



Politique internationale sur le travail forcé



Février 2021

INTRODUCTION

En tant que sociétés disposant de chaînes d'approvisionnement mondiales, ALDI¹ est conscient de sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies, et comme indiqué dans sa Déclaration de principes relative au respect des droits de l'Homme et son Accord complémentaire en matière de normes sociales. Cette responsabilité englobe le droit de ne pas être soumis à l'esclavage et au travail forcé, ce qui signifie qu'ALDI ne tolère aucune forme de servitude ou d'esclavage, ni de travail forcé, asservi ou en servitude pour dette, de traite des êtres humains ou de travail non volontaire.

ALDI a élaboré cette politique en conformité avec les normes fondamentales suivantes :

- Déclaration universelle des Droits de l'Homme
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- Convention de l'OIT sur le travail forcé, 1930 (n° 29)
- Convention de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme (PDNU)
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Code de conduite de l'ETI
- Code de conduite de amfori BSCI
- UK Modern Slavery Act 2015 (Loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne)
- Australian Commonwealth Modern Slavery Act 2018 (Loi de 2018 du Commonwealth australien sur l'esclavage moderne)
- California Transparency in Supply Chains Act (Loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement)
- Dhaka Principles for Migration with Dignity (Principes de Dhaka sur la migration dans la dignité)

Ce document est la traduction française du document officiel en anglais. En cas de divergence entre les 2 versions, la version en langue anglaise de notre Politique sur le travail forcé fait foi.

Si une copie de la politique en anglais est souhaitée, elle est disponible sur le lien suivant :

https://www.aldi-nord.de/content/dam/aldi/germany/corporate/verantwortung/AN_Forced_Labour_policy_EN_final.pdf.res/1612450836333/AN_Forced_Labour_policy_EN_final.pdf

¹ ALDI désigne le Groupe ALDI SUD (ci-après également dénommé « ALDI SUD ») et le Groupe ALDI Nord (ci-après également dénommé « ALDI Nord »). Juridiquement, les deux entités sont des sociétés de commerce de détail indépendantes opérant sous la marque ALDI. La « Politique internationale sur le travail forcé » est publiée sur les sites web des entreprises ALDI.

NOTRE APPROCHE

Champ d'application

Aux fins du présent document, le terme « travail forcé » couvre tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une sanction et pour lequel cette personne ne s'est pas proposée volontairement. Il est aligné sur les définitions internationales de l'esclavage moderne dans les entreprises et inclut toute forme d'esclavage, de servitude, de traite des êtres humains, de servitude pour dettes et d'autres formes d'exploitation par le travail.

Le travail forcé ne se limite pas aux situations dans lesquelles le travailleur a été contraint par la violence ou l'intimidation ; il comprend également des moyens de contrôle plus subtils, notamment la tromperie et la fraude, la manipulation de la dette, la rétention du salaire ou des papiers d'identité, les menaces de dénonciation aux autorités gouvernementales, ou l'exploitation de la vulnérabilité ou des inégalités de pouvoir. Des particuliers, des entreprises ou des autorités publiques peuvent imposer un travail forcé, et ce dans n'importe quel secteur (formel ou informel).

Toutes les formes de travail forcé sont strictement interdites dans les chaînes d'approvisionnement d'ALDI. ALDI s'engage à mettre en œuvre des mesures qui respectent et mettent en œuvre les principes énoncés dans la présente politique sur le travail forcé et tous les partenaires commerciaux et autres fournisseurs d'ALDI doivent faire de même. Les « autres fournisseurs » comprennent tous les sous-traitants, les installations de production et les sites de production, y compris les usines, les exploitations agricoles et les bateaux de pêche, les prestataires de services, les entrepreneurs et les sous-traitants qui sont concernés par les chaînes d'approvisionnement et les processus commerciaux d'ALDI. Les principes décrits dans ce document s'appliquent aux processus commerciaux des partenaires commerciaux et des autres fournisseurs d'ALDI dans leur intégralité, et ne sont pas limités aux

processus de production ou aux services directement liés aux produits ALDI.

