

Domaine Durabilité

**POLITIQUE : DROITS HUMAINS
DES COLLABORATEURS DANS
LA CHAÎNE DE VALEUR**

*Auteur : Astrid Van Parys – Ikopo Bentoto
2025/04/18*

Table des matières

Résumé	Error! Bookmark not defined.
1. Contexte et objectif de cette politique.....	5
1.1 Objectif global de cette politique	5
2. Choix stratégiques, objectifs et changements.....	6
3. Comment ces choix seront-ils mis en œuvre ?.....	10
3.1 Processus de suivi	10
4. Champ d'application de la politique	11
5. Qui détient la responsabilité ?	13
6. Comment les parties intéressées sont-elles impliquées et informées ?	14

Historique des versions

Version	Date	Description du document	Auteurs	Vérifié	Validé
V0.1	011224	Rédaction de la politique	AsPar		
V0.2	180425	Adaptation de la politique	AsPar		

Tableau 1 – Historique des versions

1. Contexte et objectif de cette politique

Chez Colruyt Group, nous voulons faire une différence positive dans tout ce que nous entreprenons.

Notre mission de groupe et nos valeurs constituent à cet égard un fil conducteur essentiel. Chaque jour, nous œuvrons ensemble à un objectif commun : créer ensemble une valeur ajoutée durable fondée sur nos valeurs et notre savoir-faire dans la distribution. C'est cet objectif qui nous incite à transformer notre élan économique en une plus-value sociale et environnementale.

Pour pouvoir offrir chaque jour des produits et services de qualité, une bonne entente et une collaboration solide avec nos fournisseurs sont essentielles. La présente politique explique comment nous souhaitons contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes occupées au sein de nos chaînes d'approvisionnement.

Colruyt Group reconnaît l'importance des **droits fondamentaux de toutes les personnes**, quel que soit leur identité ou leur lieu de résidence. Ces droits englobent à la fois les droits civils et politiques (par exemple, la liberté d'expression), ainsi que les droits sociaux, culturels et économiques (comme le droit à un niveau de vie décent). Tout en reconnaissant les limites de nos capacités, nous souhaitons contribuer à la construction d'un monde où les droits humains de chacun sont véritablement respectés.

Principales **conventions et normes en matière de droits humains** auxquelles Colruyt Group adhère :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ;
- la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs) ;
- les Objectifs de développement durable de l'ONU ;
- la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) ;
- les Principes d'autonomisation des femmes des Nations unies ;
- la Convention européenne des droits de l'homme ;
- le règlement relatif à l'interdiction des produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union.

1.1 Objectif global de cette politique

La présente politique expose notre vision et notre stratégie en matière de droits humains, avec une attention particulière portée aux personnes qui travaillent au sein de nos chaînes d'approvisionnement.

2. Choix stratégiques, objectifs et changements

Choix stratégique 1 : nous concentrons nos efforts sur un nombre limité de sujets clés afin de réduire les impacts négatifs les plus importants.

Nous faisons des choix clairs afin d'éviter autant que possible des conditions de travail indignes ou injustes pour les personnes occupées au sein de nos chaînes d'approvisionnement. Ces choix sont alignés sur les impacts identifiés dans notre analyse de double matérialité, sur les constats les plus fréquents issus des audits, ainsi que sur les risques liés à nos régions d'approvisionnement et aux secteurs spécifiques dans lesquels nous opérons. En adoptant cette approche ciblée, nous pouvons prévenir un grand nombre d'impacts récurrents – comme le non-respect des temps de travail raisonnables. Elle nous permet également de réagir rapidement en cas de situations critiques, telles que le travail des enfants ou le travail forcé.

Nous concentrons nos efforts sur les sujets clés suivants :

1. Temps de travail raisonnables

Nous nous engageons à veiller à ce que les horaires de travail des personnes occupées au sein de nos chaînes d'approvisionnement respectent la législation locale ainsi que les normes internationales. Cela implique notamment que la durée maximale hebdomadaire de travail ne soit pas dépassée et que chaque travailleur bénéficie de périodes suffisantes de repos et de pause. Nous cherchons également à garantir que les heures supplémentaires soient effectuées sur une base volontaire et équitablement rémunérées.

