de manière constante la trajectoire définie pour nos marchés prioritaires dans le cadre du Living Wage Banane Project de Lidl International – Allemagne, Autriche, Suisse, Pays-Bas, Belgique et Danemark – ainsi que du Living Wage Banane Project de Lidl Royaume-Uni.

Nous évaluons également en continu la participation à des projets transversaux dans notre chaîne d'approvisionnement de la banane pour des origines pertinentes, comme la participation de Lidl France au projet Côte d'Ivoire avec Banana Link et IDH jusqu'à la finalisation en 2024, visant à renforcer les syndicats locaux et à établir des benchmarks Living Wage locaux.



Textile (ACT)

Lidl s'attaque aux bas salaires dans la chaîne de valeur textile mondiale par un engagement collectif au sein de l'initiative ACT (Action,

Collaboration, Transformation) et par le travail associé sur des pratiques d'achat responsables. Face à des écarts salariaux considérables et à une discrimination structurelle, nous misons, dans le cadre d'ACT, sur la mise en place de conventions collectives sectorielles afin de renforcer la liberté syndicale et de garantir durablement des rémunérations équitables. Un jalon important est notre accord juridiquement contraignant pour le Cambodge (2024), par lequel nous nous engageons à la transparence et à la prise en charge des hausses de coûts salariaux liées aux conventions collectives signées. Grâce à la mise en œuvre des ACT Purchasing Practices, à des formations ciblées sur l'isolation des coûts salariaux (« Ring-Fencing ») et au développement d'outils numériques de calcul, nous renforçons activement les capacités de nos équipes achats et de nos partenaires, afin de progresser de manière constante vers des salaires décents et de favoriser des conditions de travail stables et compétitives.

Living Income

Alors que, pour les salaires décents, le renforcement des systèmes nationaux constitue un levier central, la situation est plus complexe lorsqu'il s'agit des revenus des petits producteurs. Souvent, l'instauration de prix minimums fixes pour les matières premières ne sont que partiellement efficaces et peut entraîner des distorsions de marché. La mise en œuvre requiert donc une grande finesse et une connaissance approfondie des chaînes d'approvisionnement concernées. C'est pourquoi nous misons sur des approches holistiques avec des partenaires tels que Fairtrade.

Nos mesures permettent d'augmenter immédiatement les revenus. Lorsque le prix du marché ne suffit pas à garantir une vie digne, nous utilisons le Living Income Reference Price (LIRP) comme instrument stratégique et assurons un ajustement différentiel.

Dans tous nos projets, nous soutenons également les producteurs dans la création de sources de revenus complémentaires, par exemple dans le cacao.

L'objectif est de réduire la dépendance aux fluctuations des prix mondiaux en encourageant la diversification : culture d'autres plantes, élevage de petits animaux ou transformation locale. Ce n'est que par cette combinaison – un soutien financier immédiat quelle que soit la situation du marché, le renforcement des capacités locales et une collaboration étroite avec le secteur – que nous pouvons créer durablement des moyens de subsistance stables dans les régions d'origine.



Cacao

Une véritable transformation du secteur du cacao n'est possible que si les projets pilotes réussis sont étendus à plus grande échelle. En élargissant notre programme Living Income à l'ensemble de notre assortiment de tablettes de chocolat de marque propre, nous faisons d'un concept éprouvé le nouveau standard dans cinq marchés européens. Notre objectif est de générer un impact mesurable pour des milliers de familles de producteurs au Ghana et en Côte d'Ivoire, grâce à la combinaison du Lidl Booster, de mécanismes de stabilisation des prix et d'une diversification ciblée des revenus.

En utilisant le Living Income Reference Price (LIRP) comme boussole, nous assumons notre responsabilité pour des chaînes de valeur plus équitables. Nous envoyons ainsi un signal fort au secteur : un revenu décent n'est pas un projet optionnel, mais le fondement d'une production de cacao durable.