Les principes suivants s'appliquent de la même façon aux travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée, aux travailleurs informels, aux travailleurs saisonniers et temporaires, aux travailleurs contractuels et sous-traitants, aux travailleurs migrants et aux travailleurs à domicile.

Il ne doit y avoir aucune discrimination dans l'application de ces normes sur la base du sexe, du genre et de l'identité sexuelle, de l'appartenance ethnique, de la nationalité, de la race, de la couleur, de l'origine sociale, de la religion, des croyances, de l'âge, du statut juridique, des opinions politiques, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la grossesse, ou de l'appartenance ou de l'activité syndicale.

Principes

Exigences légales

ALDI s'engage à se tenir pleinement informé de toutes les lois et réglementations locales, régionales et internationales sur la protection de la main d'œuvre, applicables dans les pays fournisseurs et les pays importateurs, et dans tout autre pays où des opérations commerciales ont lieu, et exige de tous ses partenaires commerciaux qu'ils fassent de même. En cas de conflit entre les exigences d'ALDI, les lois locales et/ou les normes internationales, le principe offrant la meilleure protection aux travailleurs prévaudra.

Liberté du travail

Tous les travailleurs ont le droit de choisir leur emploi volontairement et librement, sans tromperie et sans menace de sanction. L'employeur ne doit pas exiger un travail ou un service d'une personne sous la menace de répercussions néfastes. Le travail ne doit pas être exigé en raison d'une dette. Les travailleurs ne doivent pas être menacés de violence ou de harcèlement physique, psychologique, sexuel ou sexiste.

Toutes les relations employeur-travailleur doivent être convenues sur le principe du consentement libre et éclairé. Chaque travailleur doit recevoir et accepter un contrat écrit et défini juridiquement avant de commencer à travailler ou de prendre tout autre engagement irréversible tel que la cessation d'un emploi précédent ou le départ de sa résidence actuelle pour se rendre dans le pays ou la région d'emploi. Les clauses du contrat doivent être claires et transparentes, dans une langue que le travailleur maîtrise, et décrire avec précision l'emploi, le lieu, l'employeur, les conditions de travail, les conditions de vie, les salaires et les avantages sociaux, la durée du contrat, le statut juridique du travailleur à son arrivée, et d'autres facteurs importants pour l'emploi du travailleur. Toute modification ultérieure des conditions susmentionnées par rapport au contrat initial doit être enregistrée et librement acceptée par toutes les parties concernées et ne doit pas se faire au détriment du travailleur. Si nécessaire, par exemple en raison d'un faible niveau d'alphabétisation, les termes du contrat doivent être expliqués verbalement de manière claire par une tierce partie, dans une langue que le travailleur maîtrise. Lorsque les contrats de travail existent en plusieurs versions, par exemple parce qu'ils ont été traduits, le contenu de ces versions doit être identique.

Les travailleurs doivent être libres de changer d'employeur quand ils le souhaitent, sous réserve uniquement du délai de préavis normal et/ou imposé par la loi. En cas de démission, il ne doit y avoir aucune menace, qu'elle soit physique, psychologique, financière ou juridique, pour les travailleurs, leur famille ou d'autres tiers. Les travailleurs démissionnaires doivent être payés dans les délais prévus, conformément à la législation nationale ou locale, quels que

soient les salaires et avantages sociaux dus. Les travailleurs ne doivent pas être contraints de démissionner contre leur volonté, que ce soit par la contrainte, la tromperie ou d'autres moyens, comme par le biais de documents de démission falsifiés ou présignés, ou menacés de démission involontaire comme moyen de coercition.

Rétention de biens et documents personnels

L'argent et les biens d'un travailleur, y compris les passeports et autres documents personnels, doivent être accessibles au travailleur à tout moment et ne doivent pas être retenus par l'employeur.

Paiement des salaires

Le paiement doit au moins correspondre au salaire minimum légal national ou local, et les travailleurs doivent recevoir tous les avantages sociaux supplémentaires et la sécurité sociale auxquels ils ont droit conformément aux lois et/ou aux conventions collectives. Les salaires et les avantages sociaux doivent être payés dans les délais prévus, conformément à un calendrier déterminé par la loi, le contrat et/ou la convention collective. Les employeurs doivent verser les salaires directement à l'employé ou sur un compte contrôlé par l'employé. Les paiements doivent être documentés sous la forme de fiches de paie et émis dans une langue que le travailleur comprend. Les documents et les fiches de paie doivent faire état avec précision des heures normales et supplémentaires effectuées, du paiement des heures normales et supplémentaires, ainsi que des primes et des retenues. Les employeurs ne doivent pas effectuer ou exiger des retenues, des cautions ou des sanctions disciplinaires illégales.

