

Les entreprises suisses sous la loupe

Qui s'engage pour un salaire vital?

 **DB**
Déclaration de Berne
Dichiarazione di Berna
Erklärung von Bern



Table des matières

1.	Résumé	04
2.	Le salaire vital: une nécessité	06
2.1	Pourquoi nous demandons un salaire vital ?	06
2.2	Qu'est-ce qu'un salaire vital ?	07
3.	Qui est responsable du paiement d'un salaire vital ?	09
4.	Débat sur le salaire vital: contexte actuel	10
4.1	Des procédures d'audit inefficaces	10
4.2	Décoder le jargon des entreprises	11
5.	Comment garantir un salaire vital ?	15
5.1	Les référentiels sont déterminants	15
5.2	Revendications adressées aux entreprises	15
6.	Dans quelles mesures les entreprises sont-elles réellement progressistes ?	18
7.	Comment l'enquête a été menée	20
7.1	Méthodologie	20
7.2	Objet de l'enquête	20
7.3	Présentation des résultats	20
8	Evaluation des entreprises	
	– Blackout	22
	– Calida	25
	– Charles Vögele	28
	– Chicorée	31
	– Coop	33
	– Manor	38
	– Metro Boutique	40
	– Migros	42
	– Nile	45
	– PKZ	48
	– Remei SA	51
	– Schild	54
	– Holy Fashion Group (Strellson)	57
	– Switcher	60
	– Tally Weijl	63
	– Triumph	65
	– Yendi	68
	– Zebra	70

Déclaration de Berne

La Déclaration de Berne (DB) est une association suisse indépendante et forte de quelque 24 500 membres qui s'engage pour des relations équitables entre la Suisse et les pays en développement. Par son travail de recherche, d'analyse et d'action auprès du public et de lobbying auprès des décideurs suisses, elle encourage une politique au service des droits humains et de l'environnement. Elle est financièrement et politiquement indépendante. ladb.ch

Campagne Clean Clothes (CCC)

La Campagne Clean Clothes (CCC) est une coalition internationale qui s'engage pour améliorer les conditions de travail et renforcer les droits des travailleurs et travailleuses dans l'industrie textile globalisée. Elle est active dans 16 pays européens (campagnes nationales) et quelque 250 organisations y participent, en étroite collaboration avec leurs partenaires dans le monde entier. Son secrétariat international se trouve à Amsterdam. En Suisse, la CCC est coordonnée par la DB et est soutenue par 19 organisations. cleanclothes.org/cleanclothes.ch

Asia Floor Wage Alliance

L'Asia Floor Wage Alliance (AFW) est une coalition internationale qui regroupe des syndicats et des organisations de défense des droits du travail, des droits des femmes et des droits humains. Elle s'engage pour le paiement d'un salaire vital dans l'industrie textile, de l'habillement et de la chaussure en Asie. Dirigée par les syndicats des principaux pays producteurs de la région, l'Asia Floor Wage Alliance représente et protège les intérêts des travailleurs et travailleuses. Les membres de l'Asia Floor Wage Alliance utilisent le salaire vital calculé par l'Alliance pour l'Asie comme référence dans leurs négociations avec les entreprises et les gouvernements. asiafloorwage.wordpress.com

Le présent rapport sur les entreprises suisses est basé sur la même méthode d'enquête que le rapport international « Tailored Wages », publié le 31 mars 2014.

Editrice du rapport sur les entreprises suisses :
Déclaration de Berne / Campagne Clean Clothes Suisse

Ce rapport a été traduit de l'allemand. En cas de divergences, la version en allemand fait foi.

1. Résumé

Toucher un salaire vital en contrepartie de son travail est un droit humain fondamental. Pourtant, ce droit est constamment bafoué dans le monde. Les millions d'ouvriers et d'ouvrières du secteur textile ne gagnent que quelques francs par jour et restent prisonniers du cercle vicieux de la pauvreté, alors que les articles qu'ils produisent permettent à l'industrie de l'habillement, du textile et de la chaussure de réaliser des chiffres d'affaires et des bénéfices qui se comptent en milliards.¹

Quelque 60 millions de personnes dans le monde travaillent pour les grandes marques du textile, du vêtement et de la chaussure. Elles produisent aussi pour des entreprises suisses, comme Charles Vögele, Tally Weijl, Triumph ou Strellson.

L'absence d'un salaire vital dans les pays de production est le principal problème de ce secteur, que ce soit en Asie, en Europe de l'Est, en Turquie ou en Afrique du Nord. Dans le monde entier, les travailleurs et travailleuses du textile se battent avec un désespoir et un sentiment de révolte toujours plus grands contre l'asservissement économique imposé par l'industrie. Au cours des derniers mois, des manifestations ont eu lieu au Cambodge, où des centaines de milliers d'ouvriers et d'ouvrières sont descendus dans la rue pour défendre leurs droits et demander que le salaire minimum légal soit élevé à 160 dollars par mois. Au Bangladesh, des milliers de personnes ont manifesté pour une augmentation des salaires et une amélioration de la sécurité dans les usines. Pour la Campagne Clean Clothes (CCC), aucune entreprise ne peut prétendre travailler de manière «équitable» ou «éthique» tant qu'elle ne garantit pas le versement d'un salaire vital aux personnes qui fabriquent ses articles.

Pour lutter contre ce scandale, nous avons analysé les pratiques de 18 entreprises suisses et évalué leur engagement concret pour garantir le paiement d'un salaire vital sur leur chaîne d'approvisionnement, dans le secteur textile, du vêtement ou de la chaussure. Cette enquête a aussi pour but d'informer les consommateurs et consommatrices, afin qu'ils puissent faire leurs choix en toute connaissance de cause.

Les résultats montrent que très peu d'entreprises prennent des mesures concrètes pour s'assurer que les salaires payés sur leur chaîne d'approvisionnement correspondent bien au salaire vital.

Bon nombre d'entreprises interrogées ont par ailleurs

manqué cruellement de transparence, certaines livrant même des informations plus maigres encore que lors de notre précédente évaluation en 2010. D'après ces sociétés, les données relatives aux pays de production de leurs marchandises ou aux salaires payés par leurs fournisseurs seraient de nature confidentielle.

La moitié des 18 sociétés interrogées sont membres de la Business Social Compliance Initiative (BSCI). Ces entreprises – Calida, Charles Vögele, Coop, Migros, Nile, PKZ, Schild, Strellson (Holy Fashion Group), Triumph – ont essentiellement répondu à notre enquête en donnant les réponses standards de la BSCI, sans pour autant montrer ce qu'elles entreprennent elles-mêmes pour s'assurer du paiement d'un salaire vital sur leurs chaînes d'approvisionnement.

Certains progrès doivent pourtant être soulignés. Deux entreprises – Blackout et Switcher – travaillent avec des échelles salariales et ont ainsi introduit un instrument de comparaison (référentiel de salaire vital) que nous jugeons crédible, lequel comprend l'Asia Floor Wage. Il est primordial que les entreprises se basent sur un objectif chiffré clairement défini en ce qui concerne le salaire vital dans les pays où elles font produire leurs marchandises. Celui-ci doit être communiqué de manière transparente. Ce n'est qu'ainsi qu'elles peuvent évaluer, en collaboration avec les syndicats, si elles sont sur le bon chemin pour verser un salaire plus équitable à leurs ouvriers et ouvrières.

Une entreprise (Switcher) a mis en place un projet pilote visant à augmenter les salaires en versant dans un fonds un «bonus» équivalent à 1% du prix d'usine des produits qu'elle achète. Les montants versés sur ce

¹ En 2012, le secteur de l'industrie textile et de l'habillement au sein des 27 pays membres de l'Union européenne avait généré un chiffre d'affaires total de 201 milliards de francs suisses et ses exportations s'élevaient à 51 milliards de francs suisses: http://euratex.eu/uploads/media/keyfigures_2012.pdf, consulté le 21.04.2014.

fonds sont ensuite distribués une fois par année directement aux employés et employées. Une autre société (Nile) a annoncé la création d'un fonds alimenté par un supplément de prix de 10 centimes sur chaque pièce de vêtement achetée. Cette somme est ensuite versée directement aux ouvriers et ouvrières.

Aucune des 18 entreprises contactées n'a toutefois été en mesure d'attester d'efforts suffisants ayant réellement conduit à une hausse significative des salaires avec pour objectif le paiement d'un salaire vital aux ouvriers et ouvrières dans les usines.

Depuis de nombreuses années, les grandes marques de l'industrie vestimentaire assurent aux couturières ainsi qu'aux consommateurs et aux consommatrices qu'elles s'engagent en faveur d'un salaire vital. Les travailleurs et les travailleuses ont toutefois été priés de patienter jusqu'à ce que les grandes marques aient défini le montant d'un tel salaire et, si possible, qu'elles aient trouvé comment éviter de devoir rogner sur leurs

bénéfices pour en assumer le coût. Les multinationales ont veillé à rassurer leur clientèle : elles sont sensibles à cette problématique et entendent faire de leur mieux pour garantir le versement d'un salaire vital. Malheureusement, « faire de leur mieux » n'est de toute évidence pas suffisant pour augmenter significativement les salaires de misère dans les pays producteurs.

Les ouvriers et les ouvrières du textile ne peuvent pas attendre plus longtemps. Ils sont confrontés chaque jour à des questions existentielles en raison de leur extrême pauvreté. Il est grand temps que les entreprises du secteur de l'habillement, du textile et de la chaussure paient le prix réel des coûts de production et qu'elles versent un salaire vital aux millions d'hommes et de femmes qui produisent les vêtements et les chaussures que nous portons. Les entreprises suisses doivent elles aussi s'engager en ce sens, et cesser de se soustraire à leurs responsabilités.

Les résultats en un coup d'œil :

Pas de réponse Ces entreprises n'ont pas répondu à notre questionnaire : Metro Boutique, Tally Weijl, Yendi

Insuffisantes Ces entreprises ne s'engagent guère en faveur du versement d'un salaire vital : Calida, Charles Vögele, Chicorée, Manor, Migros, PKZ, Schild, Strellson (Holy Fashion Group), Triumph, Zebra

Négligentes Ces entreprises reconnaissent l'importance du salaire vital, mais font peu pour garantir sa mise en œuvre : Blackout, Coop, Nile

Débutantes Ces entreprises ont fait des premières démarches pour la mise en œuvre d'un salaire vital, mais celles-ci sont peu convaincantes : Remei

En chemin Ces entreprises ont pris des mesures concrètes pour le versement d'un salaire vital, mais elles devraient faire davantage : Switcher

Engagées Ces entreprises s'engagent de manière significative pour garantir le versement d'un salaire vital et peuvent montrer que les mesures prises conduisent à des salaires plus élevés : aucune des entreprises évaluées n'a jusqu'à présent réussi à atteindre cette catégorie.

2. Le salaire vital : une nécessité

Par définition, un salaire vital doit permettre à la personne qui travaille de subvenir à ses besoins de base ainsi qu'à ceux de sa famille. La notion de salaire vital est ancrée dans le discours international sur les droits humains. L'article 23, alinéa 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies précise : « Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. »²

Pourtant, malgré cette définition sans équivoque, la plupart des travailleurs et des travailleuses de l'industrie textile, de l'habillement et de la chaussure dans le monde vivent dans la pauvreté.

2.1 Pourquoi nous demandons un salaire vital ?

Dans les pays producteurs de textiles du monde entier, le salaire minimum légal se situe bien en-dessous du salaire vital. Les travailleurs et les travailleuses ne gagnent pas suffisamment pour couvrir leurs besoins de base ainsi que ceux de leur famille. Comme le montrent les chiffres publiés par l'Asia Floor Wage Alliance en 2013, l'écart entre le salaire minimum légal et le salaire vital a même tendance à se creuser, notamment en raison de l'inflation des prix et de la stagnation des salaires. Les défis quotidiens auxquels les couturières mal rémunérées de l'industrie textile doivent faire face ne sont pas uniquement de nature financière. Outre le fait que leur salaire pour une semaine de travail standard ne suffise pas à couvrir leurs besoins fondamentaux et ceux de leur famille, les ouvrières rencontrent aussi d'autres problèmes liés à la pauvreté : malnutrition, accès limité aux soins de santé, absence de sécurité sociale, logements insalubres, accès limité à l'éducation et participation restreinte à la vie culturelle et politique.

Pendant de nombreuses années, l'industrie textile globalisée a justifié la délocalisation de la production dans des pays à bas salaires par les emplois créés, soulignant par ailleurs que ce sont en premier lieu les femmes qui en bénéficient. Il est vrai que 80 % des personnes qui travaillent dans l'industrie textile, de l'habillement et de la chaussure sont des femmes, et leur emploi revêt une importance vitale pour elles et leur famille.

Pourtant, il devient toujours plus clair que le commerce globalisé et les emplois dans l'industrie vestimentaire n'offrent pas aux travailleurs et aux travailleuses l'avan-

cement économique promis par la mondialisation. Les ouvriers et les ouvrières du textile – les femmes en particulier – ne touchent qu'une part infime de la valeur créée sur la chaîne d'approvisionnement, et les salaires qu'elles perçoivent sont largement insuffisants pour vivre. Ces personnes se retrouvent prises au piège du cercle vicieux des salaires de misère et de la pauvreté : heures supplémentaires excessives, endettement, dépendance extrême à leur emploi, laquelle accentue encore leur vulnérabilité.

Dans un rapport sur le Bangladesh publié en novembre 2013, l'Organisation internationale du travail (OIT) explique : « le Bangladesh a connu une longue période de croissance économique, due principalement aux exportations du secteur vestimentaire. Cela s'est traduit par la création de nombreux emplois dans l'industrie manufacturière ainsi que dans le secteur tertiaire et, parallèlement, par une diminution du nombre d'emplois dans le secteur agricole. Les femmes bangladaises ont contribué de manière importante à cette transformation et ainsi à la réduction de la pauvreté et au développement des zones rurales. Toutefois, la croissance économique forte de ces dernières années ne s'est pas accompagnée d'une amélioration significative des conditions de travail, notamment pour les millions de personnes travaillant dans le secteur vestimentaire. »³

L'introduction d'un salaire vital est primordiale pour que le passage à une économie globalisée puisse aussi apporter des avantages économiques pour les pays producteurs et leur permette de se développer de manière durable.

Le droit à un salaire vital dans les conventions internationales

Le droit à un salaire vital est reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Il est par

² Déclaration universelle des droits de l'homme : <http://www.un.org/fr/documents/udhr/#a23>, consulté le 03.04.2014.

³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_229105.pdf, p. V, consulté le 03.04.2014.

ailleurs établi dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies (1966), à l'article 7 : « Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment (...) une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte; (...) »⁴

Plusieurs déclarations et conventions de l'OIT mentionnent aussi le droit à un salaire vital ⁵ :

- Constitution de l'OIT, 1919 : Préambule ;
- Déclaration de Philadelphie, Conférence internationale du Travail de 1944 ;
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 ;
- Conventions 131 et 156 (indirectement) et recommandations 131 et 135 (indirectement).

