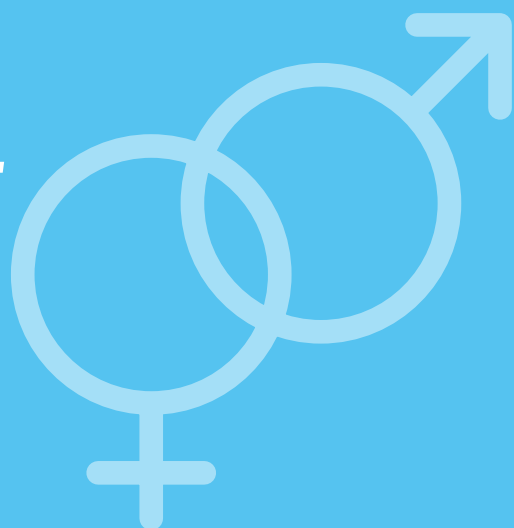




Politique internationale sur
**L'ÉGALITÉ DES SEXES
DANS LES CHAÎNES
D'APPROVISIONNEMENT
D'ALDI**





INTRODUCTION

En tant que groupe international de sociétés, ALDI¹ s'engage à assumer sa responsabilité en matière de respect des droits humains, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU), et comme indiqué dans nos [Déclarations de politique internationale sur les droits de l'homme](#) et dans les [Normes sociales d'ALDI dans la production](#). L'égalité des sexes est un droit humain fondamental. Tous les individus, quel que soit leur sexe, doivent avoir les mêmes droits et avoir accès aux mêmes ressources et opportunités. En tant que détaillant, ALDI est conscient que certains droits humains revêtent une importance particulière. Il s'agit, entre autres, des droits à la non-discrimination, à la santé et à la sécurité, à la liberté d'association et à une rémunération équitable. Le respect des droits humains implique également l'interdiction de la traite des êtres humains, du travail des enfants et du travail forcé. ALDI comprend et reconnaît que les femmes et les filles font partie des personnes les plus touchées par les violations des droits humains et qu'elles continuent d'être victimes de discriminations et de préjudices dans le monde entier.

Les difficultés que les femmes rencontrent dans les chaînes d'approvisionnement peuvent différer des formes de discrimination qu'elles peuvent subir dans les activités menées par les détaillants. Afin de lutter contre les inégalités entre les sexes et d'améliorer les conditions de travail des femmes, ALDI s'efforce d'instaurer l'égalité des sexes au sein de ses chaînes d'approvisionnement lorsqu'elle est compromise ou menacée. Dans ses propres activités, ALDI s'engage à garantir l'égalité des sexes et l'égalité des chances pour l'ensemble de ses employé(e)s et candidat(e)s à l'emploi. La diversité est vitale pour ALDI, et nous nous engageons à traiter l'ensemble des employé(e)s et candidat(e)s à l'emploi de manière équitable et respectueuse. Nous ne pratiquons aucune discrimination et veillons à ce que les employé(e)s d'ALDI soient traité(e)s à égalité, conformément à la loi, et en tant qu'individus à part entière, indépendamment, par exemple, de leur âge, leur identité de genre, leur sexe, leur état de santé, leur race, leur couleur de peau, leur nationalité, leur origine ethnique ou nationale, leur orientation sexuelle, leur état matrimonial, des termes de leur contrat de travail (à temps partiel ou à durée déterminée), de leur grossesse ou de leur maternité, de leur religion ou de leurs convictions.

ALDI a élaboré cette « Politique internationale sur l'égalité des sexes dans les chaînes d'approvisionnement d'ALDI » (désignée sous le nom de « Politique ») en s'alignant sur les normes suivantes :

- [Déclaration universelle des droits de l'homme](#)
- [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)
- [Convention n° 100 de l'OIT : Convention sur l'égalité de rémunération, 1951](#)
- [Convention n° 111 de l'OIT : Convention concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#)
- [Convention n° 156 de l'OIT : Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1975](#)
- [Convention n° 183 de l'OIT : Convention sur la protection de la maternité, 2000](#)
- [Convention n° 190 de l'OIT : Convention sur la violence et le harcèlement, 2019](#)



1) « ALDI » désigne ALDI SOUTH Group (ci-après également dénommé « ALDI SOUTH ») et le groupe ALDI Nord (ci-après également dénommé « ALDI Nord »). Ces deux groupes d'entreprises sont des groupes juridiquement indépendants d'entreprises de vente au détail opérant sous la marque ALDI. La « Politique internationale sur l'égalité des sexes dans les chaînes d'approvisionnement d'ALDI » est publiée sur les sites Internet d'ALDI SOUTH et ALDI Nord.



