

LIDL

Marque: Lidl

- **Filières d'approvisionnement** : Lidl n'a pas fourni cette information.
Lidl ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Lidl n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 18 milliards
- **Bénéfice 2012** : inconnu
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 315 000
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : Plus de 10 000 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Notre code de conduite mentionne clairement l'objectif de payer un "salaire vital". Cette condition se retrouve dans tous les contrats passés avec nos partenaires commerciaux. »

« Conformément à sa coopération avec le Fair Wage Network de l'OIT (Organisation internationale du travail), le BSCI souligne l'importance de traiter les aspects qualitatifs des salaires (moyen de paiement, délais et caractère officiel du paiement, prise en compte des compétences et du niveau d'éducation du travailleur, et égalité de traitement pour les employés travaillant à plein-temps, mi-temps ou à la pièce. Il est important de traiter les aspects quantitatifs et qualitatifs. Ne se concentrer que sur le quantitatif ne suffit pas. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Si vous avez lu les déclarations des autres entreprises membres du BSCI, tout ceci vous paraîtra relever de la rengaine. Comme plusieurs de ces entreprises, Lidl s'est principalement contenté de répéter les réponses fournies par le BSCI. Toutefois, les informations complémentaires mettent en lumière des projets intéressants menés au Bangladesh qui viennent s'ajouter au respect des règles habituelles prescrites par le BSCI.

EN DÉTAILS

L'entreprise dispose-t-elle d'un référentiel de salaire vital accessible au public ?

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Lidl déclare : « Nous attendons de tous nos fournisseurs qu'il respectent les conventions fondamentales de l'OIT. Pour les pays à risque, en général, les audits menés dans le cadre du BSCI se concentrent sur la liberté d'association et le droit de négocier collectivement.

Lidl mentionne également un « Supplier Qualification Programme » (SQP - Programme de Qualification des Fournisseurs) que l'entreprise a lancé au Bangladesh en partenariat avec GIZ (la société allemande de coopération internationale) : « Le SQP auquel participent actuellement huit fournisseurs pour un total de 26 000 travailleurs possède un module sur la liberté d'association et le droit de négocier collectivement. Ces droits et les avantages qui résident dans l'organisation de la force de travail sont explicitement communiqués aux managers et aux travailleurs des usines participantes [...] L'approche par le dialogue utilisée pour la formation a été conçue lors d'une table ronde sur les codes de conduite à laquelle ont participé des syndicats et des ONG. »

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Dans le cadre du même projet mené au Bangladesh, Lidl a travaillé à l'amélioration des salaires par le biais de deux méthodes : premièrement, en garantissant que les heures supplémentaires soient payées convenablement et que les travailleurs soient correctement catégorisés en fonction de leur travail. Deuxièmement, l'entreprise a déclaré : « Au Bangladesh, nous avons chargé GIZ d'organiser le paiement de primes directes aux travailleurs employés par un fournisseur en reconnaissance de la qualité de leur travail. Nous mettons en œuvre cette mesure pilote afin d'évaluer si un tel système peut être intégré aux structures existantes et pour déterminer s'il est possible d'encourager d'autres acheteurs de textile à appliquer des mesures similaires ». Le paiement équivaut à « plus d'un mois de salaire venant s'ajouter au salaire mensuel payé par le fournisseur » et prend place deux fois par an depuis octobre 2011.

Dialogue et collaboration

Lidl est membre de l'initiative d'entreprises BSCI et a travaillé avec GIZ sur son projet pilote au Bangladesh.

Stratégie vers un salaire vital

Mis à part son projet pilote au Bangladesh, Lidl ne nous a fait parvenir aucune information sur une quelconque stratégie consistant à améliorer les conditions de travail au sein de ses filières d'approvisionnement. Bien que ce

projet ait été lancé en octobre 2011, il semblerait que Lidl n'ait pas l'intention d'étendre ce projet à d'autres pays.

NOTRE COMMENTAIRE

Le travail qu'entreprend Lidl au Bangladesh est intéressant. Les primes biannuelles sont également porteuses d'espoir. Toutefois, nous nous posons de nombreuses questions quant à ce projet. Ce système de prime restera-t-il un test isolé ou l'entreprise a-t-elle l'intention de l'étendre à l'ensemble de ses filières d'approvisionnement ? Comment la prime est-elle calculée ? Sans engagement ou information supplémentaire sur ce que signifie cette initiative pour l'entreprise, il est difficile de juger comment ce système peut changer la vie des travailleurs. Nous espérons en apprendre davantage.

L'entreprise semble toutefois se concentrer essentiellement sur sa participation au BSCI pour répondre à son devoir de diligence raisonnable vis-à-vis du respect des droits humains dans ses filières d'approvisionnement. Les projets évoqués par Lidl dans cette enquête sont louables, mais l'entreprise ne dispose pas de réelle stratégie pour garantir que les droits des travailleurs employés dans ses filières soient respectés.

Nous estimons qu'en se concentrant sur « les aspects qualitatifs et quantitatifs » du paiement des salaires, le BSCI passe à côté du vrai problème. Payer les travailleurs à temps et s'assurer que les salaires reflètent leurs compétences est certes important, mais le principal problème que rencontrent ces travailleurs est qu'ils ne gagnent pas suffisamment pour couvrir leurs besoins et ceux de leur famille, notamment pour nourrir leurs enfants. Nous ne disons pas que les problèmes qualitatifs ne sont pas importants et devraient être laissés de côté. Nous pensons simplement que les problèmes quantitatifs devraient être une priorité. Au cours de manifestations qui ont lieu de plus en plus fréquemment dans les pays de production de vêtements, les travailleurs revendiquent une amélioration quantitative des salaires. L'attention portée aux autres aspects du paiement des salaires ne doit pas nous détourner de l'urgente nécessité de lutter contre la pauvreté des travailleurs. Si les fournisseurs reçoivent une liste de 12 démarches à réaliser, dont une seule concerne l'augmentation des salaires, il est fort à parier que celle-ci sera la dernière à être mise en œuvre !

Avec un chiffre d'affaires supérieur à €18 milliards en 2012, ce géant de la distribution devrait assumer ses responsabilités au sein de ses filières d'approvisionnement et s'assurer que les droits de tous les travailleurs y sont respectés.