2. Environnement de travail sain et sûr

Nous attachons une grande importance à la réalisation régulière d'évaluations des risques, à la mise en place de mesures de sécurité adaptées et à la formation du personnel aux procédures de sécurité dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous veillons aussi, autant que possible, à ce que les travailleurs aient accès à de l'eau potable, à des installations sanitaires adéquates et à des issues de secours sûres.

3. Liberté d'association et droit à la négociation collective

Il est essentiel que les travailleurs puissent librement créer ou rejoindre des syndicats sans crainte de représailles ou de discrimination. Nous encourageons également des négociations constructives avec les représentants des travailleurs tout au long de nos chaînes d'approvisionnement.

4. Travail forcé, esclavage et traite des êtres humains

Nous nous engageons à identifier et à éliminer toutes les formes de travail forcé, d'esclavage et de traite des êtres humains dans nos chaînes d'approvisionnement. Cela passe par la réalisation d'évaluations approfondies des risques tout au long de la chaîne, la mise en place de mécanismes de contrôle rigoureux, ainsi que la fourniture de formations lorsque cela s'avère nécessaire.

5. Travail des enfants

Le groupe accorde, depuis longtemps, une attention particulière à la prévention du travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement. Nos actions comprennent notamment des évaluations approfondies des risques, la mise en œuvre de contrôles stricts et des formations de sensibilisation sur les dangers et le caractère illégal du travail des enfants. Nous collaborons également avec des communautés locales et internationales, ainsi qu'avec les autorités publiques, afin de renforcer la sensibilisation et de contribuer, lorsque cela est possible, à la mise en place d'alternatives.

En cas d'infraction constatée, nous engageons un dialogue constructif avec les fournisseurs concernés, dans le but de parvenir à une correction complète et durable des manquements identifiés. Cependant, en cas de **pratiques contraires à l'éthique ou de violations graves¹**, nous appliquons une **politique de tolérance zéro**. Si aucune mesure corrective tangible n'est mise en œuvre à court terme, le contrat avec le fournisseur concerné peut être résilié immédiatement.

Choix stratégique 2 : nous concentrons nos efforts en priorité sur nos marques de distributeur dans le secteur alimentaire. Notre approche est une source d'inspiration pour le marché.

Au fil des années, nous avons mis en place de nombreux mécanismes de collaboration visant à défendre et à protéger autant que possible les droits humains dans les chaînes de production de nos marques de distributeur : coopération internationale dans le cadre des audits sociaux (Colruyt Group est cofondateur d'amfori BSCI), collaborations de filière spécifiques liées à certaines matières premières alimentaires (voir choix stratégique 4), certification, partenariats sectoriels ciblant les produits alimentaires à haut risque (voir choix stratégique 5).

Grâce à la complémentarité de ces collaborations, nous pouvons instaurer un cadre équitable permettant de lutter contre les atteintes aux droits humains de manière structurelle et à long terme. Nous jouons un rôle moteur dans la manière dont ces mécanismes de coopération sont mis en place et professionnalisés. Nous commençons là où notre impact est le plus important : au sein de nos marques propres, avant d'étendre progressivement cette approche aux marques nationales et aux chaînes d'approvisionnement liées à nos propres activités.

¹ La gravité des infractions est évaluée selon nos procédures internes LOC/COC, en prenant en considération le profil des personnes impliquées et le contexte de la situation.

Pourquoi donner la priorité à nos marques de distributeur dans le secteur alimentaire ?

Un niveau de contrôle et de responsabilité plus élevé : les marques de distributeur relèvent entièrement de notre contrôle, ce qui – contrairement aux marques nationales – nous permet de maintenir plus facilement des normes élevées et d'en assurer la conformité. Cette maîtrise directe implique aussi une responsabilité directe quant aux conditions de production et aux pratiques de travail.