2.2 Qu'est-ce qu'un salaire vital?

En tant que membre de l'Asia Floor Wage Alliance, la Campagne Clean Clothes définit le salaire vital comme suit :

« Tout salaire et toute allocation versé(e) en contrepartie d'un travail standard doit au minimum correspondre au salaire minimum légal ou pratiqué dans un secteur donné, et doit toujours suffire au travailleur pour subvenir à ses besoins élémentaires et à ceux de sa famille, tout en lui laissant une part de revenu discrétionnaire. »

Plus précisément, la Campagne Clean Clothes définit ainsi le salaire vital :

- s'applique à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses ;
- aucun salaire ne peut lui être inférieur ;
- est versé dans le cadre d'une semaine de travail standard, qui ne peut en aucun cas dépasser 48 heures ;
- correspond à un salaire net de base pour une semaine de travail standard, paiement d'allocations, de primes ou d'heures supplémentaires non compris ;
- permet de couvrir les besoins de base d'une famille (deux adultes et deux enfants) ;
- laisse une part de revenu discrétionnaire, le montant de ce revenu représentant au moins 10 %

du montant nécessaire pour couvrir les besoins de base.

Témoignage

Lili, ouvrière cambodgienne : « Mes charges augmentent chaque jour. Si je devais mettre de l'argent de côté pour un mariage ou une autre cérémonie, comment pourrais-je faire ? Si je devais entretenir mes grands-parents, ma mère ou des enfants, comment pourrais-je faire ? Même si nous vivons toutes ensemble dans une petite pièce, que nous partageons nos repas et mettons en commun ce que nous avons, chacune d'entre nous ne peut dépenser que très peu d'argent, nous nous demandons sans cesse comment nous allons faire pour envoyer de l'argent à nos familles ? »

L'Asia Floor Wage Alliance

La Campagne Clean Clothes est membre de l'Asia Floor Wage Alliance. Cette organisation, qui regroupe des syndicats et des organisations de défense des droits du travail, des droits des femmes et des droits humains, a mis au point un modèle pour calculer le montant du salaire vital en Asie (Asia Floor Wage). Les chiffres et la méthode de calcul de l'Asia Floor Wage sont les moyens les plus fiables et reconnus aujourd'hui pour déterminer un tel salaire. L'Asia Floor Wage est par conséquent un instrument précieux pour montrer aux entreprises et aux gouvernements vers quels montants ils devraient tendre en termes de rémunération.

Les calculs de l'Asia Floor Wage Alliance se basent sur plusieurs principes clés essentiels pour définir ce qu'est un salaire vital :

- Le salaire vital doit toujours être un revenu familial. Dans la plupart des pays producteurs, les systèmes de sécurité sociale (pension et assurances) sont insuffisants et la prévoyance publique est souvent inexistante. Pour que le montant du salaire vital couvre réellement les besoins, il convient de tenir compte de cette réalité. Le salaire vital doit par ailleurs couvrir aussi – en partie au moins – les besoins fondamentaux des membres de la famille vivant sous le même toit et qui fournissent un travail non rémunéré (éducation des enfants ou soins aux malades, par exemple).
- Le salaire vital doit permettre l'épargne. Sans cela, la situation des travailleurs et travailleuses reste

⁴ <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>, consulté le 03.04.2014.

⁵ « Fair Wages: Strengthening Corporate Social Responsibility », Daniel Vaughan-Whitehead, 2010, p. 203.

- précaire, car ils ne peuvent pas faire de projets à moyen et à long terme. Ils risquent par ailleurs de devoir s'endetter en cas de dépenses imprévues.
- Le salaire vital ne fixe pas un plafond salarial, mais un plancher. Il doit garantir un revenu minimum à tous les travailleurs et travailleuses. Idéalement, le montant du salaire vital doit être adapté en fonction des régions, afin de limiter la concurrence salariale entre les pays tout en augmentant le montant du salaire de base de tous les employés et employées.

L'Asia Floor Wage fonde ses calculs sur les postulats suivants :

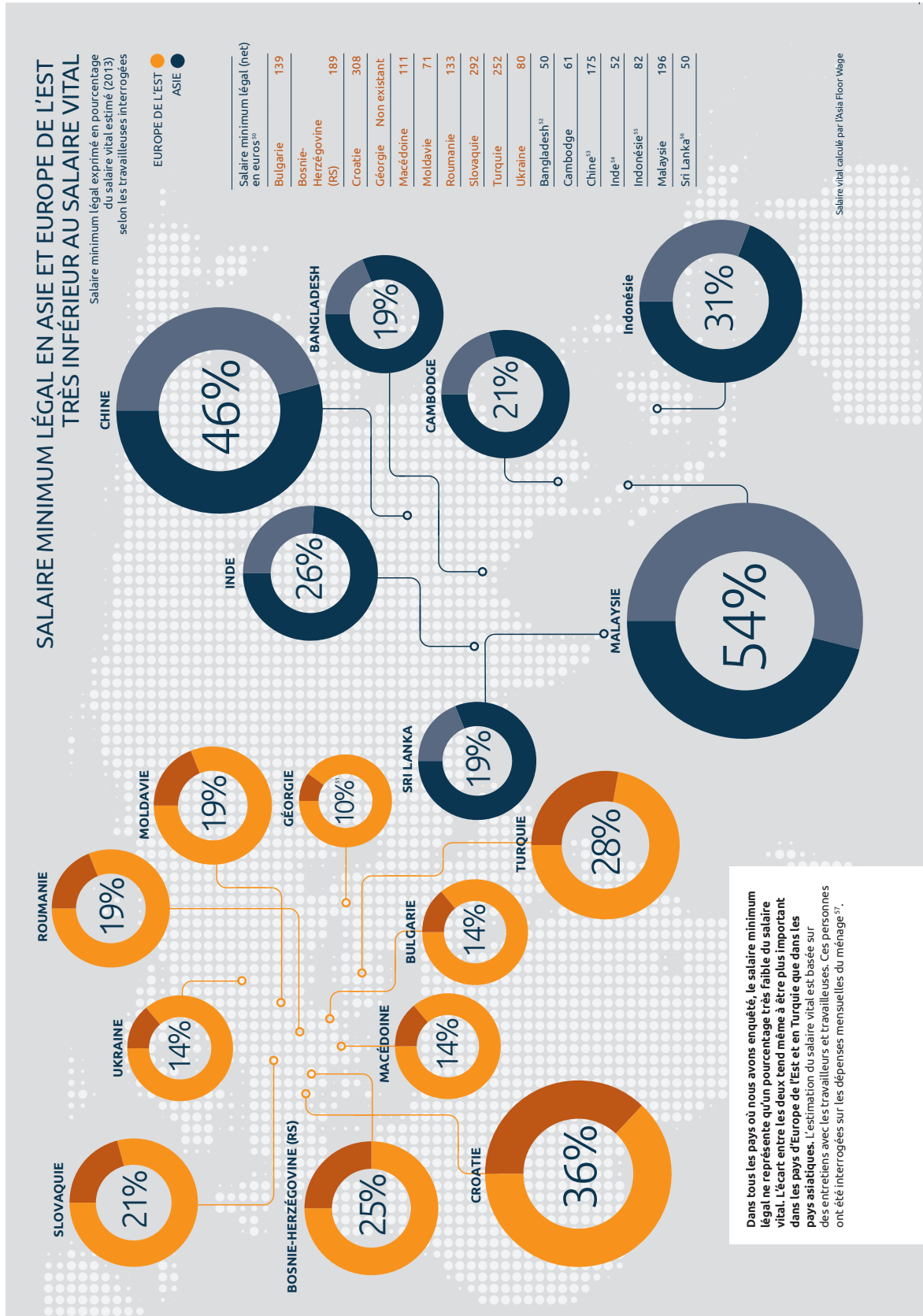
- Tout travailleur doit pouvoir subvenir à ses propres besoins ainsi qu'à ceux de deux autres « unités de consommation » (1 unité de consommation = 1 adulte ou 2 enfants) ;
- Les besoins d'un adulte actif sont de 3000 calories par jour ;
- En Asie, les dépenses consacrées à la nourriture représentent la moitié des dépenses mensuelles.

Le salaire vital tel que défini par l'Asia Floor Wage Alliance est calculé en PPA\$ – dollars en parité de pouvoir d'achat. Cette devise théorique, créée par la

Banque Mondiale et fondée sur la consommation de biens et de services par les ménages, permet de comparer le niveau de vie entre différents pays sans tenir compte de la monnaie nationale.

L'Asia Floor Wage Alliance procède régulièrement à l'évaluation du prix d'un panier de biens alimentaires dans les différentes régions pour mettre à jour ses calculs. Sur la base de cette évaluation, le pouvoir d'achat moyen en Asie est déterminé. Les évaluations les plus récentes datent de 2013. En octobre 2013, l'AFW a annoncé le nouveau montant du salaire vital : 725 PPA\$.

La problématique des salaires de misère ne concerne pas uniquement l'industrie textile en Asie, mais gangrène la plupart des pays producteurs. Dans certains pays d'Europe de l'Est, le salaire minimum légal est plus bas que dans les pays asiatiques ; dans plusieurs d'entre eux, il se situe même en deçà du seuil de subsistance défini par le gouvernement. La revendication d'un salaire vital est donc une revendication globale pour une juste répartition des profits. C'est pourquoi la présente étude s'intéresse aux politiques, aux pratiques et aux stratégies des entreprises sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement et partout dans le monde.



3. Qui est responsable du paiement d'un salaire vital ?

En 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté à l'unanimité les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs de l'ONU). Ces principes définissent clairement le rôle et les responsabilités des entreprises et des Etats.

Les Principes directeurs de l'ONU se fondent sur trois piliers.

1. Les Etats ont le devoir de protéger les droits humains, en particulier contre les violations commises par les acteurs économiques.
2. Les entreprises ont le devoir de respecter les droits humains.
3. Des moyens de réparation appropriés doivent exister en cas de violation des droits humains par des acteurs économiques.

Les responsabilités sont donc partagées entre les Etats et les entreprises. Les Etats doivent respecter le droit à un salaire vital – un droit humain fondamental – en fixant le salaire minimum légal à un niveau permettant aux travailleurs et travailleuses de vivre dans la dignité. Les entreprises doivent quant à elles respecter ce droit fondamental en payant des salaires appropriés.

Pourtant, les Principes directeurs établissent aussi de manière claire que « [l]a responsabilité de respecter les droits de l'homme [...] existe indépendamment des capacités et/ou de la détermination des Etats de remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'homme et ne restreint pas ces dernières. Elle prévaut en outre sur le respect des lois et règlements nationaux qui protègent les droits de l'homme. »⁶

En d'autres termes, lorsqu'un Etat ne remplit pas son obligation de protéger les droits humains – comme c'est le cas lorsque le salaire minimum légal ne correspond pas au salaire vital – les entreprises ont tout de même l'obligation de respecter le droit à un salaire vital et ne doivent en aucun cas profiter des défaillances de l'Etat.

Les Principes directeurs de l'ONU stipulent que les entreprises sont responsables pour l'ensemble de leurs

activités, à savoir qu'elles peuvent être tenues responsables des violations des droits humains sur toute la chaîne d'approvisionnement, que la violation soit commise dans leurs propres usines, chez un de leurs fournisseurs, chez les fournisseurs de leurs fournisseurs ou chez les travailleurs à domicile.

Principe 13⁷: « La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises :

- a) qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ;
- b) qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences. »

En commentaire au Principe 13⁸, on peut lire :

« Aux fins des Principes directeurs, on entend par « activités » de l'entreprise ce qu'elle fait comme ce qu'elle omet de faire et par « relations commerciales » les relations avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur, et toute autre entité non étatique ou étatique directement liée à ses activités, ses produits ou ses services commerciaux. »

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme établissent clairement que le respect des droits humains, y compris le paiement d'un salaire vital, n'est pas négociable. Chaque entreprise, dans chaque pays, est responsable de sa mise en œuvre.

⁶ http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31_fr.pdf, p. 15, consulté le 01.06.2014.

⁷ http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31_fr.pdf, p. 16 (état au 01.06.2014).

⁸ http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31_fr.pdf, p. 16 (état au 01.06.2014).

4. Débat sur le salaire vital : contexte actuel

Au cours des trente dernières années, la concurrence pour les exportations sur le marché vestimentaire, du textile et des chaussures s'est élargie et accentuée. En raison de l'offre excédentaire au niveau mondial, les prix n'ont cessé de chuter. « Que le moins cher survive » est devenu l'adage de référence, tant dans les pays producteurs que sur les marchés, du côté des consommateurs et des consommatrices.

La seule menace de délocalisation suffit à inciter les gouvernements des pays producteurs à aligner leurs politiques commerciales ou leurs politiques d'emploi sur les attentes et les exigences des acheteurs au niveau global. Cette dangereuse sous-enchère se traduit notamment par la répression des activités syndicales et un salaire minimum légal sciemment fixé bien en-dessous du niveau de subsistance. Celui-ci est par ailleurs rarement adapté à l'inflation.⁹

Depuis le début de la crise financière, la situation des ouvriers et des ouvrières de l'industrie textile s'est encore dégradée. L'explosion du prix du riz et du pétrole les a particulièrement affectés, puisque l'alimentation et les transports représentent une part très importante de leurs dépenses. Comme les salaires minimums déjà très bas n'ont pas toujours été adaptés à l'inflation, les salaires réels ont encore diminué. Avec de graves conséquences : les problèmes de malnutrition touchant les couturières au Bangladesh se sont accentués et le nombre d'évanouissements liés au manque de nourriture de qualité a augmenté dans les usines textiles du Cambodge. Ces dernières années, des milliers d'ouvriers et d'ouvrières du textile ont manifesté leur désespoir dans différents pays producteurs. Ils ont organisé des grèves afin d'obtenir enfin une hausse des salaires.

4.1 Des procédures d'audit inefficaces

Ces dix dernières années, un constat s'est imposé : les programmes d'audit classiques ne permettent pas d'avoir une vision claire de la situation dans les usines ni d'améliorer de manière systématique les conditions de travail dans l'industrie. Les audits commerciaux rejettent dans une large mesure la responsabilité du respect des critères sociaux sur les fournisseurs et ne tiennent pas compte de la politique d'achat des grandes entreprises. Pourtant, ce sont souvent les prix (très bas) ainsi que les délais (très courts) fixés par les grandes marques qui sont à l'origine

des salaires de misère et des heures supplémentaires excessives dans les usines.