Café

Des changements efficaces dans le secteur du café nécessitent à la fois des projets ciblés sur le terrain et de solides coopérations sectorielles. Avec notre café Way To Go au Honduras, nous renforçons la sécurité économique grâce à des primes d'amélioration des revenus et favorisons la stabilité sociale par des formations en leadership féminin. Parallèlement, nous nous engageons dans l'initiative intersectorielle SASI, au sein du groupe de travail café du commerce de détail, afin d'ancrer durablement les revenus décents dans le commerce allemand grâce à des pratiques d'achat responsables et des chaînes d'approvisionnement transparentes. Un levier essentiel consiste à mesurer précisément les écarts de revenus au moyen de Baseline Assessments, puis à tester des modèles de prix intégrant le Living Income Reference Price

(LIRP). En combinant des gains de productivité et la promotion ciblée de sources de revenus complémentaires, nous renforçons la résilience des groupes marginalisés face aux chocs climatiques et aux fluctuations du marché.



Cajou

Avec notre engagement dans la chaîne d'approvisionnement de la noix de cajou en Tanzanie, nous démontrons que la sécurisation durable des revenus est indissociable du développement de la valeur ajoutée locale. Aux côtés de nos partenaires Fairtrade Pays-Bas et Johnny Cashew, nous remettons en cause la répartition traditionnelle et inefficace de la chaîne d'approvisionnement en relocalisant la transformation dans le pays d'origine. Un levier central pour combler les écarts de revenus est notre système de primes à deux volets : sur la base d'études de benchmark solides, nous combinons la prime collective Fairtrade avec un versement direct additionnel Way To Go. Ce mécanisme garantit que la valeur financière supplémentaire parvient immédiatement là où elle est nécessaire pour atteindre un revenu décent.

Au-delà de la seule dimension prix, nous misons sur une approche globale alliant efficacité et responsabilité environnementale. Grâce à notre stratégie d'achat « Full Crop », qui valorise également les éclats de cajou pour des produits innovants tels que nos alternatives végétales au fromage, nous réduisons les pertes alimentaires tout en maximisant les revenus des producteurs. Cet approche intégrée crée non seulement des emplois durables et équitables – en particulier pour les femmes – mais réduit aussi considérablement l'empreinte écologique de la chaîne d'approvisionnement en supprimant les détours logistiques via l'Asie. Le projet cajou constitue ainsi un exemple emblématique de la manière dont la résilience économique et la lutte structurelle contre la pauvreté peuvent être efficacement étendues grâce à une intégration locale renforcée.



Thé

Dans la chaîne d'approvisionnement du thé, Lidl Royaume-Uni joue un rôle de pionnier en intégrant directement les obligations de diligence raisonnable en matière de droits humains dans ses modèles de prix opérationnels. Cette démarche s'appuie sur une Human Rights Impact Assessment (HRIA) approfondie menée

dans le secteur du thé au Kenya, qui a mis en évidence la sous-rémunération structurelle des exploitations familiales, aggravée par la volatilité des prix mondiaux. En étroite collaboration avec Fairtrade et des experts locaux, Lidl Royaume-Uni a ensuite été le premier distributeur britannique à développer un Living Income Reference Price (LIRP) pour le thé. Ce travail repose sur une approche participative : avec l'implication du Tea Board of Kenya et de coopératives locales, les variables nécessaires à un revenu décent ont été précisément définies et vérifiées.

La mise en pratique s'effectue via notre gamme Way To Go, qui établira à partir de 2026 une nouvelle référence pour un approvisionnement responsable en thé. Pour 100 % du volume acheté auprès de la coopérative FINTEA au Kenya, Lidl Royaume-Uni s'engage à verser le LIRP – en plus du prix minimum Fairtrade et de la prime Fairtrade. Grâce à ce mécanisme de paiement en trois volets, nous découplons les revenus des producteurs des fluctuations du marché et créons une base fiable pour un niveau de vie décent. Dès le lancement commercial en 2026, nous suivrons en continu les effets de ces investissements ciblés afin d'évaluer l'efficacité de nos actions et de générer des enseignements reproductibles pour l'ensemble du secteur.