NOTRE APPROCHE

CHAMP D'APPLICATION

Notre vision

Cette politique se concentre spécifiquement sur les femmes dans les chaînes d'approvisionnement, un groupe particulièrement vulnérable qui a souvent été négligé jusqu'ici. Nous pensons qu'en relevant les défis auxquels les femmes sont confrontées dans les chaînes d'approvisionnement et en soutenant l'égalité des sexes, nous pouvons promouvoir une plus grande diversité de manière générale et bénéficier de chaînes d'approvisionnement plus sûres et plus inclusives.

L'égalité des sexes est un état dans lequel personne n'est discriminé ou désavantagé en raison de son sexe, de son genre ou de son identité de genre, et où tous les individus ont également accès aux droits fondamentaux. Les causes profondes de l'inégalité des sexes sont souvent systémiques et complexes. La plupart des problèmes sont historiquement ancrés dans des structures patriarcales et une répartition hiérarchique du pouvoir. Ils sont perpétués par des normes et des circonstances sociétales, culturelles, économiques, politiques ou religieuses. Ces phénomènes combinés peuvent amener certaines personnes à penser que les femmes et leur travail ont un statut inférieur. Nous sommes conscients du rôle que jouent les femmes dans la société et dans l'entreprise. Nous tenons compte de la double charge que représentent le travail rémunéré qu'elles exercent à l'extérieur et le travail non rémunéré dont elles s'acquittent dans l'espace privé, à travers les tâches domestiques et parentales ou familiales. Nous intégrons également le concept d'intersectionnalité dans nos réflexions et nos actions. Cela signifie que la discrimination des femmes peut se superposer à d'autres formes de discrimination, par exemple liées à l'origine ethnique, la classe sociale, l'orientation sexuelle, le statut de migrante ou de travailleuse saisonnière, l'appartenance à une communauté autochtone et à des situations de handicap. Ces intersections peuvent avoir un impact sur le niveau de vulnérabilité des travailleuses.

Définitions des termes et concepts clés

« Le **genre*** désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés pour les hommes et les femmes. Outre les caractéristiques et les opportunités socialement associées aux personnes de sexe masculin et féminin et aux relations entre femmes et hommes et filles et garçons, le genre désigne aussi les relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et assimilés à travers les processus de socialisation. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuel et variable. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et apprécié chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés il y a des différences et inégalités entre hommes et femmes en ce qui concerne les responsabilités accordées, les activités exercées, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les opportunités de prise de décision. Le genre s'inscrit dans un contexte socio-culturel plus vaste, à l'instar d'autres critères importants d'analyse socio-culturelle, en particulier la classe sociale, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, etc. »

« **Égalité des sexes (égalité entre les femmes et les hommes)***: ce terme désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. L'égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils sont nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des filles sont pris en compte, reconnaissant la diversité des groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des sexes n'est pas un problème de femmes mais devrait concerner et associer pleinement les hommes et les femmes. L'égalité entre femmes et hommes est considérée comme une question de droits humains et une condition préalable, et un indicateur, d'un développement durable axé sur l'être humain. »

« **Équité entre les sexes****: ce terme désigne le processus consistant à être juste envers les hommes et les femmes, les garçons et les filles, et surtout l'égalité des résultats de ce processus. L'équité entre les sexes peut impliquer le recours à des mesures spéciales temporaires pour compenser des biais ou des discriminations historiques ou systémiques. Elle fait référence à un traitement différentiel équitable, qui répond positivement à un biais ou à un désavantage découlant de rôles ou de normes de genre ou de différences entre les sexes. L'équité garantit que les femmes et les hommes, les filles et les garçons ont des chances égales, non seulement sur la ligne de départ, mais aussi sur la ligne d'arrivée.