Flexibilité et innovation : nos marques de distributeur nous offrent la flexibilité nécessaire pour réagir rapidement aux évolutions des préférences des consommateurs et de la réglementation. Elles nous permettent également de déployer plus rapidement des pratiques éthiques et des technologies innovantes. C'est dans ce cadre que nous participons, par exemple, à l'initiative sectorielle [Sustainability Initiative Fruit and Vegetables \(SIFAV\)](#) pour les fruits et légumes, ou à de nouvelles plateformes dédiées aux droits humains, telles que des analyses de contexte (*landscape assessments*).

Des relations de collaboration plus étroites : en tant que détaillants, nous avons établi des relations de confiance avec les fournisseurs de nos marques de distributeur. Depuis de nombreuses années, nous appliquons, avec les producteurs de nos marques propres, des normes éthiques, notamment à travers notre processus interne de conformité sociale (LOC et COC).

Principe de responsabilité : nous partageons la responsabilité des conditions de production de nos marques de distributeur. Cela exige de notre part une application rigoureuse des normes en matière de droits humains et une communication transparente envers nos parties prenantes, y compris nos consommateurs.

Choix stratégique 3 : nous accordons une attention particulière à l'identification et au traitement des plaintes dans le cadre de nos processus de diligence raisonnable.

Le suivi systématique du processus de diligence raisonnable constitue un principe fondamental de notre politique. Nous ne nous limitons pas à identifier et atténuer les risques : nous voulons également détecter et corriger de manière proactive les atteintes aux droits humains. Dans ce cadre, la politique de diligence raisonnable accorde une attention particulière aux intérêts des travailleurs (dans la chaîne d'approvisionnement) et à leur environnement. L'une des cinq orientations stratégiques de la politique de diligence raisonnable précise ainsi que « *nous collaborons avec des organisations intermédiaires (locales) pour nous assurer que notre approche tient compte des spécificités des différentes chaînes de production, ainsi que du contexte de vie des personnes concernées* ».

Au sein de notre processus de diligence raisonnable, la priorité – du point de vue des droits humains – est donnée à la mise en place d'un mécanisme de réclamation efficace. Ce mécanisme constitue un outil essentiel pour identifier et traiter rapidement les problèmes liés aux droits humains, dans une approche systémique et avec le souci d'apporter des solutions durables aux personnes concernées. Dans cette démarche, nous veillons toujours à respecter les particularités et la réalité propres à chaque chaîne de production.

Pour plus d'informations :

- [Politique de diligence raisonnable](#) (*lien à mettre à jour avec le texte publié*)

Choix stratégique 4 : nous privilégions des partenariats durables au sein de nos chaînes de production.

Dans nos chaînes de production de bout en bout les plus significatives de marques de distributeur, nous appliquons les principes d'un commerce inclusif. Ces principes reposent sur une collaboration à long terme et sur la création de valeur partagée pour tous les acteurs des chaînes de valeur des matières premières alimentaires – tant pour les personnes que pour l'environnement. Lors de la mise en place de ces collaborations de filière durables, nous mettons en pratique les principes de collaboration du groupe ([Nos principes de collaboration | Colruyt Group](#)), en veillant, notamment, à créer ensemble une valeur ajoutée selon le principe du « win-win-win », où chacun tire parti de la collaboration et en sort renforcé. Nous accordons ainsi une attention particulière à la valeur ajoutée pour les communautés locales et leur environnement, tout en veillant à la rentabilité et à la stabilité financière de chaque acteur de la chaîne.

Les collaborations peuvent naître à l'initiative de Colruyt Group ou en partenariat avec le secteur, notamment pour les principales matières premières alimentaires telles que le lait, la viande, le café, le cacao et les fruits. Dans chaque partenariat, qu'il soit local ou international, nous veillons à favoriser la représentation et l'association des petits fournisseurs, souvent plus vulnérables.