Nos projets « Way To Go » existants se poursuivent sans changement sur le fond, mais seront désormais présentés sous les appellations « Living Income Café », « Living Income Cajou » et « Living Income Thé ». Afin de répondre aux nouvelles exigences réglementaires de la directive EmpCo (Empowering Consumers for the Green Transition Directive), nous renoncerons à l'avenir à l'utilisation du terme « Way To Go » sur nos produits ainsi que dans notre communication. Notre engagement en faveur de revenus décents demeure inchangé.

Perspective

Les progrès et initiatives présentés ici le montrent clairement : la mise en place à grande échelle de revenus et de salaires décents n'est pas un sprint, mais un processus de transformation continu. Il apparaît également que la combinaison de mécanismes de prix équitables et du renforcement des structures locales constitue un levier efficace pour ancrer durablement des changements systémiques dans nos chaînes d'approvisionnement.

Nous continuerons à évaluer rigoureusement notre engagement, à identifier des approches reproductibles et à intensifier le dialogue avec nos partenaires et les initiatives sectorielles. Notre objectif reste inchangé : faire progresser la durabilité et la justice sociale afin que des conditions de vie équitables soient solidement établies pour toutes les personnes au sein de nos chaînes d'approvisionnement.



Glossaire

Glossaire

ACT (Action, Collaboration, Transformation)	ACT est une initiative réunissant des marques internationales de textile, des distributeurs et l'organisation syndicale mondiale IndustriALL Global Union, qui œuvre pour des salaires décents dans la chaîne d'approvisionnement textile et habillement. Il s'agit du premier accord mondial visant cet objectif par le biais de conventions collectives sectorielles dans les pays de production, soutenues par les pratiques d'achat des marques. ²⁷
Anker Research Institute (ARI)	L'Anker Research Institute est une organisation à but non lucratif fondée en 2020 par Richard Anker et Martha Anker, avec le soutien de la Global Living Wage Coalition. L'Institut établit des benchmarks pour les salaires et revenus décents dans le monde entier, ainsi que plus de 100 valeurs de référence Anker et estimations régionales dans un nombre croissant de pays. Il mène également des recherches de haute qualité sur les salaires et revenus décents, portant notamment sur des thématiques telles que le genre, la migration, les salaires pratiqués localement (Prevailing Wages) et bien d'autres sujets.
Asian Floor Wage Alliance (AFWA)	L'Asian Floor Wage Alliance (AFWA) a été créée en 2007 en tant qu'alliance sociale et syndicale transnationale, dirigée par des organisations asiatiques et des travailleurs. Elle relie des pays producteurs de vêtements (tels que le Bangladesh, le Cambodge, l'Inde, l'Indonésie, le Pakistan, le Myanmar et le Sri Lanka) aux régions consommatrices (États-Unis et Europe). Son objectif est de lutter contre les salaires de misère, la discrimination fondée sur le genre et les atteintes à la liberté d'association dans les réseaux mondiaux de production textile. ²⁹

²⁷ [ACT on Living Wages](#)
²⁸ [Anker Research Institute](#)
²⁹ [Asian Floor Wage](#)