Il s'agit du traitement équitable et juste des deux sexes qui tient compte des besoins différents des hommes et des femmes, des barrières culturelles et de la discrimination (passée) du groupe spécifique. »



>>

« **L'identité de genre*** désigne l'expérience intime, profonde et personnelle vécue par chaque individu, qu'elle corresponde ou non à sa physiologie ou au genre qui lui a été assigné à la naissance. Cela englobe à la fois la perception personnelle du corps, qui peut impliquer la libre décision d'une modification de l'apparence ou de la fonction du corps par voie médicale, chirurgicale ou autre, et d'autres expressions du genre, comme l'habillement, le langage et la gestuelle. »

Sources (consultation 10/2021) :

* « Glossaire de l'égalité de sexes » par unwomen.org

** « Égalité des sexes** : Glossaire des termes et concepts » par unicef.org

Nous reconnaissons l'existence de différentes identités de genre et le fait que potentiellement, la discrimination basée sur le genre est encore profondément enracinée et répandue. Nous pensons qu'il est essentiel de comprendre, de respecter et de valoriser l'unicité des personnes. Chaque travailleur, quelle que soit son identité de genre, mérite un lieu de travail sûr et exempt de discriminations. Nous nous engageons à construire une culture inclusive qui valorise la diversité sous toutes ses formes. Notre valeur fondamentale, la responsabilité, implique que nous traitons nos employé(e)s, nos client(e)s et nos partenaires de manière équitable. En tant que détaillants mondiaux, nous nous efforçons de représenter les besoins des communautés dans lesquelles nous opérons et d'y répondre.

Nos exigences

ALDI s'engage à instaurer des mesures qui respectent et satisfont les principes énoncés dans cette politique. Nous exigeons de tous nos partenaires commerciaux qu'ils veillent à ce qu'aucune violence fondée sur le genre ou aucun type de discrimination fondée sur le genre ne se produise dans le cadre de leurs opérations et activités commerciales. Nous encourageons tous nos partenaires commerciaux et nos autres fournisseurs à respecter également ces principes et à œuvrer en faveur de l'égalité des sexes, en veillant à la mise en place de politiques, de processus et de contrôles adéquats qui tiennent compte de la dimension de genre. Les « autres fournisseurs » englobent tous les sous-fournisseurs et les sites de production² ainsi que les prestataires de services, les contractants et les sous-traitants concernés par les chaînes d'approvisionnement et les processus commerciaux d'ALDI.



2) Les sites de production sont définis comme tous les sites utilisés pour la fabrication ou la production de produits vendus par ALDI. Cela inclut, mais sans y être limité, les sites de production alimentaire et non-alimentaire, les exploitations agricoles, les plantations et les bateaux de pêche.



PRINCIPES

Nous reconnaissons que nous ne pouvons pas relever tous les défis liés à l'égalité des sexes et en éliminer les causes profondes en même temps. Nous reconnaissons également que nous ne pouvons pas régler seuls les problèmes qui en découlent. Nous suivons une approche collaborative et basée sur les risques dans nos chaînes d'approvisionnement afin de prioriser nos activités. Les principes suivants nous guident vers des améliorations, tout en expliquant les aspects spécifiques et les causes profondes des discriminations aux-quelles les femmes sont toujours confrontées. Nous reconnaissons que ces défis peuvent varier en fonction du secteur, du pays et d'autres facteurs spécifiques.



Garantir la non-discrimination et l'égalité de rémunération

Les femmes peuvent être confrontées à une multitude de désavantages en matière d'emploi et de rémunération. Elles risquent d'être désavantagées dans la prise de décision économique au niveau du ménage, d'être moins payées que les hommes pour le même travail (c'est ce qu'on appelle l'écart de rémunération entre les sexes) ou d'être cantonnées à un travail informel, occasionnel ou à la pièce. Cette situation est exacerbée lorsque les femmes ont un accès limité aux programmes de formation et de soutien et sont sous-représentées dans les postes de gestion ou de direction. Le risque existe que l'état matrimonial des femmes ou une grossesse potentielle fassent également partie des raisons pour lesquelles les femmes sont discriminées sur le marché du travail. Dans le secteur agricole en général, une grande partie du travail effectué par les femmes reste invisible dans les petites exploitations et les exploitations familiales.

Le sexe ou le genre, l'état matrimonial ou la grossesse ne devraient pas entraîner de désavantages lors de l'embauche, de l'emploi, de la formation, de la promotion et de la rémunération.



Lutte contre les violences à l'égard des femmes et des filles

Le risque existe que les femmes et les jeunes filles soient victimes de violences³, d'abus ou de harcèlement fondés sur le genre lors d'un recrutement, d'un retour au travail ou de leurs activités professionnelles quotidiennes. Ces phénomènes s'expliquent notamment par le déséquilibre entre les sexes qui affecte les postes de gestion ou de direction, lequel peut entraîner la mise en place de structures de pouvoir inégales et d'une dépendance économique. Les femmes peuvent taire la violence et le harcèlement fondés sur le genre qu'elles subissent ou ne pas les signaler par crainte d'aggraver leur situation ou parce qu'elles ne connaissent pas leurs droits. Il est donc difficile de comprendre l'ampleur du problème et de le traiter de manière adéquate.