Congés, loisirs et heures supplémentaires

Les heures de travail, les jours de travail consécutifs, les jours fériés, le congé annuel et le congé parental doivent être conformes au droit du travail national ou local, y compris lorsque des dispositions spéciales sont prévues pour les travailleurs en raison de leur sexe, de leur âge, d'un handicap ou d'une autre situation. Toute heure supplémentaire doit être volontaire de la part du travailleur et doit être consignée avec précision. Les travailleurs ne doivent pas être obligés ou contraints de travailler au-delà des heures de travail convenues par contrat et doivent être libres de refuser les heures supplémentaires sans en subir de conséquences négatives. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées conformément à la législation nationale ou locale en vigueur. Le travail en dehors des horaires normaux est interdit.

Les travailleurs doivent être libres de consacrer toute période en dehors des heures de travail à leurs propres loisirs, être libres et autorisés à se déplacer et à voyager en dehors de leur lieu de travail et/ou de résidence dans la mesure du possible. L'exercice de ce droit par les travailleurs ne doit se traduire par aucune intimidation ou répercussion négative. Dans le cas de lieux de travail isolés et/ou difficiles d'accès, l'employeur doit fournir aux travailleurs un moyen de transport gratuit ou à un coût aligné sur le prix du marché local.

Pendant les heures de travail, des aménagements raisonnables doivent être faits pour permettre aux travailleurs de se reposer et d'avoir accès à des installations sanitaires et à de l'eau potable. Les travailleurs doivent bénéficier d'un niveau approprié d'intimité, tant sur leur lieu de travail que sur leur lieu de résidence.

Objectifs de production et rémunération à la pièce

Tout objectif de production et de rendement doit être calculé de manière réaliste sur la base d'horaires de travail normaux, et ajusté en fonction de l'évolution des circonstances (par exemple, réduction des effectifs). Lorsque les travailleurs sont rémunérés à la pièce, par exemple dans le cas des travailleurs à domicile ou des travailleurs

contractuels, la rémunération qu'ils reçoivent doit être juste et proportionnelle aux heures requises pour la production, et correspondre au moins au salaire minimum légal national ou régional.

Travailleurs migrants, réfugiés et personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays

Outre le fait que les employeurs doivent respecter tous les principes généraux énumérés ci-dessus, les travailleurs migrants, les réfugiés et les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays doivent se voir accorder les mêmes droits que les autres travailleurs à des conditions de travail et de vie sûres et décentes, y compris le paiement direct et dans les délais et la représentation des travailleurs.

Servitude pour dettes

Toute relation de travail fondée sur des dettes entre l'employé et l'employeur ou le recruteur (ou tout autre tiers concerné) est strictement interdite dans les chaînes d'approvisionnement d'ALDI.

En raison du risque de servitude pour dette découlant de l'application de commissions de recrutement, ALDI et tous ses partenaires commerciaux doivent respecter le « principe de l'employeur payeur ». Cela signifie qu'aucun travailleur ne doit payer pour un emploi et que tous les coûts liés au recrutement doivent être supportés par l'employeur. Les employeurs doivent se conformer aux « Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes » de l'OIT.

Aucune commission de recrutement et aucun frais connexe (par exemple, lié à la formation, à l'équipement et à l'examen médical) ne peuvent être facturés, directement ou indirectement (par exemple, par la déduction sur les salaires ou avantages sociaux), en tout ou en partie, aux travailleurs des chaînes d'approvisionnement d'ALDI. Les travailleurs ne doivent pas être autorisés à contracter des dettes auprès de leur employeur ou recruteur (ou de tout autre tiers concerné) par d'autres moyens, tels que des prêts, des amendes ou des déductions salariales. Tout loyer ou autres frais de subsistance quotidiens facturés par l'employeur à un employé

(par exemple dans les lieux de travail isolés) doivent s'aligner sur le prix du marché local et permettre à l'employé d'épargner de l'argent sans s'endetter. Seules les agences de recrutement légalement agréées doivent être utilisées pour embaucher des travailleurs, et les services de ces agences ne doivent être obtenus que par le biais de cont-rats juridiquement définis.