De leur côté, les acheteurs (les entreprises) se cachent derrière toutes sortes d'excuses pour ne pas s'engager à verser un salaire vital. Ils soutiennent par exemple que la responsabilité incombe aux fournisseurs ainsi qu'aux gouvernements des pays producteurs, ou encore qu'il est impossible de verser de tels salaires, car leurs produits ne seraient plus concurrentiels sur le marché et que les consommateurs et les consommatrices refuseraient de payer plus. Autre excuse parmi d'autres : l'absence présumée de consensus sur la manière de calculer le montant du salaire vital. Si les services peuvent être délocalisés, la responsabilité de respecter les droits humains et de payer un salaire vital incombe bel et bien aux marques et détaillants.

Au vu de l'inefficacité des audits commerciaux, certaines entreprises sont devenues membres d'initiatives de vérification multipartites (*multi-stakeholder initiatives*, MSI) comme la Fair Wear Foundation (FWF) ou l'Ethical Trading Initiative (ETI).

Ces deux initiatives de vérification multipartites se sont engagées pour la mise en œuvre d'un salaire vital. Elles exigent notamment de leurs membres qu'ils inscrivent le principe du versement d'un salaire vital dans leurs politiques d'entreprise. Pourtant, beaucoup reste à faire pour promouvoir de manière efficace la mise en œuvre du salaire vital, et de telles initiatives pourraient jouer un rôle plus important en la matière.

Des tragédies comme l'effondrement du Rana Plaza montrent sans ambiguïté les conséquences désastreuses de cette concurrence acharnée pour les prix les plus bas et prouvent l'inefficacité des procédures d'audit, lorsque celles-ci ne sont pas combinées à d'autres mesures. L'usine du Rana Plaza, au Bangladesh, avait été contrôlée à plusieurs reprises avant de s'écrouler le 24 avril 2013, tuant plus de 1100 personnes. Aucun contrôle n'avait

⁹ «Stitching a Decent Wage Across Borders», J. Merk, CCC/AFW, 2009, pp. 30 à 35, <https://www.cleanclothes.org/resources/publications/afw.pdf/view>, consulté le 01.06.2014.

permis de constater la détérioration du bâtiment. Suite à ce drame, plus de 150 marques ont signé l'Accord sur la sécurité incendies et bâtiments au Bangladesh, un texte contraignant également paraphé par les syndicats internationaux. Il s'agit d'un pas important, un bon exemple de la manière dont la responsabilité d'entreprise et la collaboration entre les parties prenantes peuvent être concrétisées.

4.2 Décoder le jargon des entreprises

Le débat international sur le salaire vital a pris considérablement d'ampleur au cours des deux dernières années. Différents acteurs ont tenté de s'approprier ce débat et d'en redéfinir les termes pour imposer des standards moins stricts et des définitions plus vagues du salaire vital. Les entreprises ont aussi commencé à réagir publiquement aux revendications des consommateurs et de la société civile relatives au salaire vital. Certaines de ces réponses ont permis de faire avancer les choses ; d'autres visaient en premier lieu à détourner l'attention des consommateurs et des consommatrices des problèmes réels ou à leur jeter de la poudre aux yeux. Afin de faciliter la lecture des profils d'entreprise, nous avons cherché à définir, dans la section suivante, les notions les plus courantes dans le jargon des entreprises, et à expliquer la position de la Campagne Clean Clothes sur l'efficacité de certaines initiatives :

Initiatives de vérification multipartites (« *Multi-Stakeholder Initiatives* », MSI) :

Les initiatives de vérification multipartites sont des organisations qui regroupent des entreprises, des ONG et des syndicats dans le but de résoudre les problèmes relatifs à la chaîne d'approvisionnement. Certaines de ces initiatives, comme la Fair Wear Foundation (FWF), sont des organes indépendants qui procèdent à des contrôles en matière de conditions de travail. D'autres, comme l'Ethical Trading Initiative (ETI), fonctionnent comme des forums permettant des échanges sur les bonnes pratiques (best practice).

– Fair Wear Foundation (FWF)

La FWF exige de ses membres qu'ils s'engagent à payer un salaire vital. Elle développe par ailleurs différentes méthodes pour tester la mise en œuvre d'un salaire vital. La FWF a mis au point des instruments de vérification pertinents et transparents pour calculer le montant du salaire vital (référentiel) et pour évaluer le niveau des salaires versés dans les usines (échelle salariale – voir ci-dessous). La FWF ne dispose toutefois pas, à ce jour, d'un plan d'action (étapes à suivre et calendrier) pour la mise en œuvre systématique du salaire vital par ses membres.

– Ethical Trading Initiative (ETI)

L'ETI exige de ses membres qu'ils s'engagent à payer un salaire vital, mais sa définition d'un tel salaire est incomplète (elle ne dit pas combien de membres de la famille doivent pouvoir vivre sur un tel salaire). Au cours des dernières années, peu d'efforts ont été réalisés au sein de l'ETI pour établir un référentiel de salaire vital ou mener des projets collectifs afin d'encourager les entreprises à verser un salaire vital. Certains membres se sont toutefois montrés plus proactifs en partageant les expériences faites dans le cadre de leurs projets.

– Fair Labor Association (FLA)

Le code de conduite de la FLA établit que le revenu doit permettre de couvrir les besoins de base des travailleurs et des travailleuses, mais ne spécifie pas qu'il doit aussi couvrir ceux de la famille. La notion de salaire vital n'est pas explicitement mentionnée. La FLA dispose d'un système de contrôle dans les usines, mais rien n'indique que les audits mesurent systématiquement l'écart entre les salaires versés et le salaire vital (ou un salaire permettant de couvrir les besoins fondamentaux). Cette initiative ne semble pas s'engager pour promouvoir le paiement d'un salaire vital.

Initiatives de vérification d'entreprises (*business initiatives*) :

– Business Social Compliance Initiative (BSCI)

La BSCI n'est pas une initiative de vérification multipartite indépendante comme celles mentionnées précédemment : les ONG et les syndicats ne bénéficient pas d'un droit de vote et ne sont donc pas véritablement impliqués dans les processus de décision. La BSCI dispose d'une plateforme d'échange pour les audits en matière de normes sociales et intervient en tant qu'organe consultatif pour les questions relatives à la responsabilité des entreprises. Elle organise notamment des tables rondes et des formations dans les pays producteurs. La BSCI dispose d'un code de conduite, lequel a été actualisé en février 2014 pour inclure la notion de « besoins fondamentaux ». L'initiative n'exige toutefois pas de ses membres qu'ils s'engagent à payer un salaire vital, ni qu'ils adaptent leurs politiques et pratiques en matière d'achats pour permettre aux usines de verser un salaire vital aux ouvriers et aux ouvrières. La BSCI compte surtout sur les audits commerciaux pour faire évoluer la situation – bien que l'expérience ait montré à de nombreuses reprises que cela n'est pas suffisant. Rien n'indique que la BSCI s'engage concrètement pour la mise en œuvre du salaire vital sur la chaîne d'approvisionnement de ses membres.

– Fair Wage Network

Le Fair Wage Network (FWN) est un réseau fondé par des membres de l'OIT et par un ancien président de la FLA (mais il ne s'agit pas d'une initiative de l'OIT ou de la FLA). Le FWN a pour but de trouver des solutions pour une augmentation des salaires, en collaboration avec les entreprises. Par des projets pilotes et des recherches, le FWN explore différentes « dimensions d'un salaire équitable », définies comme des « pratiques entrepreneuriales permettant un développement durable des salaires ». La notion de « salaire équitable » (Fair Wage) doit permettre de créer des instruments et des systèmes que les entreprises peuvent utiliser dans les usines pour augmenter les salaires jusqu'à un niveau soutenable. Le salaire vital n'est que l'une de ces « 12 dimensions d'un salaire équitable ».

Nous constatons avec inquiétude que certaines entreprises vantent leur engagement au sein de ce réseau afin d'éviter les questions sur les mesures concrètes prises pour le versement d'un salaire vital. De manière générale, le réseau pourrait être utile et aider les entreprises à évaluer la situation salariale sur leur chaîne d'approvisionnement et à identifier les problèmes. Ces analyses ne sont toutefois pas suffisantes, et la mise en œuvre d'un salaire vital dépend entièrement de l'engagement et de la volonté politique des entreprises concernées et de leurs fournisseurs. En résumé, être membre du FWN n'offre aucune garantie en matière de versement d'un salaire vital.

Productivité

Plusieurs entreprises ont mentionné qu'elles participaient à des projets visant à améliorer la productivité. Ces projets peuvent prendre différentes formes et doivent être évalués de manière différenciée. Dans certains cas, il s'agit de recourir à des technologies permettant d'optimiser le trajet du produit dans l'usine, de minimiser le nombre de personnes impliquées dans la production et le temps de travail nécessaire à celle-ci. Pour d'autres, il s'agit d'évaluer les structures du personnel et de la direction et de former les travailleurs à différentes tâches afin de diminuer le nombre de personnes impliquées dans la production. L'une des stratégies en matière de productivité consiste à alléger les structures en éliminant les étapes superflues dans le processus productif, et à faire participer tous les employés à l'identification des problèmes, des pertes d'efficacité et à la recherche de solutions. L'idée est la suivante : si les usines deviennent plus efficaces, elles réaliseront davantage de bénéfices en un laps de temps plus court, ce qui est bon pour l'entreprise et pour la direction de l'usine, et peut aussi permettre de

diminuer le temps de travail des employés et augmenter ainsi leurs salaires. Selon nous, si les programmes d'amélioration de la productivité permettent parfois certains progrès limités et des augmentations minimales des salaires, l'écart entre le salaire minimum légal et le salaire vital n'est pas comblé. En outre, ces programmes risquent d'accroître encore la pression sur les ouvriers et les ouvrières, qui sont souvent payés à la pièce plutôt qu'à l'heure. Il n'y a par ailleurs aucune garantie que les profits ainsi réalisés soient effectivement redistribués aux travailleurs et aux travailleuses par le biais d'une augmentation des salaires.

Echelle salariale (*wage ladder*)

La Fair Wear Foundation a développé un instrument, adopté depuis par de nombreuses entreprises, permettant d'avoir une vue d'ensemble de la situation salariale dans un pays donné. Cette « échelle salariale » est un système de référence qui inclut notamment le montant du salaire minimum, le salaire en vigueur dans l'industrie, les exigences des syndicats locaux et le salaire vital calculé par l'Asia Floor Wage Alliance. Les entreprises peuvent utiliser cet outil pour évaluer les salaires versés dans leurs usines et les encourager à « remonter l'échelle » en direction du versement d'un salaire vital. Certaines entreprises utilisent ces échelles durant les audits, pour montrer à leurs fournisseurs quels sont leurs objectifs en matière salariale. Nous estimons qu'il s'agit d'un instrument utile. Les échelles salariales sont publiées :

<http://www.fairwear.org/563/tools/wage-ladder>

Norme SA8000 et salaire vital selon Social Accountability International (SAI)

La norme SA8000, à laquelle se réfèrent de nombreuses entreprises évaluées dans ce rapport, stipule que l'usine certifiée doit payer un salaire vital. Elle définit le salaire vital comme un revenu permettant de couvrir la moitié des besoins de base d'une famille de taille moyenne, en se basant sur les prix pratiqués à proximité du lieu de travail. La norme SA8000 établit aussi que l'usine certifiée SA8000 doit garantir la mise en œuvre d'un salaire vital dans les 18 à 24 mois suivant la certification, selon la taille de l'entreprise et l'écart entre les salaires versés et le montant du salaire vital.

Si ces principes sont plutôt satisfaisants en théorie, leur efficacité réelle dépend principalement de la manière dont le salaire vital est défini. Le standard SA8000 se base sur des entretiens avec les travailleurs et travailleuses pour déterminer les besoins de base. Une méthode de calcul permet ensuite d'estimer les charges du ménage et le montant du salaire vital. Cette

méthode est accessible au public, mais les référentiels de salaire vital utilisés font partie des rapports d'audits et seules les entreprises certifiées y ont accès.

Dans la pratique, ce manque d'accès aux données empêche les travailleurs et travailleuses de connaître le montant de référence pour un salaire vital, et donc de faire valoir leurs droits si le salaire qu'ils touchent est inférieur. En outre, aucun contrôle démocratique ne peut vérifier si le calcul conduit à un salaire vital d'une valeur acceptable, ou si cette valeur théorique correspond réellement aux salaires versés.

De plus, la pression exercée sur les personnes réalisant les audits, notamment en ce qui concerne les délais et les prix, peut avoir des répercussions négatives sur les calculs effectués. La méthode SA8000 est fortement dépendante de la capacité du vérificateur à calculer le montant du salaire vital et à l'adapter en fonction de la région concernée. Un exemple de calcul du salaire vital selon la norme SA8000, fourni à la CCC à titre confidentiel, a montré que le « salaire vital » évalué était au final inférieur au salaire minimum légal en vigueur dans la région concernée.

A cela s'ajoute le fait que le salaire vital tel que défini selon la norme SA8000 ne doit couvrir que la moitié des besoins de base d'une famille de taille moyenne. Dans la pratique, cela signifie que le salaire versé devrait permettre de faire vivre le travailleur et une autre personne. Dans les pays producteurs, pourtant, les familles sont souvent beaucoup plus grandes. Le chômage et les emplois précaires sont monnaie courante ; les systèmes de sécurité sociale (retraites et assurances) sont quasiment inexistants, ou alors les prestations qui en découlent restent largement insuffisantes. Dans les

rare cas où les deux parents ont un emploi stable, d'autres membres de la famille doivent rester à la maison pour s'occuper des enfants ou d'autres membres de la famille âgés ou malades. Le calcul du salaire vital doit tenir compte de cette réalité. Il est par conséquent essentiel que le salaire vital soit défini comme un salaire plancher garantissant que les besoins de base des travailleurs et des travailleuses soient couverts, indépendamment de leur situation familiale. Cela doit aussi être le cas pour les foyers monoparentaux ou pour les personnes célibataires qui entretiennent deux aînés.

Pour nous, le référentiel de salaire vital doit :

- être transparent, tant dans sa méthode de calcul que dans ses résultats ;
- être revu régulièrement, pour garantir qu'il tienne compte de l'inflation ;
- être établi en accord avec les syndicats nationaux ou régionaux ;
- couvrir au moins les besoins de base d'une famille de taille moyenne ; tout en laissant une part de revenu discrétionnaire (voir la définition du salaire vital p. 7).

La méthode utilisée dans le cadre de la norme SA8000 ne satisfait pas trois de ces quatre critères.

De manière générale, nous posons un regard critique sur les systèmes de certification, car ils peuvent faire l'objet de corruption et sont parfois fondés sur de fausses promesses – comme l'a notamment montré l'incendie d'une usine pakistanaise en 2012, pourtant certifiée SA8000. Cette tragédie a fait près de 300 victimes.

5. Comment garantir un salaire vital ?

Pour garantir le versement d'un salaire vital, les entreprises doivent aller à l'encontre des tendances actuelles. Bien que de nombreuses grandes marques se soient engagées à payer un salaire vital, la plupart des salaires versés dans l'industrie ne se situent en fait que très légèrement en-dessus du salaire minimum légal. En cause: un manque de volonté; aucune entreprise ne voulant être la première à prendre des mesures concrètes.