Personne ne devrait être exposé à la violence et aux menaces sur son lieu de travail et les employeurs devraient disposer de systèmes permettant de traiter ces problèmes lorsqu'ils se présentent, afin d'accompagner les victimes et de tenir les auteurs responsables.



Garantir la santé et la sécurité au travail

Il est capital pour la santé des femmes et des filles qu'elles bénéficient d'une protection spéciale pendant la grossesse et l'allaitement et de conditions d'hygiène adéquates. Le risque existe que ces exigences ne soient pas toujours respectées et que les femmes n'aient pas accès aux prestations de maternité et aux services de garde d'enfants.

Des conditions de santé et de sécurité adéquates et tenant compte de la dimension de genre devraient être assurées sur chaque site de production.

3) Selon la Convention 190 de l'OIT, « l'expression 'violence et harcèlement fondés sur le genre' s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel. ». La violence fondée sur le genre revêt de nombreuses formes, comme la violence physique ou sexuelle, émotionnelle et psychologique, la coercition sexuelle, les attentions sexuelles non désirées et le harcèlement sexuel.



Favoriser l'accès des femmes aux ressources et faire entendre la voix des femmes

Les femmes étant surreprésentées dans le secteur informel, notamment parmi les travailleurs à domicile, les travailleurs saisonniers ou à temps partiel, cela a un impact sur leur accès à la représentation des travailleurs. D'autres facteurs exacerbent les difficultés des femmes à s'engager dans les syndicats et les organisations de travailleurs, notamment le manque de temps causé par leur double charge de travail (travail rémunéré à l'extérieur et tâches domestiques et/ou parentales non rémunérées), ou encore les normes sociales de genre.

Chacun devrait connaître ses droits et ses devoirs et être encouragé à représenter ses droits ainsi que ses intérêts individuels et collectifs à travers la liberté d'association. L'accès aux mécanismes de réclamation est un levier essentiel dont doivent disposer les travailleuses pour lutter contre les violations des droits humains.

Il est de notre responsabilité de contribuer à garantir l'égalité des chances et l'accès à des emplois assortis d'une sécurité sociale et de salaires équitables pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses. Conformément à nos normes sociales ALDI dans la production, nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, qu'elle soit fondée sur le genre ou autre, dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous exigeons que la santé et la sécurité des femmes et de tous les autres travailleurs soient assurées sur chaque site de production.

NOTRE MISE EN ŒUVRE

Pour assumer nos responsabilités en matière de respect des droits humains, nous avons mis en place un processus de diligence raisonnable qui nous aide à identifier les risques liés aux droits humains, y compris les risques spécifiques au genre, et qui soutient le développement de mesures préventives, d'atténuation et de recours si nécessaire. Nos mesures seront régulièrement mises à jour dans notre Plan d'action pour l'égalité des sexes. Nous continuerons à intégrer une perspective de genre dans nos processus de diligence raisonnable et nous encourageons nos partenaires commerciaux à faire de même.

ÉVALUER LES IMPACTS NÉGATIFS POTENTIELS ET ACCROÎTRE LA TRANSPARENCE SUR LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT



La transparence est essentielle pour comprendre les dynamiques socio-économiques sous-jacentes qui contribuent aux relations inégales entre les sexes et pour être en mesure de lutter efficacement contre les inégalités, la discrimination et la violence. ALDI s'engage à mener régulièrement des analyses de risques qui incluent la discrimination sexuelle. Nous nous efforçons de collecter des données supplémentaires ventilées par sexe pour comprendre la démographie de la main-d'œuvre, ses positions hiérarchiques, les écarts de rémunération et l'accès aux négociations collectives aux différents niveaux de production de nos chaînes d'approvisionnement. Nous réalisons et publions des évaluations d'impact en matière de droits humains, qui incluent l'évaluation de l'impact d'ALDI sur les travailleuses. Cela nous aidera à comprendre comment l'entreprise et ses pratiques d'achat contribuent aux dynamiques de genre ou les influencent sur nos chaînes d'approvisionnement mondiales. Sur la base des analyses de risques déjà réalisées et des connaissances établies à partir des données collectées, nous fixerons des priorités et mettrons en œuvre des mesures ciblées.