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH	La Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH est une agence fédérale allemande de coopération au développement. Mandatée par le gouvernement fédéral – en particulier par le ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) – elle met en œuvre des projets dans le monde entier visant à promouvoir le développement durable, l'éducation et la consolidation de la paix. ³⁰
Fair Wage Network	Le Fair Wage Network, fondé par Daniel Vaughan-Whitehead et Aurret van Heerden, avait pour objectif de faire progresser les pratiques salariales tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales et d'intégrer l'approche « Fair Wage » aux niveaux national et international. Nous nous attachons à accompagner les entreprises dans la mise en place de systèmes salariaux équitables, durables et performants au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, en soutenant l'évolution de leurs standards et pratiques salariales. En combinant coopération, données et expertise, le Fair Wage Network aide les entreprises à renforcer leurs standards salariaux tout en améliorant leur performance en matière de durabilité et en favorisant une création de valeur à long terme. ³¹
Fairtrade	Fairtrade est une organisation internationale qui œuvre dans le monde entier pour des relations commerciales équitables et qui met en lien producteurs, entreprises et consommateurs sur un pied d'égalité. Elle aide les familles de producteurs et les travailleurs des pays d'origine à sortir de la pauvreté par leurs propres moyens, à renforcer leur position dans le commerce mondial et à façonner leur vie de manière autonome. Introduit en 2002, le label Fairtrade fixe des standards généraux (pour les organisations de petits producteurs, les plantations ou la production sous contrat), des standards produits qui définissent des exigences spécifiques à chaque filière, ainsi qu'un standard pour les négociants (Trader Standard), qui encadre les règles applicables aux négociants et aux fabricants (notamment les modalités de paiement ou les règles relatives aux produits mélangés). ³²
FLOCERT	FLOCERT est un prestataire mondial de premier plan dans les domaines de l'audit et de la certification, proposant notamment les certifications Fairtrade. FLOCERT fournit également d'autres services de certification et de vérification, ainsi que des solutions de durabilité sur mesure visant à promouvoir l'équité dans le commerce mondial. ³³

³⁰ [GIZ](#)

³¹ [Fair Wage About Us](#)

³² Fairtrade

³³ [FLOCERT Oui nous sommes](#)

Forum Kakao	Nachhaltiger	Le Forum Nachhaltiger Kakao e.V réunit le gouvernement fédéral allemand, représenté par le ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) et le ministère fédéral de l'Alimentation et de l'Agriculture (BMEL), l'industrie allemande de la confiserie, le commerce allemand des denrées alimentaires et la société civile allemande. Ensemble, ils forment une initiative multipartite qui ambitionne les conditions de vie des cultivateurs de cacao et de leurs familles, de veiller à la conservation des ressources naturelles et à la biodiversité des pays producteurs de cacao, ainsi que d'augmenter la proportion du cacao cultivé et vendu conformément aux standards de durabilité. ³⁴
Global Coalition (GLWC)	Living Wage	La Global Living Wage Coalition (GLWC) est une alliance internationale d'organisations engagées dans la mise en œuvre de salaires décents à travers le monde. Elle fonctionne comme un partenariat réunissant deux réseaux indépendants aux missions et domaines d'action complémentaires : l'Anker Research Institute et le GLWC Action Network (Action Network). ³⁵
Good Practices (GAP)	Agricultural	Les Good Agricultural Practices (GAP) sont un ensemble de lignes directrices et de standards volontaires, fondés sur des bases scientifiques, visant à garantir une production et une gestion sûres et durables des cultures et des animaux d'élevage. Elles ont pour objectif de réduire les risques de contamination microbienne, de protéger l'environnement et d'assurer la sécurité des aliments destinés aux consommateurs. ³⁶
Human Rights Assessment (HRIA)	Impact	Une Human Rights Impact Assessment (HRIA) désigne l'évaluation d'impact sur les droits humains, entendue comme un processus permettant d'identifier, de prévoir et de traiter de manière systématique les effets potentiels qu'une activité commerciale, une politique publique ou un accord commercial peut avoir sur les droits humains. ³⁷

³⁴ [Kakaoforum – À propos de nous](#)

³⁵ [Global Living Wage About](#)

³⁶ [Control Union good agricultural practices](#)

³⁷ The Danish Institute for Human Rights: Introduction to human rights impact assessment, 2023.