5.1 Les référentiels sont déterminants

Les grandes marques pointent du doigt les fournisseurs et les gouvernements des pays producteurs: ce serait eux qui auraient la responsabilité d'augmenter les salaires pour qu'ils correspondent à un salaire vital. Les fournisseurs, quant à eux, disent qu'ils ne peuvent élever les salaires en raison de l'insuffisance de leurs marges. Les gouvernements, pour leur part, pensent ne pas être en mesure d'augmenter de manière significative les salaires minimums en raison du risque élevé de délocalisation de la production vers un pays aux salaires inférieurs. Pour sortir de cette impasse, une seule solution: les grandes marques doivent s'engager à payer un salaire vital d'un montant de référence déterminé.

Définir le montant du salaire vital permettrait de calculer les coûts réels de la main-d'œuvre et de les comptabiliser dans le prix des produits. Les entreprises peuvent utiliser ces chiffres afin de s'assurer que leurs fournisseurs reçoivent suffisamment d'argent pour être en mesure de verser un salaire vital à tous les employés et à toutes employées. Si un nombre suffisant de firmes s'engageait dans cette voie, cela donnerait par ailleurs un signal clair aux gouvernements des pays producteurs: relever le niveau du salaire minimum ne fera pas fuir les entreprises. En outre, si les firmes s'engageaient à verser un salaire vital d'un montant déterminé (référentiel), cela permettrait des négociations salariales entre travailleurs et propriétaires d'usines. Aujourd'hui, ces négociations sont quasiment inexistantes, car les propriétaires d'usines affirment qu'ils ne peuvent pas augmenter les salaires en raison des prix très bas payés par les acheteurs. Toutefois, si les syndicats ou les employés savaient que certaines marques pour lesquelles ils produisent se sont engagées à verser un salaire vital d'un montant déterminé, ils disposeraient d'un plus grand pouvoir de négociation et pourraient obtenir des augmentations salariales permettant de s'approcher d'un salaire vital.

5.2 Revendications adressées aux entreprises

Les critères, sur lesquels se fonde cette évaluation sont basés sur les revendications de l'Asia Floor Wage Alliance. Son guide pour la mise en œuvre du salaire

vital («Roadmap to a living wage»), publié en 2011, comprend 10 étapes clés que les grandes marques et les distributeurs doivent entreprendre en vue de garantir le versement d'un salaire vital. Ces dix démarches sont interdépendantes et aucune d'entre elles n'est facultative. Il n'existe malheureusement pas de formule magique pour la mise en œuvre d'un salaire vital. Les entreprises doivent s'engager sérieusement et mettre en œuvre toutes ces recommandations. Le salaire vital n'est pas une question de coût mais de volonté politique des grandes marques.

Dix étapes pour la mise en œuvre d'un salaire vital

Les entreprises doivent:

1. inscrire l'obligation de verser un salaire vital dans leur code de conduite;
2. reconnaître explicitement les libertés syndicales sur toute la chaîne d'approvisionnement et encourager activement la collaboration avec les syndicats dans les pays de production, afin que les ouvriers et les ouvrières du textile puissent s'organiser librement et défendre leurs droits;
3. entamer un dialogue avec les syndicats et les ONG de défense des droits du travail;
4. s'engager publiquement en faveur d'un référentiel de salaire vital;
5. adapter les politiques d'achat (y compris leurs structures de prix) pour permettre le paiement d'un salaire vital;
6. mener des programmes pilotes destinés à augmenter les salaires, en collaboration avec les fournisseurs, les syndicats et les organisations de défense des droits du travail;
7. soutenir publiquement les revendications des ouvriers et des ouvrières, des syndicats et des ONG en faveur d'une hausse des salaires minimums pour que ceux-ci correspondent au salaire vital, et se positionner clairement face aux gouvernements des pays producteurs en faveur d'un salaire vital, en garantissant que la mise en œuvre d'un tel salaire ne conduira pas à une délocalisation de la production;

8. communiquer de manière transparente et publiquement les informations relatives aux activités de l'entreprise et à la chaîne de production, ainsi que les démarches entreprises pour garantir le versement d'un salaire vital;
9. collaborer avec d'autres entreprises, les syndicats et les ONG à la mise en œuvre d'un salaire vital (par exemple en adhérant à une initiative de vérification multipartite crédible);
10. établir et publier un plan de mise en œuvre pour le paiement d'un salaire vital (incluant les différentes étapes et un calendrier).

Selon la Campagne Clean Clothes et ses partenaires, les entreprises doivent agir dans les quatre domaines suivants pour satisfaire ces revendications :

1. Renforcement des travailleurs et des travailleuses

La liberté d'association et le droit de négociation collective sont des droits fondamentaux qui renforcent les ouvriers et les ouvrières, car ils leur permettent d'exiger que d'autres droits soient respectés, par exemple le droit à un salaire vital. Le versement d'un salaire vital doit faire l'objet de négociations; c'est pourquoi nous pensons que renforcer les droits des travailleurs et des travailleuses est essentiel. Malheureusement, les ouvriers et les ouvrières qui souhaitent fonder un syndicat, adhérer à une organisation déjà existante ou organiser des négociations collectives sont confrontés à de grandes difficultés. De nombreux gouvernements restreignent les libertés syndicales, compliquent leur travail ou interdisent de telles organisations. Les employeurs font souvent preuve d'hostilité à l'égard des syndicats et recourent fréquemment à toutes sortes de « tactiques » pour empêcher leur création, notamment l'intimidation, la discrimination, les licenciements de syndicalistes, l'inscription des travailleurs syndiqués sur une liste noire ou même la violence physique. Les entreprises doivent prendre des mesures efficaces pour lutter contre la répression et garantir le respect de la liberté d'association dans les usines.

Dans notre évaluation, nous avons notamment examiné si l'entreprise avait pris les mesures concrètes suivantes : communication claire – à toutes les parties prenantes – d'une stratégie pour la promotion du droit à la liberté d'association et à la négociation collective; formations sur ces droits organisées pour un grand nombre d'employés et pour la direction des usines; garantir aux travailleurs et travailleuses le droit de s'organiser (« right to organise guarantee »); promouvoir les

accords conclus entre les fournisseurs et les syndicats pour régler l'accès de ces derniers aux usines (« union access agreement »); introduction d'un mécanisme de plaintes crédible et accessible; mesures concrètes pour limiter le recours aux contrats à court terme, qui sont souvent un obstacle pratique à la liberté syndicale.

2. Engagement et pratiques d'achat

Les stratégies d'achat des entreprises et la pression exercée pour réduire les coûts conduisent souvent à des baisses de salaire, des violations liées aux salaires, des abus par la direction et à des horaires de travail excessifs pour les ouvriers et les ouvrières. Les marques font pression sur les fournisseurs afin d'obtenir des prix toujours plus bas, ce qui rend plus difficile ou empêche toute augmentation salariale et ce, même dans les usines où les syndicats sont présents.

Les entreprises doivent payer à leurs fournisseurs des prix couvrant l'ensemble des frais de production et s'assurer que ces prix permettent au moins le versement d'un salaire vital. Elles devraient par ailleurs se déclarer prêtes à établir des relations à long terme avec leurs fournisseurs et tenir compte de la capacité de l'usine en ce qui concerne les délais de livraison. Les acheteurs peuvent aussi favoriser les fournisseurs qui s'engagent pour une amélioration des conditions de travail.

Dans notre évaluation, nous avons notamment cherché à savoir si l'entreprise avait pris les mesures concrètes suivantes : recours à un référentiel de salaire vital pour les principaux pays producteurs et preuve de l'utilisation de ces chiffres; processus d'achat qui font apparaître et tiennent compte de la composante du prix FOB d'un produit (*Free on Board* – prix du produit prêt à être exporté) relative au coût de la main-d'œuvre; évaluation transparente des coûts avec les fournisseurs; pratiques d'achat privilégiant les usines qui respectent des normes salariales élevées ou qui encouragent la création et les activités de syndicats indépendants; consolidation de la chaîne d'approvisionnement.

3. Dialogue et collaboration

Pour résoudre le problème des salaires de misère, plusieurs acteurs importants dans la chaîne de production – les marques, les fournisseurs, les syndicats locaux, nationaux et internationaux, les organisations patronales et les gouvernements – doivent se montrer prêts à collaborer. Cela nécessite que des relations de confiance et des partenariats soient développés sur le long terme entre tous les acteurs impliqués. La volonté de faire preuve de transparence joue ici un rôle cen-

tral. Il est essentiel que les grandes marques assument leur part de responsabilité, notamment en proposant des partenariats à d'autres entreprises ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses. La participation des employés et des syndicats au développement et à la mise en œuvre de projets visant à l'augmentation des salaires est primordiale à toutes les étapes. Bien souvent, ces partenariats sont négligés ou alors les différents acteurs ne sont pas suffisamment intégrés.

Dans notre évaluation, nous avons notamment examiné si l'entreprise avait pris les mesures concrètes suivantes : projets de partenariat avec des syndicats indépendants locaux ou internationaux ; participation significative des travailleurs et des travailleuses à tous les projets ; collaboration avec d'autres entreprises ; affiliation à des initiatives de vérification multipartites crédibles ; soutien apporté publiquement aux revendications des ouvrières, des syndicats et des ONG adressées aux gouvernements des pays producteurs afin qu'ils augmentent le salaire minimum légal au niveau d'un salaire vital ; engagement auprès des gouvernements des pays producteurs à ne pas délocaliser la production en cas d'une telle augmentation ; publication de la liste de leurs fournisseurs et, de manière générale, transparence dans la conduite des affaires.

4. Stratégie pour un salaire vital

L'absence d'une approche globale constitue un obstacle important à la mise en œuvre d'un salaire vital. Si certaines entreprises mentionnent déjà le salaire vital dans leur code de conduite, rares sont celles qui ont établi un plan de mise en œuvre complet. Pour que des progrès soient réalisés, il est essentiel que les entreprises définissent des stratégies transparentes et crédibles qui leur permettront de tenir leurs promesses. Des objectifs bien définis leur permettront de communiquer de manière claire avec tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement sur la nature des changements à venir, ainsi que sur les mesures de mise en œuvre et les délais.

Dans notre évaluation, nous avons notamment examiné si l'entreprise avait pris les mesures concrètes suivantes : engagement pris publiquement à verser un salaire vital dans un délai déterminé, avec une stratégie détaillée de mise en œuvre ; soumission de la stratégie à des syndicats et à des organisations de travailleurs afin qu'elle puisse être discutée et négociée ; efforts concrets pour inclure les employés les plus vulnérables (par exemple, les personnes migrantes ou travaillant à domicile) dans ces démarches ; mise en place de projets pilotes conduisant à de réelles augmentations salariales et qui pourraient servir de modèles pour d'autres usines.

6. Dans quelles mesures les entreprises sont-elles réellement progressistes ?

Selon les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains, les entreprises doivent à la fois connaître les droits humains et montrer qu'elles les respectent dans la pratique. Cela implique qu'elles doivent identifier et évaluer les violations des droits humains potentielles et effectives. Dans le cas des salaires, elles devraient chercher à savoir si et dans quelle mesure ceux-ci permettent de couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille et, si tel n'est pas le cas, chercher des solutions pour remédier à ce problème.

Le chapitre qui suit propose un aperçu des mesures mentionnées par les entreprises interrogées :

Calcul des coûts de la main-d'œuvre et innovations dans le domaine de la fixation des prix :

Savoir ce qu'est un salaire vital

Pour garantir le droit à un salaire vital, la première étape consiste à savoir ce qu'est un salaire vital et à connaître le montant des salaires actuellement versés sur la chaîne d'approvisionnement.

Seules deux entreprises suisses interrogées – Blackout et Switcher – ont, à ce jour, adopté un référentiel crédible et public pour calculer le montant du salaire vital. Ces deux entreprises utilisent une échelle des salaires (lire page 12) dans laquelle figure le montant du salaire vital tel que défini par l'Asia Floor Wage.

Neuf entreprises, toutes membres de la BSCI – Calida, Charles Vögele, Coop, Migros, Nile, PKZ, Schild, Strellson (Holy Fashion Group) et Triumph, ont donné la même réponse standard : selon leurs affirmations, le calcul d'un salaire vital local fait partie de l'audit de la BSCI et il est défini selon la méthode SA8000. Au terme de chaque audit, un plan d'amélioration est rédigé, lequel indiquerait la différence entre les salaires en vigueur dans l'usine et le salaire vital. Les référentiels concrets pour la définition d'un salaire vital ne sont toutefois pas publiés et ils n'ont pas été transmis à la Campagne Clean Clothes (CCC). Nous ne pouvons donc pas savoir si ces référentiels correspondent vraiment à un salaire vital tel que compris et défini par la CCC (lire également page 13).

L'entreprise Remei va un pas plus loin dans son engagement et travaille non seulement sur sa chaîne de production, mais aussi au niveau de ses principaux fournisseurs et de leurs sous-traitants. Remei a mis en place ses propres projets de coton bio et veut ainsi contribuer à assurer de meilleurs revenus aux paysans et paysannes, notamment par des garanties d'achat et des primes complémentaires. Au sein de la fondation bioRe®, Remei contribue à divers projets qui doivent entre autres permettre à des groupes autogérés de pro-

ducteurs de pays du Sud d'accéder au marché. Pour définir le salaire vital dans ses usines, Remei s'appuie aussi sur la méthode de calcul SA8000. Interrogée à ce sujet, l'entreprise donne des indications concrètes sur ses référentiels en matière de salaire vital. Ceux-ci sont cependant définis – en raison de méthodes de calcul divergentes – à des niveaux bien inférieurs à ceux de l'Asia Floor Wage.

En ce qui concerne les pratiques d'achats, deux sociétés – Nile et Switcher – nous ont informé de leur tentatives de calculer la part des salaires dans leurs frais de production. Switcher a annoncé vouloir indiquer dans son rapport d'activité, dès 2014, le calcul du temps de travail nécessaire à la production de chacun de ses produits et la part salariale de son prix. La société Nile nous a présenté un calcul détaillé de ses coûts. Elle affirme que, lors des négociations commerciales, les coûts pour le temps de travail représentent une part fixe et que les économies éventuelles ne sont pas faites au détriment des ouvriers et ouvrières. Cependant, Nile ne dispose pas pour l'instant d'un référentiel (publié) de salaire vital. Il est dès lors impossible de déterminer si ce calcul détaillé des coûts permet réellement d'améliorer les salaires pour que ceux-ci correspondent au salaire vital.

« Attester » du paiement d'un salaire vital

Pour garantir que le droit à un salaire vital est respecté, il convient de démontrer qu'un salaire vital est bien versé dans les usines.