Enfin, nous souhaitons souligner le rôle de la Colruyt Group Foundation, qui contribue à une société plus inclusive, où chacun a sa place, avec une attention particulière pour les personnes en situation de vulnérabilité. Elle accompagne, par exemple, les jeunes vers une formation ou un emploi adaptés, afin qu'ils puissent construire activement leur avenir. Elle aide également les agriculteurs à adopter des pratiques agricoles plus durables. C'est ainsi que nous créons un impact positif, y compris pour les collaborateurs de nos chaînes d'approvisionnement.

Choix stratégique 5 : nous reconnaissons un salaire et un revenu décents comme principes fondamentaux de notre stratégie pour les matières premières alimentaires à risque.

Nous considérons le droit à un revenu et à un salaire décents, établis de manière claire et transparente, comme une condition essentielle à une vie digne. Il est aujourd'hui largement admis qu'un salaire et un revenu décents contribuent non seulement à prévenir les violations des droits humains (telles que le travail des enfants ou le travail forcé), mais aussi à réduire certains impacts environnementaux, comme la déforestation²³.

Dans cette optique, nous nous efforçons de maintenir ce sujet à l'ordre du jour et de l'intégrer autant que possible dans les collaborations de filière où nous exerçons une influence directe – notamment pour nos produits de marques propres, dans les matières premières alimentaires à risque. Ces matières premières

² Déclaration commune des Pays-Bas et de l'Allemagne relative à un salaire et un revenu décents : [Joint Declaration NLD DEU 270121.pdf](#). La Belgique s'y est associée en 2022 : [La Belgique s'engage en faveur d'un revenu décent | SPF Affaires étrangères – Commerce extérieur et Coopération au Développement](#).

³ Entreprises et droits humains 2.0 Plan d'action national pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (2024-2029) : [pan-enterprisesetdroitshumains_24_29.pdf](#)

à haut risque, comme le cacao, le café et les bananes, sont identifiées par notre analyse et nos processus de diligence raisonnable.

La mise en place de salaires ou de revenus décents commence souvent dans certaines chaînes de production spécifiques liées à nos produits de marque propre, mais peut progressivement s'étendre à l'ensemble de l'assortiment, comme c'est le cas pour le cacao. Nous exerçons un leadership actif au sein d'une collaboration forte et préconcurrentielle entre les acteurs concernés, afin de générer un impact concret, démontrable et mesurable sur les revenus et la rémunération des producteurs agricoles.

3. Comment ces choix seront-ils mis en œuvre ?

3.1 Processus de suivi

Grâce à notre processus de suivi, nous vérifions que les conditions de travail et les normes en matière de droits humains sont respectées de manière constante par l'ensemble des fournisseurs de nos marques de distributeur au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Nous contrôlons le respect du code de conduite d'amfori au moyen d'audits réguliers et de vérifications ciblées.

Lettre d'engagement (LOC) et code de conduite (COC) d'amfori

Chaque nouvelle collaboration ou le lancement d'un produit de marque propre marque le début d'un nouvel engagement commercial socialement responsable. Dans une lettre d'engagement, les fournisseurs de marques de distributeur s'engagent à respecter nos normes et à nous fournir des informations sur l'ensemble de leur chaîne de valeur, jusqu'au niveau de la production, afin que nous puissions en vérifier la conformité.

Nous demandons à tous nos fournisseurs de marques de distributeur de signer le code de conduite d'amfori, qui constitue une base commune garantissant le respect des conditions de travail et des droits humains au sein de ces chaînes d'approvisionnement. En apposant leur signature, les fournisseurs adhèrent pleinement à nos standards.

Contrôles ciblés

Pour les produits provenant de pays à haut risque, tels qu'identifiés par les indicateurs de gouvernance dans le monde, nous mettons en place des mesures supplémentaires. Nous réalisons régulièrement des audits afin de contrôler les conditions de travail, en collaboration avec nos partenaires amfori et Sedex. En complément, nous recourons à des certifications au niveau des produits et des matières premières pour vérifier les risques spécifiques.