MESURES DE PRÉVENTION ET D'ATTÉNUATION



Conformément à notre processus de diligence raisonnable, nous nous efforcerons de prévenir la discrimination et la violence fondées sur le sexe, d'atténuer ces risques et les impacts négatifs dans la mesure du possible, par exemple par la formation et la mise en œuvre de projets pilotes sur le terrain. Nous nous efforçons de remédier aux violations qui se sont déjà produites dans nos chaînes d'approvisionnement.

Nous reconnaissons que les mécanismes de réclamation constituent un moyen approprié d'identifier les impacts négatifs à un stade précoce et jouent un rôle central dans les questions de genre. Nous visons à soutenir l'égalité des sexes dans la représentation des travailleurs tout au long de nos chaînes d'approvisionnement et la mise en œuvre de mécanismes de réclamation sûrs, efficaces et sensibles au genre. Nous développerons des concepts de projets pilotes destinés à améliorer et sécuriser l'accès de tous les travailleurs aux mécanismes de plainte. Ces projets seront alignés sur les critères de qualité du PDNU et répondront aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. Les enseignements tirés de ces projets pilotes serviront de modèles pour les actions futures.

CRÉER DES PARTENARIATS ET SENSIBILISER



Il est difficile de s'attaquer aux nombreuses causes profondes de l'inégalité entre les sexes en agissant seul. La collaboration et les partenariats sont essentiels pour changer les choses. Nous voulons renforcer notre participation aux initiatives multilatérales et notre dialogue avec les partenaires commerciaux, les producteurs, les syndicats, les organisations de défense des droits des femmes et les acteurs politiques. Nous voulons sensibiliser et défendre l'égalité des sexes, fournir des formations et des informations à nos équipes d'acheteurs, à nos partenaires commerciaux et aux consommateurs. Nous visons à assurer une compréhension commune de l'égalité des sexes et à soutenir des approches conjointes pour favoriser les améliorations.

ALDI encourage ses partenaires commerciaux à identifier et à traiter les risques liés au genre dans leurs chaînes d'approvisionnement afin de mettre en place des activités de prévention et de soutien appropriées. Nous publierons des documents d'orientation sur la mise en œuvre des principes énoncés dans cette politique. Nous organiserons des formations en ligne pour fournir des informations détaillées, sensibiliser et aider nos partenaires commerciaux à établir des processus et des systèmes de gestion appropriés et équitables.

SUIVI DES PROGRÈS ET RAPPORTS PUBLICS



Nous examinerons régulièrement l'efficacité de nos activités et de nos mesures, en utilisant si possible des indicateurs clés de performance (KPI) ciblés. La transparence et la communication ouverte étant importantes pour notre diligence raisonnable et notre responsabilité, nous avons l'intention de rendre compte régulièrement et publiquement de nos conclusions, progrès et apprentissages ainsi que de nos projets en cours.



CONCLUSION ET RESPONSABILITÉS

L'égalité des sexes est essentielle pour établir et faire respecter les droits des travailleurs. Garantir l'égalité des sexes est un processus à long terme qui nécessite de se concentrer sur les causes profondes des inégalités et les défis qu'elles impliquent, ainsi que sur la collaboration de multiples parties prenantes.

Nous ferons notre part pour contribuer à l'égalité des sexes et nous nous engageons à respecter le principe d'amélioration continue. Pour réussir, obtenir un changement systémique et mettre fin aux mentalités obstructives et aux structures patriarcales, tous les acteurs concernés, y compris les entreprises, les acteurs politiques et les parties prenantes des chaînes d'approvisionnement doivent travailler ensemble.

Dans un souci de transparence et de responsabilité, nous mettons à disposition nos mesures, nos progrès et nos enseignements sur nos [sites Web consacrés aux droits de l'homme](#) et à la [responsabilité sociale internationale](#). Nous réviserons et mettrons également à jour cette politique régulièrement.

« Nous ferons notre part pour contribuer à l'égalité des sexes et nous nous engageons à respecter le principe d'amélioration continue. »





HOFER Kommanditgesellschaft

Global Sourcing & Corporate Responsibility International

Alte Bundesstraße 10

A-5071 Wals

N° de TVA intracommunautaire : ATU24963706

Registre du commerce : FN 26451z, Tribunal régional de Wels

Première édition : 11/2021

Contact :

Corporate Responsibility International (CRI)

responsibility@aldisouthgroup.com

Pour plus d'informations sur nos activités
de Responsabilité Sociétale des Entreprises,
veuillez consulter le site cr.aldisouthgroup.com