Après discussion avec les ouvriers et ouvrières, l'entreprise Switcher a décidé de créer un « fonds de solidarité » interne à l'entreprise, destiné à leur verser un « bonus ». Switcher est membre de la Fair Wear Foundation. En collaboration avec cette initiative de vérification multipartite et l'un de ses fournisseurs, l'entreprise essaie d'introduire un salaire vital. Pour chaque commande, Switcher paie un supplément de 1 % par rapport au prix FOB, qui sert à alimenter le fonds. Selon les calculs de l'entreprise, ce procédé permettrait de doubler les salaires, si Switcher était l'unique cliente de l'usine. En juin 2014, les bonus issus de ce

« fonds de solidarité » seront versés pour la première fois aux ouvriers et ouvrières. L'opération devrait ensuite être renouvelée chaque année. Switcher ne représente que 6 % de la production de l'usine, et l'augmentation des salaires qui découlera de ces versements ne permettra pas d'atteindre un salaire vital. Même avec une part de 100 % de la production, le salaire vital ne serait pas atteint : selon les calculs de l'Asia Floor Wage Alliance, le montant du salaire vital au Bangladesh est cinq fois plus élevé que le salaire minimum légal. Nous estimons toutefois que cette idée peut servir de modèle et témoigne de l'engagement concret de Switcher en faveur de meilleures pratiques salariales.

L'entreprise Nile a également informé la CCC de plans visant à constituer deux fonds. Le premier doit fonctionner selon un système de bonus. Nile compte verser dans ce fonds 10 centimes par pièce produite, puis allouer ensuite des primes individuelles à chaque ouvrier et chaque ouvrière, en proportion des pièces confectionnées pour l'entreprise. Le second fonds devrait verser des bourses pour l'éducation des enfants des travailleurs et travailleuses. Nile compte mettre en œuvre ce projet d'ici 2016. Ces deux projets de fonds montrent que l'entreprise est disposée à payer des prix plus élevés dans le but d'augmenter les salaires. C'est un signal encourageant, d'autant plus que Nile entend étendre ces mesures à l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Selon les informations de la CCC, Nile n'a malheureusement pas associé d'ONG, de syndicat ou d'autres firmes à ces projets.

Initiatives pour la liberté d'association :

Prouver son engagement en faveur de la liberté d'association

Dans l'industrie textile, le droit à la liberté d'association est systématiquement bafoué. Il est par conséquent nécessaire d'adopter une attitude proactive pour promouvoir la liberté syndicale.

A l'échelle internationale, des instruments intéressants ont été développés à cette fin. En Indonésie, six grandes marques, leurs fournisseurs et les syndicats indonésiens ont signé un protocole intitulé « Freedom of Association Protocol ». Il s'agit d'un accord formel public qui engage toutes les parties prenantes à mettre en œuvre la liberté d'association dans les usines de vêtements de sports en Indonésie. Il contient également des accords-cadres internationaux avec les fédérations syndicales internationales pour promouvoir la liberté d'association sur la chaîne d'approvisionnement d'entreprises actives au niveau mondial.

Les contrats temporaires sont souvent utilisés par les employeurs pour maintenir les salaires à un niveau très bas et restreindre la liberté d'association (beaucoup d'employés soumis à de tels contrats ne veulent pas adhérer à un syndicat par peur que leur contrat ne soit alors pas renouvelé). Des premières mesures ont été prises par les entreprises pour tenter de limiter, de façon ciblée, le recours à des contrats à durée déterminée sur leurs chaînes d'approvisionnement.

Parmi les entreprises suisses interrogées, aucune n'a signé d'accord-cadre international avec les syndicats internationaux. Aucune entreprise n'a signalé avoir pris des mesures spécifiques destinées à limiter le recours aux contrats à durée déterminée.

7. Comment l'enquête a été menée

La méthodologie utilisée pour réaliser la présente étude a été définie d'entente avec l'Asia Floor Wage Alliance. Il s'agit d'un projet collectif du réseau de la Campagne Clean Clothes. Nous espérons que les résultats obtenus inciteront les entreprises à profiter des efforts faits par d'autres, et que ces informations permettront de créer des synergies entre les organisations de travailleurs et les entreprises pour la mise en œuvre d'un salaire vital.

7.1. Méthodologie

Il est important de souligner que cette étude se limite à évaluer les politiques et les pratiques des entreprises visant à augmenter les salaires dans les usines des fournisseurs. Le niveau actuel des salaires n'a pas été pris en compte, et les informations fournies par les entreprises elles-mêmes n'ont pas été soumises à une vérification indépendante.

Le questionnaire envoyé aux entreprises a été rédigé sur la base du concept des 10 étapes pour mettre en œuvre un salaire vital élaboré par l'Asia Floor Wage Alliance en 2011 (lire page 14). Les entreprises ont été priées de répondre à des questions pratiques et concrètes portant sur des domaines variés, de la formation aux incitations d'achats en passant par les référentiels de salaire et la transparence (voir page 15–16). L'objectif: répertorier et évaluer les efforts concrets faits par les entreprises pour garantir le versement d'un salaire vital sur leur chaîne d'approvisionnement.

Nous avons sollicité 18 des entreprises suisses les plus connues dans le secteur de la mode. Trois d'entre elles – Metro Boutique, Tally Weijl et Yendi – n'ont pas répondu à notre questionnaire. Leur profil a donc été réalisé sur la base des informations accessibles au public.

Nous avons envoyé notre questionnaire aux entreprises en août 2013, et avons reçu les informations demandées entre octobre et décembre 2013. Lorsque cela s'avérait nécessaire, nous avons demandé des clarifications. Les données ont été analysées, puis chaque entreprise a été évaluée sur la base d'un catalogue de critères préétabli. Chaque entreprise a reçu entre 1 et 10 points dans quatre domaines considérés par la Campagne Clean Clothes comme essentiels pour que les entreprises assument leurs responsabilités (devoir de diligence) en matière de respect du droit à un salaire vital. Le profil de chaque firme a été élaboré pour mettre en évidence les progrès réalisés en matière de salaire vital. Avant la publication, les profils ont été envoyés aux entreprises afin qu'elles puissent les commenter et apporter des corrections factuelles le cas échéant. Les commentaires des entreprises ont été pris en compte dans la version finale, lorsque cela était justifié.

7.2. Objet de l'enquête

Nous estimons que les efforts réalisés par une entreprise pour mettre en œuvre un salaire vital sur sa chaîne d'approvisionnement sont un bon indicateur de son engagement pour les droits du travail en général. C'est pourquoi nous avons décidé de nous concentrer sur cette question dans notre enquête. Nous avons toutefois aussi tenu compte des pratiques d'achat et des mesures prises pour garantir les libertés syndicales, car les efforts consentis dans ces domaines contribuent de manière significative à améliorer la situation des travailleurs et travailleuses.

La présente enquête se concentre sur les droits des ouvriers et des ouvrières qui fabriquent des vêtements pour les grandes marques. Les conditions de travail des personnes qui vendent ces articles dans les magasins en Europe, cueillent le coton dans les pays producteurs ou travaillent en amont de la production (filage, tissage, teinture) n'ont pas été prises en compte dans cette évaluation. Celle-ci ne porte pas non plus sur les questions environnementales ni sur les droits des animaux. Il se peut que certaines entreprises fassent des efforts dans ces domaines, mais ceux-ci n'ont pas été pris en considération dans la présente étude, qui se focalise sur le salaire vital.

Il est important de souligner que certaines entreprises nous ont informés de mesures prévues, mais qu'elles n'ont pas encore prises. Nous n'avons pas tenu compte de ces « progrès à venir », car notre évaluation se veut basée sur des efforts concrets et actuels, plutôt que sur des déclarations d'intention. Nous avons toutefois choisi de mentionner ces plans dans les profils d'entreprise lorsque cela était pertinent.

7.3. Présentation des résultats

Les profils de la présente étude se basent sur des informations fournies par les marques elles-mêmes, complétées si nécessaire par des données accessibles au public. Nos profils reflètent l'énergie que les entreprises ont investi pour répondre à notre questionnaire, de même que les efforts consentis pour améliorer concrètement la situation des travailleurs et des travailleuses. Ce qui n'est pas forcément négatif: la transparence et le fait

de rendre des comptes aux parties prenantes sont des éléments importants des pratiques éthiques. Il est toutefois nécessaire de consulter d'autres sources avant de tirer des conclusions. C'est pourquoi nous avons toujours essayé, lorsque c'était possible, de vérifier toutes les informations contenues dans les profils en passant par d'autres sources.

Nous avons attribué à chaque entreprise une couleur et un graphique pour aider les consommateurs et les consommatrices à comprendre où l'entreprise se situe au niveau de la mise en œuvre d'un salaire vital. Même si le système des couleurs n'indique pas le niveau actuel des salaires versés aux travailleurs et travailleuses sur la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise, il permet d'identifier les entreprises qui ont commencé à faire des efforts pour que les choses changent. Les entreprises ont été évaluées sur quatre aspects qui contribuent ensemble à la mise en œuvre d'une stratégie solide en vue du versement d'un salaire vital. Conformément à la définition de la CCC, ces quatre aspects sont :

- Renforcement des travailleurs et travailleuses
- Engagement et pratiques d'achat
- Dialogue et collaboration
- Stratégie pour un salaire de vital

Pour chaque catégorie, 10 points au maximum peuvent être attribués, pour un total de 40 points. L'évaluation globale de l'entreprise est représentée au moyen d'une couleur.

Remarque sur l'évaluation des entreprises : l'enquête se base sur les indications propres des entreprises et sur des recherches internet complémentaires. La représentation qui en découle est la situation à la fin 2013. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité. L'évaluation ne peut être utilisée à des fins publicitaires, ou pour affirmer que telle ou telle marque ou produit est recommandé par la DB ou par la campagne CCC.

Catégories:

Pas de réponse Ces entreprises n'ont pas répondu à notre questionnaire.

Insuffisantes Ces entreprises ne s'engagent guère en faveur du versement d'un salaire vital.

Négligentes Ces entreprises reconnaissent l'importance du salaire vital, mais font peu pour garantir sa mise en œuvre.

Débutantes ces entreprises ont fait des premières démarches pour la mise en œuvre d'un salaire vital, mais celles-ci sont peu convaincantes.

En chemin ces entreprises ont pris des mesures concrètes pour le versement d'un salaire vital, mais elles devraient faire davantage.

Engagées Ces entreprises s'engagent de manière significative pour garantir le versement d'un salaire vital et peuvent montrer que les mesures prises conduisent à des salaires plus élevés.



Marques : Pink und Jam52, No Name, Savage, G3000, Mijoko

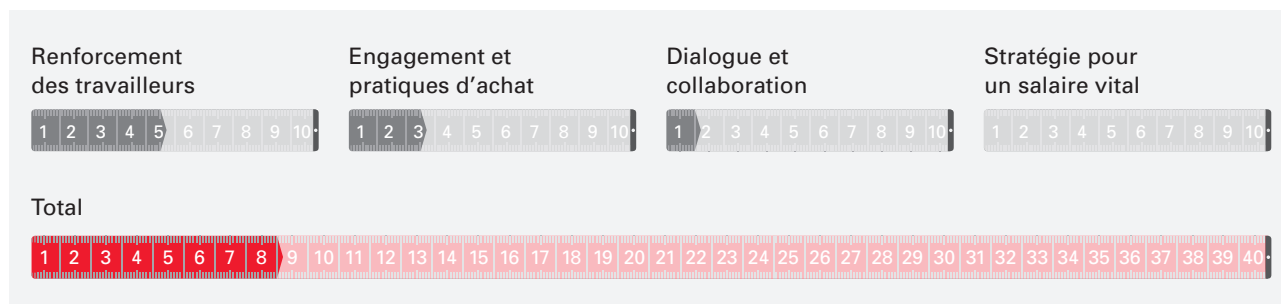
Blackout SA

Position de l'entreprise sur le salaire vital

« Nous collaborons depuis 2009 avec la Fair Wear Foundation (FWF) et essayons d'améliorer les salaires dans les pays producteurs. » Le code de conduite de la FWF stipule : « Les salaires et les allocations pour une semaine de travail standard doivent au moins correspondre au salaire minimum légal ou au salaire usuel dans la branche et doivent toujours suffire pour couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de leurs familles tout en leur laissant un solde librement disponible (Conventions 26 et 131 de l'OIT). »

Notre évaluation globale

L'entreprise Blackout SA se dit attachée au paiement d'un salaire vital. Pour déterminer le montant des salaires, elle s'appuie sur les calculs de l'alliance Asia Floor Wage. Blackout SA travaille à la mise en œuvre d'un salaire vital en collaboration avec la FWF. C'est un bon début. Mais l'entreprise n'a pas encore établi de plan d'action clair, avec un calendrier montrant de quelle manière elle va pouvoir mettre en œuvre le versement d'un salaire vital sur sa chaîne d'approvisionnement.



En détail

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

Oui

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Blackout SA se base sur le code de conduite de la Fair Wear Foundation, qui exige le respect de la liberté syndicale et qui est appliqué dans les usines des fournisseurs. Dans la mise en œuvre du code de conduite, la FWF conduit notamment un « Workplace Education Programme » (WEP), élaboré en collaboration avec les syndicats locaux et les ONG de défense des droits du travail. 15 % des fournisseurs de Blackout ont participé à ce programme entre 2012 et 2013. Blackout SA utilise par ailleurs la hotline mise en place par la FWF. Les employés et employées peuvent faire part de leurs plaintes à une personne de confiance sur place en cas de problèmes dans les usines. Les plaintes sont alors examinées en détail par la FWF et traitées dans un rapport public.

Engagement et pratiques d'achat

Blackout SA travaille avec l'« échelle salariale » de la FWF afin de montrer la différence entre le salaire vital visé et les salaires payés dans les usines. Après un audit, les résultats sont intégrés dans le plan d'amélioration. Sur demande de la CCC, Blackout SA nous a donné les objectifs concrets de la firme pour un salaire vital en Chine, en Turquie et au Bangladesh. Selon le rapport de progrès annuel de la FWF (2013), Blackout SA ne dispose pas de calculs spécifiques permettant de déterminer de combien le prix d'achat d'un vêtement doit être augmenté pour permettre le versement d'un salaire vital. Dans son rapport, la FWF demande à Blackout SA de faire des progrès dans ce domaine.

Dialogue et collaboration

Blackout SA est membre de l'initiative de vérification indépendante Fair Wear Foundation et travaille, dans ce cadre, à la mise en œuvre d'un salaire vital. Blackout SA publie chaque année un rapport social, dans lequel l'entreprise donne des informations générales sur la manière dont elle gère ses fournisseurs. Le rapport de progrès annuel de la FWF rend compte de la mise en œuvre d'un salaire vital sur la chaîne d'approvisionnement de Blackout SA.