Internationale Union der Lebensmittel- und Landarbeiter (IUL)	L'Internationale Union der Lebensmittel- und Landarbeiter (IUL, en anglais IUF) est la fédération syndicale mondiale représentant les travailleurs de l'agriculture, de l'industrie agroalimentaire, de la restauration et de l'industrie du tabac. Avec plus de 10 millions de membres dans 128 pays, elle coordonne des campagnes et des actions syndicales internationales. ³⁸
Living Income Community of Practice, LICOP	La Living Income Community of Practice est une alliance de partenaires engagés en faveur de communautés rurales prospères et économiquement résilientes, intégrées aux chaînes d'approvisionnement mondiales des produits alimentaires et agricoles. Son objectif est de soutenir des initiatives visant à améliorer les revenus des petits producteurs afin de les rapprocher d'un revenu décent. Cette démarche vise à permettre aux petits producteurs d'atteindre un niveau de vie adéquat. ³⁹
Living Income Reference Price (LIRP)	Le Living Income Reference Price (LIRP) est un prix de référence calculé indiquant le montant que les producteurs doivent recevoir par kilogramme de matière première pour qu'un ménage, avec une taille d'exploitation réaliste et un rendement durable, puisse atteindre un revenu décent. ⁴⁰
Sustainable Agriculture Supply Chain Initiative (SASI)	La SASI œuvre pour une transformation économique, sociale et écologique durable des chaînes d'approvisionnement agricoles mondiales. En collaboration avec les acteurs politiques, économiques et de la société civile, elle inscrit les enjeux de durabilité à l'agenda et contribue à façonner le débat politique. Elle est mise en œuvre par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH pour le compte du ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ). ⁴¹

³⁸ [IUF](#)³⁹ [living-income](#)⁴⁰ [Fairtrade Living Income Reference Price \(LIRP\)](#)⁴¹ [Sustainable Supply Chains](#)

The Sustainable Trade Initiative (IDH)	IDH est une organisation mondiale qui opère à l'interface entre l'agriculture et les marchés. Son objectif est de transformer les marchés agricoles de manière à favoriser des moyens de subsistance durables, une sécurité d'approvisionnement à long terme et un environnement résilient. Pour ce faire, IDH rassemble les parties prenantes, mobilise des investissements et contribue à l'élaboration de systèmes alimentaires capables de résister aux crises. ⁴²
WageIndicator Foundation	La WageIndicator Foundation est une organisation mondiale, indépendante et à but non lucratif, qui collecte, compare et diffuse des informations sur les salaires minimums, les salaires décents, les barèmes salariaux décents, les revenus décents, les salaires et rémunérations, le droit du travail, les conventions collectives ainsi que le travail sur plateforme et le travail indépendant numérique. ⁴³

⁴² Pour plus d'informations :

<https://idh.org/>

⁴³ [WageIndicator](#)

Crédits photos

Page 1	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG
Page 16	AdobeStock_65593211
Page 17	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG
Page 18	Copyright Cana Group Corp.
Page 25	Copyright IDH
Page 26	Copyright Afrikanische Frucht-Compagnie GmbH
Page 27	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG
Page 31	AdobeStock_285182248
Page 35	AdobeStock_215424148
Page 38	AdobeStock_311702217
Page 40	AdobeStock_545721980 AdobeStock_544863635
Page 42	AdobeStock_167693437
Page 50	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG

Contact

Lidl Belgique & Luxembourg
Guldensporenpark 90J
9820 Merelbeke-Melle

Références complémentaires sur la RSE

www.lidl.be

Avis relatif aux droits d'auteur

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

Note relative au genre

Pour des raisons de lisibilité, cette publication utilise la forme masculine pour les désignations de personnes et les termes se rapportant à des personnes. Ces termes s'appliquent en principe à tous les genres, dans un souci d'égalité de traitement. La forme abrégée est utilisée uniquement à des fins rédactionnelles et n'implique aucun jugement de valeur.

© Lidl Belgique & Luxembourg