L'employeur doit s'as-surer que l'agence à laquelle il fait appel n'exige pas de commissions de la part du travailleur et ne se livre pas à des pratiques de recrutement frauduleuses ou abusives. Les services de recrutement ne doivent pas être sous-traités au-delà de ce qui est convenu par contrat.

Les salaires et les avantages sociaux doivent être payés en monnaie ayant cours légal, par chèque ou par virement bancaire, et ne doivent pas prendre la forme de bons ou de coupons. Les paiements en nature ne doivent pas être utilisés pour créer un état de dépendance de la part du travailleur.

NOTRE MISE EN ŒUVRE

Systeme de gestion

Afin de mettre en œuvre les principes énumérés ci-dessus, dès le stade du pré-recrutement, ALDI s'engage à mettre en place des systèmes et des procédures pour prévenir le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement.

Tous les partenaires commerciaux doivent traiter les risques de travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement par le biais d'une approche de diligence raisonnable et mettre en œuvre des systèmes de gestion relatifs à ce sujet. Des mesures appropriées doivent être prises, notamment :

- employer du personnel ayant des responsabilités et des compétences liées à la lutte contre le travail forcé ;
- former tout le personnel concerné à la gestion des questions relatives au travail forcé ;
- établir des politiques et des codes de conduite clairs ;
- identifier les régions et les secteurs à risque ;

Travail forcé imposé par l'État et travail pénitentiaire

Le travail forcé imposé par l'État désigne tout travail imposé à un individu par un gouvernement, l'armée, un organisme paramilitaire, les forces de l'ordre, le système pénal ou toute autre autorité publique ou financée par l'État. Comme pour les autres formes de travail forcé, le travail forcé imposé par l'État, y compris le travail pénitentiaire, est interdit dans les chaînes d'approvisionnement d'ALDI.

Enfants et jeunes

ALDI s'engage à éliminer toutes les formes de travail des enfants et à traiter tout autre risque lié à l'emploi des enfants et des jeunes dans les chaînes d'approvisionnement, et il exige de tous ses partenaires commerciaux qu'ils fassent de même. Pour plus d'informations sur ce sujet spécifique, veuillez vous reporter à la Politique sur le travail des enfants d'ALDI.

- effectuer un contrôle approfondi des processus de production, à la fois directement et par le biais d'audits sociaux ;
- maintenir des processus formels pour le signalement et le traitement des résultats critiques ;
- élaborer et mettre en œuvre des mécanismes permettant de formuler des griefs et d'offrir des recours aux travailleurs concernés ;
- collaborer avec des pairs du secteur et soutenir les partenaires commerciaux dans le renforcement et le suivi des capacités de lutte contre le travail forcé.

Lors de l'établissement de nouvelles relations commerciales ou de la signature de nouveaux contrats, tout risque lié au travail forcé doit être pris en compte au cours de la procédure de passation de marché, et tous les partenaires commerciaux doivent s'engager à adopter une position de tolérance zéro à l'égard du travail forcé. Tout impact existant ou potentiel constaté doit être activement traité.

Pour prévenir le risque de travail forcé par des tiers sous-traitants, toute activité de sous-traitance supplémentaire par un des partenaires commerciaux doit répondre à toutes les normes et exigences en la matière et être explicitement approuvée au préalable par ALDI. Des contrôles des sous-traitants doivent être effectués si nécessaire dans le cadre d'audits internes et par des tiers.

Processus de prévention et de surveillance d'ALDI

En collaboration avec des experts externes et des partenaires de la société civile, ALDI procède à des évaluations des risques majeurs liés aux droits de l'homme dans ses chaînes d'approvisionnement, en particulier au niveau des matières premières et des sites de production (y compris des sites de préproduction), et élabore des stratégies pour les traiter, comme indiqué sur le [site web sur les droits de l'homme d'ALDI Nord](#).