Stratégie pour un salaire vital

Blackout SA fait référence aux directives de la FWF qui stipule que, « les fournisseurs doivent avoir un système salarial transparent et contrôlable. (...) Les entreprises membres de la FWF doivent utiliser les référentiels FWF dans les négociations avec leurs fournisseurs. Lorsque le salaire pratiqué est plus bas que le salaire vital, l'entreprise doit s'assurer que le prix qu'elle propose au fournisseur permet une augmentation des salaires. Cela implique que les fournisseurs doivent rendre publics leurs coûts de main d'œuvre par article. (...) La première mesure que la FWF exige de ses entreprises membres est qu'elles augmentent le référentiel pour les salaires jusqu'à atteindre le niveau fixé par une convention collective. En l'absence d'une convention collective, le référentiel pour le salaire vital calculé par l'Asia Floor Wage Alliance fait foi. »

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Blackout SA s'approvisionne auprès de 16 fournisseurs. 100 % des commandes sont passées directement auprès des usines. Blackout SA entretient des relations commerciales à long terme de plus de 5 ans avec 87,7 % de ses fournisseurs (avec 4,3 % de 2 à 5 ans)
Pays de production	Bangladesh (15,1 %), Chine (61,2 %), Turquie (11,5 %), Inde (4,1 %), autres pays non-spécifiés (8,1 %)
Chiffre d'affaires 2012	inconnu
Bénéfice 2012	inconnu
Nombre d'employés au 31.12.2012	400
Nombre de points de vente	80 filiales

Nos commentaires détaillés

Blackout SA s'est montrée ouverte face au questionnaire de la CCC. L'entreprise collabore depuis 2009 avec la Fair Wear Foundation (FWF), qui réunit des entreprises, des syndicats et des ONG pour une amélioration des conditions de travail dans l'industrie textile. Contrairement à de nombreuses autres entreprises, Blackout SA travaille avec un référentiel concret pour atteindre un salaire vital. La FWF exige notamment de ses membres qu'ils s'assurent que leur politique d'achat et leurs pra-

tiques d'achat permettent le paiement d'un salaire vital dans les usines. La mise en œuvre d'un salaire vital est documentée dans un rapport de progrès annuel. La FWF pose ainsi des exigences claires à ses membres et va nettement plus loin que les autres initiatives. L'entreprise Blackout SA a toutefois encore du chemin à faire. Elle doit encore établir un plan d'action concret avec des étapes et un calendrier pour la mise en œuvre d'un salaire vital sur l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.



Marques: Calida, Aubade, Lafuma

Le groupe Calida possède notamment la marque Aubade, dont le siège est à Paris, ainsi que des parts dans la marque française de sport et de plein air Lafuma.

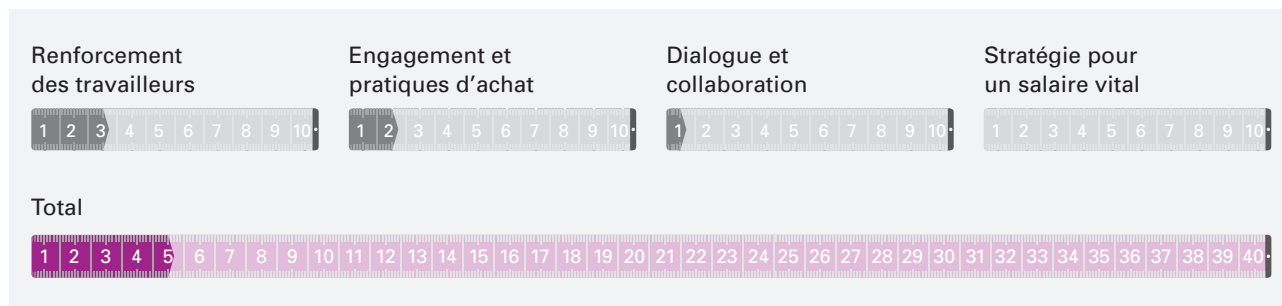
Groupe Calida

Position de l'entreprise sur le salaire vital

Dans son rapport de développement durable, l'entreprise écrit : « Pour Calida, il est important que les travailleurs et travailleuses qui fabriquent des produits Calida reçoivent un salaire vital. » Dans le questionnaire de la CCC, l'entreprise ajoute : « Sur notre chaîne d'approvisionnement internationale, nous appliquons le code de conduite de la BSCI. Ce code prescrit le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire devrait couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses tout en leur laissant un montant librement disponible. Comme il arrive souvent que cela ne soit pas le cas, la BSCI travaille au paiement d'un salaire vital. »

Notre évaluation globale

Calida se montre ouverte à la revendication d'un salaire vital, mais a principalement répondu au questionnaire de la CCC en donnant les réponses standards de la BSCI. L'entreprise se cache derrière cette association patronale. Le code de conduite de la BSCI prescrit le paiement du salaire minimum légal, des prestations salariales complémentaires prévues par la loi et des heures supplémentaires correctes, mais n'impose pas le versement d'un salaire vital. Avec sa structure d'approvisionnement, Calida dispose de bonnes conditions préalables pour s'engager en faveur de l'amélioration de la situation salariale et d'une hausse des salaires pour qu'ils correspondent au salaire vital. Selon les informations de la CCC, Calida n'y travaille pas pour l'instant de façon systématique.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Calida se base sur le code de conduite de la BSCI, qui traite du droit à la liberté syndicale et est appliqué dans les usines des fournisseurs. Calida délègue la responsabilité d'imposer ce droit à la direction locale des usines. Calida fait référence à des formations en matière de liberté syndicale proposées par la BSCI aux cadres des unités de production. Cependant, ni les détails du contenu exact de ces formations, ni le taux de participation des fournisseurs de Calida aux formations ne sont connus. Calida produit un tiers de la marchandise dans sa propre usine en Hongrie, qui emploie quelque 300 personnes. Les détails d'éventuelles mesures spécifiques prises par Calida pour renforcer les droits des personnes travaillant sur sa chaîne d'approvisionnement ne sont pas connus.

Engagement et pratiques d'achat

Selon Calida « le calcul d'un salaire vital local fait partie des aspects couverts par les audits de la BSCI; des données sont collectées selon la méthode SA8000. Après chaque audit, un plan d'amélioration est élaboré, lequel permet notamment de montrer la différence entre le salaire vital visé et les salaires payés dans les usines ». Selon Calida, le montant des salaires chez ses fournisseurs est régulièrement contrôlé. En dehors des salaires, la décision d'achat est également basée sur la qualité et les délais de livraison. Aux questions additionnelles, concernant par exemple les montants concrets des salaires versés dans les usines des fournisseurs ou la politique et les pratiques d'achat, Calida ne fournit pas de réponse, justifiant qu'il s'agit de données confidentielles.

Dialogue et collaboration

Calida renvoie aux prises de position publiées sur le site internet de la BSCI. S'agissant du salaire vital, on peut lire: « La BSCI est convaincue qu'un changement durable au niveau des salaires sera atteint grâce à des discussions avec les partenaires sociaux locaux et la législation locale. Afin d'encourager cela, la BSCI travaille avec un réseau de tables rondes avec (...) Ni les détails sur le contenu des tables rondes, ni la participation ou non à celles-ci des fournisseurs de Calida à celles-ci ne sont connus. Calida ne travaille pas en collaboration avec des initiatives multipartites, des syndicats ou des ONG à la mise en œuvre systématique d'un salaire vital. Calida publie depuis 2008 un rapport de développement durable. L'entreprise y rapporte qu'elle a effectué en 2011 sa propre enquête auprès des fournisseurs afin d'augmenter les montants des salaires. Calida estime que ses salaires en Chine sont sensiblement plus élevés que le salaire minimum. Les détails ne sont pas connus. Calida s'efforce d'entretenir des relations à long terme avec ses fournisseurs.

Stratégie pour un salaire vital

Selon Calida, « le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui doit être poursuivi au niveau des usines. La BSCI est un membre actif du réseau Fair Wage ». D'après les informations dont dispose la CCC, Calida ne s'engage dans aucun projet concret visant à augmenter les salaires dans les usines des fournisseurs pour qu'ils correspondent au salaire vital. A ce jour, ni Calida, ni la BSCI n'ont publié de stratégie claire, d'objectifs mesurables ou de calendrier pour la mise en œuvre du salaire vital.

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Le nombre de fournisseurs et la durée des relations commerciales sont inconnus. 34 % des marchandises sont produites dans des usines appartenant à Calida. Pour les 66 % restants, Calida passe des commandes directement auprès des usines.
Pays de production	Chine (24 %), Hongrie (34 % dans sa propre usine, 18 % dans d'autres sites de production), 20 % dans d'autres pays d'Europe (Bulgarie, Italie, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Turquie), Inde (4 %), Thaïlande (<1 %)
Chiffre d'affaires 2012	192,8 millions de CHF (groupe Calida)
Bénéfice 2012	20,6 millions de CHF (Groupe Calida)

Nombre d'employés au 31.12.2012	925
Nombre de points de vente	Points de vente dans plus de 20 pays, 120 succursales en Suisse et en Allemagne

Nos commentaires détaillés

Calida produit environ un tiers du total des marchandises dans sa propre usine en Hongrie. Elle peut donc directement y influencer les conditions salariales. Calida signale que les conditions salariales et les prestations sociales dans son usine hongroise sont supérieures au minimum légal. En accord avec la délégation du personnel, des bons pour les repas et un défraiement pour les déplacements sont en outre alloués. Toutefois, on ne sait pas si les salaires payés en Hongrie suffisent à couvrir le minimum vital.

Environ la moitié des produits sont fabriqués dans des pays connus pour leurs bas salaires. Ces pays (Chine, Inde, Turquie, Bulgarie et Roumanie) sont classés par la BSCI dans la catégorie des pays à risque. Calida transfère dans une large mesure la responsabilité du devoir de diligence et du respect des droits humains à la BSCI.

S'il est vrai que la BSCI reconnaît en principe le droit à un salaire vital, elle n'exige pas de ses membres qu'ils mettent en œuvre un tel salaire dans leur chaîne d'approvisionnement. Dans ses prises de position écrites accessibles au public, la BSCI renvoie, pour ce qui est du salaire vital, à la responsabilité des gouvernements, des syndicats et des ONG. Pourtant, pour qu'un salaire vital puisse être payé dans les usines, les entreprises doivent analyser leurs pratiques d'achat ainsi qu'adapter la structure des prix et les délais de livraison. Or, la BSCI ne fait aucun effort dans ce sens.

La BSCI dit vouloir adopter une approche globale et tenir compte des aspects tant quantitatifs que qualitatifs. Certes, il est important que les salaires soient payés dans les délais et que les aptitudes des travailleuses soient prises en considération, mais, à l'heure actuelle,

les salaires sont si bas qu'ils ne permettent même pas de couvrir les dépenses les plus fondamentales (par ex. une nourriture suffisante). Par conséquent, une hausse substantielle des salaires dans les usines vestimentaires, textiles et de chaussures partout dans le monde est indispensable, de même que la bonne volonté des grandes marques, qui doivent augmenter le prix d'achat des produits dans les usines pour permettre une telle hausse des salaires. Ni la BSCI ni Calida ne s'engagent à prendre des mesures dans ce sens.

Calida s'en remet complètement aux positions, standards, activités et audits de la BSCI et ne s'engage aucunement par elle-même en faveur de la mise en œuvre du salaire vital. Dans une prise de position sur la CCC, Calida affirme qu'« en Chine et plus particulièrement dans le sud de la Chine, où Calida est active, il s'opère une autorégulation des conditions de travail (y compris des salaires) grâce au marché du travail. » Si la CCC reconnaît cette autorégulation, celle-ci ne signifie pas automatiquement que les conditions de travail et de vie s'amélioreront. La CCC a généralement constaté un nivellement des salaires par le bas sous la pression de la concurrence internationale dans le marché libéralisé du textile.

Pourtant, pour que la situation s'améliore réellement dans les usines, il ne suffit pas de se décharger de sa responsabilité sur une initiative telle que la BSCI. Calida doit s'engager activement, assumer ses responsabilités pour sa propre chaîne d'approvisionnement et garantir que les droits de tous les travailleurs et travailleuses – y compris le droit à un salaire vital – sont respectés.



Marque: Charles Vögele

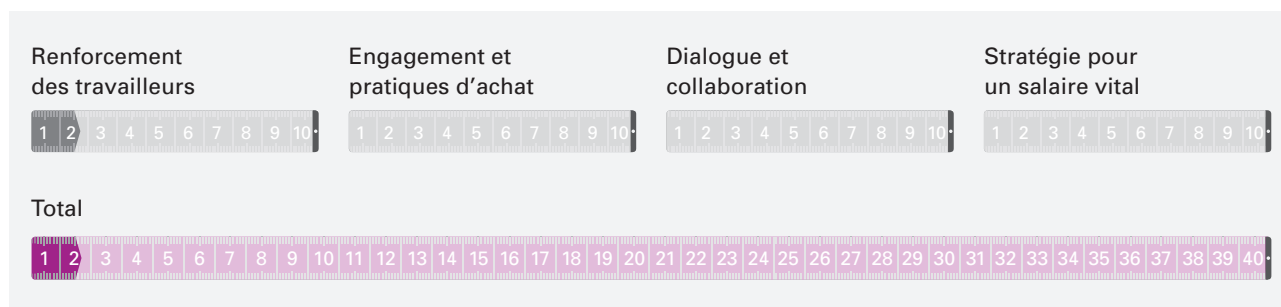
Charles Vögele Trading SA

Position de l'entreprise sur le salaire vital

« Sur notre chaîne d'approvisionnement internationale, nous appliquons le code de conduite de la BSCI. Ce code prescrit le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire devrait couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses tout en leur laissant un montant librement disponible. Comme il arrive souvent que cela ne soit pas le cas, la BSCI travaille au paiement d'un salaire vital. Nous sommes convaincus que cela nécessite une approche globale. Dans ce contexte, il est important de tenir compte tant des aspects quantitatifs que des aspects qualitatifs, par exemple le mode de paiement, la ponctualité dans le paiement des salaires, le montant du salaire, la prise en compte de la formation et de l'expérience de travail et l'égalité de traitement entre employés à temps plein, employés à temps partiel et travailleurs à la pièce. »

Notre évaluation globale

Charles Vögele a répondu au questionnaire de la CCC en donnant les réponses standards de la BSCI. L'entreprise se cache derrière cette association patronale et se décharge dans une large mesure sur la BSCI de sa responsabilité en matière de respect des droits du travail et des droits humains. Globalement, rien dans les réponses de Charles Vögele ne montre un engagement sérieux pour l'amélioration de la situation salariale sur sa propre chaîne d'approvisionnement ou pour une augmentation des salaires pour qu'ils correspondent au salaire vital.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Charles Vögele renvoie au code de conduite de la BSCI, qui inclut le droit à la liberté syndicale et qui est appliqué dans les usines des fournisseurs. Pour ce qui est de la mise en œuvre de ce droit, l'entreprise se décharge de sa responsabilité sur les directions des usines locales. Charles Vögele mentionne les formations relatives à la liberté syndicale organisées par la BSCI à l'intention des directeurs des usines. Nous ne disposons toutefois d'aucune information détaillée sur le contenu de ces formations et ne savons pas si des fournisseurs de Charles Vögele y participent.