En cas de risques spécifiques – qu'ils concernent un type de produit ou une origine – ou de violations systémiques, nous intensifions nos contrôles. Cela peut notamment se traduire par :

- notre participation active à des initiatives sectorielles, telles que Beyond Chocolate, qui vise à lutter contre le travail des enfants, à prévenir la déforestation et à promouvoir un revenu vital ;

- la mise en place de filières spécifiques, en collaboration étroite avec les acteurs concernés, afin de maximiser l'impact positif et la transparence (voir choix stratégique 4) ;
- la réalisation de contrôles complémentaires pour les filières nécessitant une vigilance accrue.

Ces initiatives et contrôles concernent actuellement principalement les filières de production alimentaire.

4. Champ d'application de la politique

La présente politique s'applique aux travailleurs des chaînes d'approvisionnement liées aux activités de Colruyt Group. Elle couvre les chaînes amont des produits et services :

- que nous commercialisons dans nos points de vente (achats directs), qu'il s'agisse de marques propres ou de marques nationales ;
- dont nous avons besoin pour le fonctionnement de nos activités, par exemple en matière d'infrastructures ou de gestion opérationnelle quotidienne.

Dans cette politique, nous mettons l'accent sur les thématiques suivantes, qui concernent les travailleurs de nos chaînes d'approvisionnement à travers le monde :

- Engagement et protection des travailleurs
- Liberté d'association et droit à la négociation collective
- Rémunération équitable
- Santé et sécurité
- Protection des jeunes travailleurs
- Interdiction du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage
- Éthique professionnelle
- Interdiction de toute forme de discrimination, de violence ou d'intimidation
- Horaires raisonnables
- Interdiction du travail des enfants
- Lutte contre la précarité de l'emploi
- Protection de l'environnement

Ces chaînes peuvent être situées tant en Belgique qu'à l'international.

De manière générale, nous ne faisons pas de distinction entre les types de travailleurs, de secteurs, de fonctions exercées ou de formes de contrat. Nous reconnaissons toutefois **l'existence de groupes particulièrement vulnérables**, tels que les enfants, les femmes, les travailleurs migrants, les minorités ethniques et les peuples autochtones, y compris les agriculteurs locaux, qui courent un risque accru d'exploitation, de discrimination ou de conditions de travail injustes dans les chaînes

d'approvisionnement mondiales. Ces groupes méritent une attention particulière dans le cadre du suivi et du contrôle du respect de leurs droits humains. Dans les industries alimentaires, certains problèmes systémiques – comme le travail des enfants, l'esclavage et le travail forcé – demeurent particulièrement répandus, ce qui exige une vigilance accrue et la mise en place de mesures ciblées.

5. Qui détient la responsabilité ?

Le Chief Purchasing Officer est responsable de la politique des droits humains et veille à sa mise en œuvre. C'est également lui qui définit les changements et les actions nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.

Le Service Center Sustainability, sous la direction du Corporate Sustainability Officer, est chargé d'assurer le reporting nécessaire et de veiller à l'efficacité de la mise en œuvre de la politique.

La responsabilité finale de l'exécution de la politique globale de durabilité de Colruyt Group revient au comité de direction de Colruyt Group, sous la direction du CEO.

6. Comment les parties intéressées sont-elles impliquées et informées ?

- a. Description de la manière dont les parties intéressées et leurs intérêts sont intégrés dans l'élaboration de la présente politique
- b. Description de la manière dont la présente politique est mise à la disposition des parties intéressées potentiellement concernées

Les intérêts des partenaires de nos chaînes de valeur :

- amfori, N Wider et les organismes de certification, qui couvrent la majorité de nos produits de marques propres ;
- filières nationales, via des formes de partenariat coopératif ;
- concertations spécifiques dans le cadre de matières premières à risque, comme le cacao, notamment à travers l'initiative Beyond Chocolate ;
- échanges réguliers avec, notamment, des ONG ;
- partages d'informations avec des organisations internationales, telles que CIFAL Flanders ;
- consultations avec les autorités publiques, notamment Enabel ;
- collaborations avec des organisations sectorielles.

Historique détaillé des révisions

Rév.	Page	Référence	Type	Description
0.0	-	-	-	Création du document

Tableau 2 – Historique détaillé des révisions