Les normes de responsabilité d'entreprise ALDI sont juridiquement contraignantes pour tous les partenaires commerciaux. Les partenaires commerciaux d'ALDI sont évalués sur la base de leurs pratiques commerciales responsables et de leur capacité à respecter les droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement ALDI. ALDI demande à ses partenaires commerciaux de remédier aux lacunes identifiées en matière de capacités et cherche à donner la priorité aux partenaires commerciaux qui font preuve d'un engagement à long terme pour traiter les risques liés aux droits de l'homme.

Au-delà des exigences contraignantes, ALDI publie des documents d'orientation et organise des formations en ligne et en présentiel, des webinaires et d'autres activités de renforcement des capacités pour aider les partenaires commerciaux à mettre en place des systèmes de gestion appropriés. ALDI entretient des partenariats avec des organisations de la société civile et des initiatives et groupes de travail multipartites pour traiter les risques liés au travail forcé et d'autres questions liées à la responsabilité des entreprises.

En termes de suivi, ALDI maintient un contrôle sur l'ensemble des sites de production dans ses chaînes d'approvisionnement grâce à une combinaison d'audits sociaux par des tierces parties et d'évaluations sociales ALDI (ASA, « ALDI Social Assessments » en anglais), qui sont menées par des collaborateurs d'ALDI basés dans les bureaux CR au Bangladesh et à Hong Kong. ALDI tient à jour une liste de contrôle pour évaluer les risques de travail forcé lors des entretiens avec les travailleurs dans le cadre des ASA. Au niveau des exploitations agricoles, ALDI effectue des évaluations des producteurs ALDI (APA, « ALDI Producer Assessments ») conjointement avec un prestataire externe afin d'évaluer la conformité avec « l'Accord complémentaire en matière de normes sociales » et d'identifier les risques de travail forcé dans les exploitations agricoles fournissant ALDI.

Remédiation

ALDI prend au sérieux tous les cas et allégations de travail forcé, qu'ils soient signalés par des employés d'ALDI, des travailleurs, des auditeurs tiers, des partenaires commerciaux, la société civile, les médias ou d'autres parties prenantes. L'approche principale d'ALDI consiste à remédier à la situation avec les partenaires commerciaux et les sites de production. ALDI peut imposer des sanctions (y compris la cessation temporaire ou permanente des relations commerciales) s'il y a lieu. Le cas échéant, l'affaire peut être renvoyée aux autorités compétentes et/ou aux ONG partenaires.

Au-delà de ça, ALDI s'engage à renforcer ses processus pour traiter les constatations de travail forcé et prévenir de manière proactive le travail forcé dans ses chaînes d'approvisionnement. Cela inclut le développement de systèmes de réclamation et de recours en synergie avec la société civile et les autres parties prenantes du secteur. ALDI développe également des processus plus précis, spécifiques au travail forcé, pour traiter toute constatation de manière à protéger les victimes, respecter leurs besoins et leurs souhaits, restaurer et/ou compenser les dommages causés dans la mesure du possible, et prévenir d'autres abus.

Amélioration continue

ALDI s'engage à respecter le principe de l'amélioration continue. Tout système en place doit être régulièrement examiné et évalué sur la base d'une efficacité mesurable, en fonction de l'évolution de l'environnement, et être adapté ou développé selon les besoins. ALDI examinera et mettra à jour cette politique à intervalles réguliers.

Responsabilités

Le directeur général – Achats internationaux/ Responsabilité d'entreprise/Assurance qualité de ALDI Einkauf SE & Co. oHG soutient la mise en œuvre de la « Politique internationale sur le travail forcé ».

Les directeurs généraux des sociétés du Groupe ALDI Nord sont chargés de superviser la mise en œuvre et le respect de la « Politique internationale sur le travail forcé ».

Publié par

ALDI Einkauf SE & Co. oHG
Eckenbergstraße 16A
45307 Essen, Allemagne

Première version : 02/2021

Contact :

Corporate Responsibility/Quality Assurance
International (CRQAI)

cr@aldi-nord.de, crqai-scr@aldi-nord.de