Engagement et pratiques d'achat

Selon Charles Vögele, « le calcul d'un salaire vital local fait partie des aspects couverts par les audits de la BSCI ; des données sont collectées selon la méthode SA8000. Après chaque audit, un plan d'amélioration est élaboré, lequel permet notamment de montrer la différence entre le salaire vital visé et les salaires payés dans les usines ». Selon Charles Vögele, le montant des salaires chez ses fournisseurs est régulièrement contrôlé. En dehors des salaires, la décision d'achat est également basée sur la qualité et les délais de livraison. Charles Vögele n'a pas répondu aux autres questions liées à cette thématique – par exemple relatives au montant des salaires payés dans les usines des fournisseurs ainsi qu'à la politique et aux pratiques d'achat – prétextant qu'il s'agit de données confidentielles.

Dialogue et collaboration

Charles Vögele renvoie aux prises de position publiées sur le site internet de la BSCI. S'agissant du salaire vital, on peut lire : « La BSCI est convaincue qu'un changement durable au niveau des salaires sera atteint grâce à des discussions avec les partenaires sociaux locaux et la législation locale. Afin d'encourager cela, la BSCI travaille avec un réseau de tables rondes avec (...) ». Ni les détails sur le contenu des tables rondes, ni la participation ou non à celles-ci des fournisseurs de Charles Vögele ne sont connus. Charles Vögele ajoute que le but des tables rondes est de permettre un échange entre les gouvernements locaux, les syndicats, les ONG et les représentants des organisations de producteurs, et que l'accent de ces rencontres n'est pas mis sur des fournisseurs spécifiques, mais sur l'intégration des gouvernements locaux, qui ont aussi une part de responsabilité dans les enjeux tels que le salaire vital. Charles Vögele ne travaille pas en collaboration avec des initiatives multipartites, des syndicats ou des ONG à la mise en œuvre systématique d'un salaire vital. L'entreprise n'établit pas de rapport accessible au public sur la situation salariale ainsi que sur les éventuelles mesures prises pour augmenter les salaires dans sa chaîne d'approvisionnement, ou sur les progrès réalisés en la matière.

Stratégie pour un salaire vital

Selon Charles Vögele, « le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui doit être poursuivi au niveau des usines. Du fait que, dans certaines usines, les salaires sont plus proches du niveau du salaire vital que dans d'autres, les mesures et interventions doivent être différenciées. La stratégie globale de la BSCI consiste en une évolution par étapes. La BSCI est un membre actif du réseau Fair Wage ». D'après les informations dont dispose la CCC, Charles Vögele ne s'engage dans aucun projet concret visant à augmenter les salaires dans les usines des fournisseurs pour qu'ils correspondent au salaire vital. A ce jour, ni Charles Vögele, ni la BSCI n'ont publié de stratégie claire, d'objectifs mesurables ou de calendrier pour la mise en œuvre du salaire vital.

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Le nombre de fournisseurs et la durée des relations commerciales sont inconnus. La part de marchandises qui est achetée à travers des agents / intermédiaires ou par commande directe auprès des usines n'est pas connue. Il s'agit, selon Charles Vögele, d'informations confidentielles.
Pays de production	Asie (89,7 %) dont Bangladesh (41,2 %), Chine (17,1 %), Inde (9,3 %), Indonésie (2 %), Pakistan (1 %), autres pays asiatiques (19,1 %) – Europe (10,3 %).

Chiffre d'affaires 2012	971,83 millions de CHF
Bénéfice 2012	- 109,44 millions de CHF (déficit)
Nombre d'employés au 31.12.2012	6743
Nombre de points de vente	plus de 800 magasins dans 10 pays

Nos commentaires détaillés

Charles Vögele se décharge dans une large mesure de ses responsabilités en matière de devoir de diligence et de respect des droits humains sur la BSCI.

S'il est vrai que la BSCI reconnaît en principe le droit à un salaire vital, elle n'exige pas de ses membres qu'ils mettent en œuvre un tel salaire dans leur chaîne d'approvisionnement. Dans ses prises de position écrites accessibles au public, la BSCI renvoie, pour ce qui est du salaire vital, à la responsabilité des gouvernements, des syndicats et des ONG. Pourtant, pour qu'un salaire vital puisse être payé dans les usines, les entreprises doivent analyser leurs pratiques d'achat ainsi qu'adapter la structure des prix et les délais de livraison. Or, la BSCI ne fait aucun effort dans ce sens.

La BSCI dit vouloir adopter une approche globale et tenir compte des aspects tant quantitatifs que qualitatifs. Certes, il est important que les salaires soient payés dans les délais et que les aptitudes des travailleuses soient prises en considération, mais, à l'heure actuelle, les salaires sont si bas qu'ils ne permettent même pas de couvrir les dépenses les plus fondamentales (par ex. une nourriture suffisante). Par conséquent, une hausse substantielle des salaires dans les usines vestimentaires, textiles et de chaussures partout dans le monde est in-

dispensable, de même que la bonne volonté des grandes marques, qui doivent augmenter le prix d'achat des produits dans les usines pour permettre une telle hausse des salaires. Ni la BSCI ni Charles Vögele ne s'engagent à prendre des mesures dans ce sens.

Rien, dans les réponses fournies par Charles Vögele, ne laisse supposer que l'entreprise travaille, en collaboration avec des fournisseurs, des ouvriers et ouvrières, des syndicats et des ONG, à la mise en œuvre concrète du salaire vital dans sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise fait peu d'efforts pour renforcer les droits des travailleurs dans sa chaîne d'approvisionnement au niveau global. En outre, elle s'en remet complètement aux positions, standards, activités et audits de la BSCI et ne s'engage aucunement par elle-même en faveur de la mise en œuvre du salaire vital. Pourtant, pour que la situation s'améliore réellement dans les usines, il ne suffit pas de se décharger de sa responsabilité sur une initiative telle que la BSCI. Charles Vögele doit s'engager activement, assumer ses responsabilités pour sa propre chaîne d'approvisionnement et garantir que les droits de tous les travailleurs et travailleuses – y compris le droit à un salaire vital – sont respectés.



Marque: Chicorée

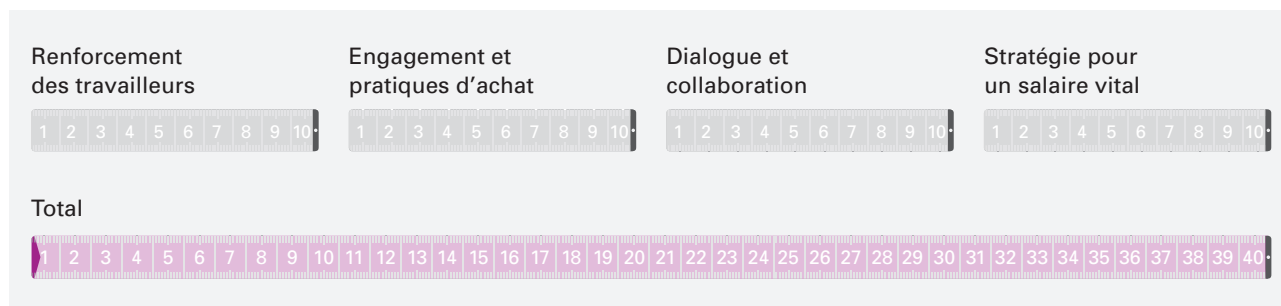
Chicorée Mode SA

Position de l'entreprise sur le salaire vital

« Chicorée est désireuse de payer sur sa chaîne d'approvisionnement un salaire vital couvrant les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses et pouvant être atteint en une semaine de travail standard. » Dans le code de conduite publié sur son site internet, l'entreprise ajoute: « Chaque collaborateur et collaboratrice a droit à un salaire suffisant pour couvrir ses besoins fondamentaux. Il convient de respecter au moins les salaires minimums prescrits par la loi ou les salaires usuels dans la branche. »

Notre évaluation globale

Chicorée se dit attachée au paiement d'un salaire vital. Pourtant, son code de conduite ne prend pour référence que le salaire minimum légal ou le salaire usuel dans l'industrie. En règle générale, ces deux salaires sont loin d'atteindre le niveau d'un salaire vital. Globalement, rien dans les réponses de Chicorée ne montre un engagement sérieux pour l'amélioration de la situation salariale sur sa propre chaîne d'approvisionnement ou pour une augmentation des salaires pour qu'ils correspondent au salaire vital.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Chicorée renvoie à son intermédiaire/ agence, le groupe Rayontex. Selon Chicorée, le groupe Rayontex communique les droits syndicaux dans les usines des fournisseurs. À cet effet, le code de conduite de la Business Social Compliance Initiative (BSCI) et de la Fair Wear Foundation (FWF) leur sert de base. Ni Chicorée, ni le groupe Rayontex ne sont cependant membres de la BSCI ou de la FWF. De plus, aucune des mesures prises par Chicorée en faveur de ses employés et employées et des droits syndicaux n'est connue.

Engagement et pratiques d'achat

Chicorée ne possède pas de directive concernant le montant d'un salaire vital. L'entreprise n'a pas, selon ses propres affirmations, adapté sa politique d'achat en vue de permettre le paiement d'un salaire vital dans sa chaîne d'approvisionnement. Chicorée fait référence à un groupe de travail interne en faveur de « conditions de travail durables dans le chaîne d'approvisionnement », qui prévoit d'analyser la politique d'achat et ses effets sur les salaires dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.

Dialogue et collaboration

Chicorée ne collabore pour l'instant pas avec d'autres entreprises, des initiatives multipartites, des syndicats ou des ONG en vue d'une mise en œuvre systématique d'un salaire vital.

Stratégie pour un salaire vital

Chicorée signale qu'une stratégie pour la mise en place d'un salaire vital devrait être élaborée dans le cadre du groupe de travail interne pour des « conditions de travail durables dans la chaîne d'approvisionnement ».

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Le nombre de fournisseurs n'est pas connu. Chicorée entretient des relations de longue durée (plus de 5 ans) avec 80 % des fournisseurs (15 % entre 2–5 ans, 5 % moins de 2 ans). 60 % des commandes sont passées directement avec les usines et pour 40 % des commandes Chicorée travaille avec intermédiaires / agents.
Pays de production	Bangladesh (20 %), Chine (40 %), Inde (30 %), Turquie (10 %)
Chiffre d'affaires 2012	156 millions de CHF
Bénéfice 2012	inconnu
Nombre d'employés au 31.12.2013	850
Nombre de points de vente	170 succursales en Suisse

Nos commentaires détaillés

Contrairement à l'enquête CCC de 2010, Chicorée a répondu au questionnaire CCC et a annoncé son intention de prendre des mesures pour un salaire vital. Cela laisse espérer que l'entreprise va enfin accorder plus d'importance à sa responsabilité sociale. D'une manière générale, Chicorée se montre plus ouverte et transparente qu'en 2010. En comparaison avec d'autres entreprises, elle fait cependant toujours preuve d'un manque de transparence, notamment en ce qui concerne sa chaîne d'approvisionnement et sa politique d'achat.

La reconnaissance du salaire vital est un premier pas, mais elle doit s'accompagner de mesures de mise en œuvre afin qu'elle ne reste pas une simple promesse. Chicorée ne semble pas encore avoir d'idées concrètes à cet égard. La proportion élevée d'acquisitions de marchandise par des intermédiaires / agents (40 %) rend plus difficile la mise en place d'un salaire vital. Chicorée au-

rait davantage d'influence si ses commandes étaient passées directement avec les usines. Chicorée a signalé à la CCC son intention de diminuer chaque année le volume de marchandises achetées par le biais d'intermédiaires.

L'existence d'un groupe de travail interne devrait permettre à Chicorée de mieux appréhender sa chaîne d'approvisionnement et d'adapter ses processus. Une collaboration avec des initiatives multipartites, les syndicats et les ONG sera toutefois nécessaire pour instaurer un salaire vital. Au-delà du groupe de travail interne, les mesures que Chicorée a l'intention de prendre restent peu claires.

Chicorée doit rapidement concrétiser ses promesses par des actes et rendre publiques les mesures prises et les résultats obtenus dans la mise en œuvre d'un salaire vital.



Marques propres: Nulu, Naturaline, Sergio, Avela, Evabella, Feel you, Prix Garantie, Qualité et prix. La plupart des marques propres chez TopTip proviennent des mêmes fournisseurs que les marques propres de textile de Coop.

Coop

Position de l'entreprise sur le salaire vital

Pour ses marques propres conventionnelles

(environ 70 % de l'éventail de marques propres dans l'habillement) :
 « Sur notre chaîne d'approvisionnement internationale, nous appliquons le code de conduite de la BSCI. Ce code prescrit le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire devrait couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses tout en leur laissant un montant librement disponible. Comme il arrive souvent que cela ne soit pas le cas, la BSCI travaille au paiement d'un salaire vital. Nous sommes convaincus que cela nécessite une approche globale. Dans ce contexte, il est important de tenir compte d'aspects tant quantitatifs que qualitatifs. Il ne suffit pas de se concentrer uniquement sur les aspects quantitatifs du montant du salaire. S'agissant de la collaboration avec le réseau Fair Wage, la BSCI souligne que la prise en compte des aspects qualitatifs tels que le mode de paiement, la ponctualité du paiement des salaires, la prise en compte de la formation et de l'expérience de travail et l'égalité de traitement entre employés à temps plein, employés à temps partiel et travailleurs à la pièce est importante. Le paiement du salaire minimum légal, des prestations salariales complémentaires prévues par la loi et des heures supplémentaires correctes n'est pas négociable. Le paiement d'un salaire vital est un objectif recherché, mais qui reste volontaire. »

Pour Naturaline

(environ 30 % de l'éventail de marques propres dans l'habillement) :
 « De la culture biologique au coton issu du commerce équitable, jusqu'au vêtement fini, des services de contrôle externes vérifient l'ensemble des étapes de production selon des critères écologiques et sociaux rigoureux. La mise en œuvre du système de contrôle bioRe® – qui inclut une approche globale et des exigences en matière de standards sociaux, de gestion de la qualité, de normes écologiques, de traçabilité et de processus – est un élément clé qui est continuellement surveillé par Remei SA. Sur la chaîne d'approvisionnement bioRe®, une rémunération équitable est une exigence générale. Le système de contrôle inclut le respect des exigences bioRe®, la réalisation d'audits par des instances de contrôle désignées, suivis par l'élaboration et la mise en œuvre de plans correctifs, avec le soutien de contacts directs entre la société Remei et les fournisseurs. Tous les fournisseurs principaux doivent être certifiés SA8000. Tous les sous-traitants doivent être soumis à un audit BSCI à titre d'exigence minimale. A moyen terme, les sous-traitants devront eux aussi aboutir à une certification SA8000. »

Notre évaluation globale

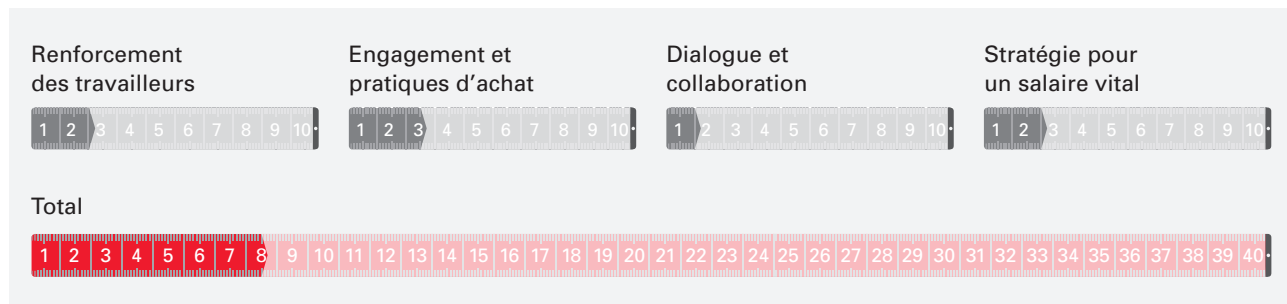
Coop poursuit une double stratégie : Coop Naturaline se conforme à des normes écologiques et sociales rigoureuses, qui incluent notamment l’engagement à payer un salaire vital. Pour la très grande majorité des produits (les autres marques propres et les marques de tiers), Coop se décharge sur la BSCI de ses responsabilités en matière de devoir de diligence et de respect des droits humains.

Pour ses marques propres conventionnelles

(environ 70 % de l’éventail de marques propres dans l’habillement) : Coop répond au questionnaire de la CCC en donnant les réponses standards de la BSCI et se cache derrière cette association patronale. Coop ne s’engage pas en faveur du paiement d’un salaire vital pour ses marques propres conventionnelles. Aucun élément concret dans les réponses de Coop ne montre une hausse systématique des salaires sur sa propre chaîne d’approvisionnement pour qu’ils correspondent au salaire vital.

Pour Naturaline

(environ 30 % de l’éventail des marques propres dans l’habillement) : Avec Naturaline (bioRe®), Coop travaille à des améliorations aussi bien le long de la chaîne d’approvisionnement (de la culture de la matière première à la fabrication du vêtement) qu’au niveau des principaux fournisseurs et de leurs sous-traitants. Coop va donc plus loin ici que la plupart des entreprises. Naturaline (bioRe®) s’appuie sur les exigences de la certification SA8000, qui reconnaît le principe d’un salaire vital, mais le fixe à un niveau nettement inférieur au salaire vital calculé par l’alliance Asia Floor Wage. De plus, dans une certification SA8000, l’intégralité des efforts de mise en œuvre est répercutée sur les fournisseurs.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Marques propres conventionnelles : Coop renvoie au code de conduite de la BSCI, qui inclut le droit à la liberté syndicale et qui est appliqué dans les usines des fournisseurs.

Naturaline(bioRe®) : Coop renvoie aux exigences de la certification SA8000 (pour ses fournisseurs principaux) et aux standards de la BSCI (exigence minimale pour les sous-traitants, qui doivent à terme aboutir à une certification SA8000). Dans les deux cas, le respect du droit à la liberté syndicale est exigé.

S'agissant de la mise en œuvre de ce droit, l'entreprise se décharge, aussi bien pour ses marques propres conventionnelles que pour Naturaline, de sa responsabilité sur les directions des usines locales. Coop mentionne les formations relatives à la liberté syndicale organisées par la BSCI à l'intention des directeurs des usines. Elle ajoute qu'elle s'engage activement pour que les directeurs des usines y participent. Dans le cadre d'un projet-pilote, Coop a participé au programme « Sustaining Competitive and Responsible Entreprises » (SCORE) de l'OIT. Il s'agit d'un programme de formation à l'intention des fournisseurs de petite et de moyenne taille dans les pays à risques qui permet à ces derniers de créer plus de postes et d'offrir de meilleures conditions de travail, grâce à une amélioration de la qualité, de la productivité et de la gestion du personnel. Le programme SCORE constitue une base pour la collaboration entre l'OIT et la BSCI et est appliqué de manière standard en Chine depuis 2013. Nous ne savons pas si la question de la liberté syndicale est spécifiquement abordée dans ce cadre ni, le cas échéant, de quelle manière.

Engagement et pratiques d'achat

Marques propres conventionnelles : Selon Coop, « le calcul d'un salaire vital local fait partie des aspects couverts par les audits de la BSCI; des données sont collectées selon la méthode SA8000. Après chaque audit, un plan de correction est élaboré, lequel permet notamment de montrer la différence entre le salaire vital visé et les salaires payés dans les usines et de donner des pistes aux directions des usines pour atteindre le salaire vital ». S'agissant de sa politique d'achat, l'entreprise explique qu'elle favorise les relations commerciales à long terme, qu'elle envisage d'édicter à l'avenir des directives plus strictes concernant la sous-traitance sans autorisation et qu'elle encourage ses fournisseurs à participer à des programmes comme SCORE.

Naturaline(bioRe®) : Le montant du salaire vital est calculé d'après la méthode SA8000. Tous les fournisseurs directs de Coop doivent impérativement être certifiés SA8000. Nous ne savons pas si Coop dispose de données détaillées pour garantir que le prix d'achat versés aux usines permet de payer un salaire vital à tous les travailleurs et travailleuses.

Coop ne fournit aucune information concrète sur le montant des salaires dans les usines des fournisseurs, ni pour ses marques propres conventionnelles, ni pour Naturaline. L'entreprise affirme qu'il s'agit de données confidentielles.

Dialogue et collaboration

Marques propres conventionnelles : Coop renvoie aux prises de position publiées sur le site internet de la BSCI. S'agissant du salaire vital, on peut lire : « La BSCI est convaincue qu'un changement durable au niveau des salaires sera atteint grâce à des discussions avec les partenaires sociaux locaux et la législation locale. Afin d'encourager cela, la BSCI travaille avec un réseau de tables rondes avec (...) ». Ni les détails sur le contenu des tables rondes, ni la participation ou non à celles-ci des fournisseurs de Coop ne sont connus. L'entreprise renvoie à sa collaboration avec des syndicats dans le cadre de l'initiative Social Accountability International (SAI), du programme Global Social Compliance (GSCP) ainsi que de l'Organisation internationale du travail (OIT). Coop collabore activement avec la BSCI. La BSCI travaille notamment en collaboration avec le réseau Fair Wage ainsi qu'avec Better Work. L'entreprise n'établit pas de rapport accessible au public sur la situation salariale ainsi que sur les éventuelles mesures prises pour augmenter les salaires dans sa chaîne d'approvisionnement, ou sur les progrès réalisés en la matière.

Complément pour Naturaline (bioRe®) : Remei SA publie chaque année un rapport sur la durabilité, dans lequel la société fournit des informations détaillées sur sa chaîne d'approvisionnement ainsi que sur le degré d'atteinte des objectifs pour ce qui est des normes sociales et environnementales. Le rapport de Remei SA porte également sur la part de la production issue d'usines certifiées SA8000 ainsi que sur le montant des primes et sur les autres prestations de la Fondation bioRe® aux petits paysans producteurs de coton. En outre, l'outil en ligne remei.ch/en/products-traceability permet de tracer chaque produit.

Stratégie pour un salaire vital

Marques propres conventionnelles: Selon Coop, « le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui doit être poursuivi au niveau des usines. Du fait que, dans certaines usines, les salaires sont plus proches du niveau du salaire vital que dans d'autres, les mesures et interventions doivent être différenciées. Dans le cadre de la BSCI, Coop travaille de manière spécifique avec chaque usine. La stratégie globale de la BSCI consiste en une évolution par étapes. La BSCI est un membre actif du réseau Fair Wage ». L'entreprise renvoie en outre au programme SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises) de l'Organisation internationale du travail, auquel elle participe. L'objectif de ce programme est d'augmenter la productivité pour permettre de payer des salaires plus élevés. A ce jour, ni Coop ni la BSCI n'ont publié de stratégie claire, d'objectifs mesurables ou de calendrier pour la mise en œuvre du salaire vital.

Naturaline(bioRe®): Les produits sont fabriqués avec du coton issu de l'agriculture biologique (projets propres de l'entreprise Remei). Les producteurs reçoivent une garantie d'achat ainsi qu'une prime supplémentaire. Pour ce qui est de la fabrication des vêtements, Naturaline (bioRe®) se fonde sur la norme SA8000; la majorité des produits sont fabriqués dans des usines certifiées SA8000. Dans le cadre de la fondation bioRe®, Remei SA travaille sur divers projets qui doivent notamment garantir l'accès au marché pour des produits issus de groupes de producteurs autogérés des pays du Sud.

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Coop dit connaître le nombre de ses fournisseurs, la durée des relations commerciales ainsi que la part d'importations, mais estime qu'il s'agit d'informations confidentielles.
Pays de production	Principaux fournisseurs en Chine, en Europe (Allemagne, Italie, Suisse, Roumanie), en Inde et en Turquie. La CCC ne dispose pas d'informations détaillées, car Coop soutient que celles-ci sont confidentielles.
Chiffre d'affaires 2012	27,8 milliards de CHF (pour tout le groupe)
Bénéfice 2012	452 millions de CHF (pour tout le groupe)
Nombre d'employés au 31.12.2012	75 309 (pour tout le groupe)
Nombre de points de vente	2017 filiales (pour tout le groupe)

Nos commentaires détaillés

Coop poursuit une double stratégie : Coop Naturaline se conforme à des normes écologiques et sociales rigoureuses, qui incluent notamment l'engagement à payer un salaire vital. Pour la très grande majorité des produits (les autres marques propres et les marques de tiers), Coop se décharge sur la BSCI de ses responsabilités en matière de devoir de diligence et de respect des droits humains.

L'encouragement des produits biologiques de l'assortiment Naturaline est louable. Coop fait ainsi œuvre de pionnier au niveau international. Remei SA fournit toute la matière première pour la production Naturaline et fabrique environ un tiers des produits. Coop produit les deux autres tiers et applique les mêmes standards à sa production. Contrairement à de nombreuses autres entreprises, Remei SA ne contrôle pas seulement ses

fournisseurs principaux, mais aussi leurs sous-traitants. Pourtant, la marque Naturaline ne représente que 30 % du chiffre d'affaires de Coop pour ses marques propres. Pour les 70 % restants, Coop ne s'engage pas à payer un salaire vital. En outre, pour les nombreuses marques de tiers que commercialise Coop, il n'y a aucune prescription relative au paiement d'un salaire vital.

D'une manière générale, Naturaline fonde sa stratégie globale pour l'amélioration des conditions de travail sur la certification de toute la chaîne d'approvisionnement conformément à la norme SA8000. La norme SA8000 inclut le droit à un salaire vital, mais se décharge complètement sur les fournisseurs pour ce qui est de la mise en œuvre de ce droit. En outre, le fait que la méthode SA8000 soit aussi dépendante des audits est problématique. Sans une collaboration systématique avec les syn-

dicats et les ONG sur place, il y a un risque important que des violations du droit du travail passent inaperçues et que le montant des salaires réellement versés ne soit pas connu. Avec le calcul du salaire vital conformément à la méthode SA8000, un référentiel de salaire vital est systématiquement établi pour chaque usine.

Selon la méthode SA8000, le salaire doit couvrir la moitié des charges d'une famille (en général, cela signifie qu'il doit couvrir les besoins du travailleur ou de la travailleuse et d'une autre personne). Or, dans de nombreux pays de production, du fait que les assurances sociales sont insuffisantes et que le taux de chômage est élevé, le salaire doit couvrir les besoins d'un plus grand nombre de personnes. En outre, le calcul du salaire selon la méthode SA8000 est effectué par les personnes qui réalisent les audits et fait partie du rapport d'audit. Ni le montant du salaire visé ni les mesures prises pour la mise en œuvre de ce salaire ne sont par conséquent accessibles au public et ne peuvent être vérifiés par des ONG et des syndicats locaux.

Le fait que Coop considère que l'objectif du programme SCORE, à savoir augmenter la productivité, est une condition au versement de salaires plus élevés montre que l'entreprise n'est pas disposée à remettre sérieusement en question sa propre politique d'achat et à contribuer concrètement sur le plan financier à une hausse des salaires dans les usines. Coop travaille activement au sein de la BSCI sur le plan international et s'en remet dans une large mesure aux positions, standards, activités et audits de la BSCI. S'il est vrai que la BSCI reconnaît en principe le droit à un salaire vital, elle n'exige pas de ses membres qu'ils mettent en œuvre un tel salaire dans leur chaîne d'approvisionnement. Dans ses prises

de position écrites accessibles au public, la BSCI renvoie, pour ce qui est du salaire vital, à la responsabilité des gouvernements, des syndicats et des ONG. Pourtant, pour qu'un salaire vital puisse être payé dans les usines, les entreprises doivent analyser leurs pratiques d'achat ainsi qu'adapter la structure des prix et les délais de livraison. Or, la BSCI ne fait aucun effort en ce sens.

La BSCI dit vouloir adopter une approche globale et tenir compte des aspects tant quantitatifs que qualitatifs. Certes, il est important que les salaires soient payés dans les délais et que les aptitudes des travailleuses soient prises en considération, mais, à l'heure actuelle, les salaires sont si bas qu'ils ne permettent même pas de couvrir les dépenses les plus fondamentales (p. ex. une nourriture suffisante). Par conséquent, une hausse substantielle des salaires dans les usines vestimentaires, textiles et de chaussures partout dans le monde est indispensable, de même que la bonne volonté des grandes marques, qui doivent augmenter le prix d'achat des produits dans les usines pour permettre une telle hausse des salaires. Ni la BSCI ni Coop ne se sont jusqu'ici engagées à prendre des mesures dans ce sens.

Pour que la situation s'améliore réellement dans les usines, Coop doit assumer ses responsabilités pour toute sa chaîne d'approvisionnement et garantir que les droits de tous les travailleurs et travailleuses – y compris le droit à un salaire vital – sont respectés. Les référentiels de salaire vital qui sont actuellement utilisés pour Naturaline doivent en outre être substantiellement revus à la hausse et rendus accessibles au public. L'entreprise doit par ailleurs encore renforcer sa collaboration avec les syndicats locaux.



Marques : Avant Première, Jean-Jacques Benson, Jean-Jacques Benson Signature, Maddison, Maddison Weekend, Yes or No, Yes or No Black, Campus, Inside, NRG, Les Essentiels

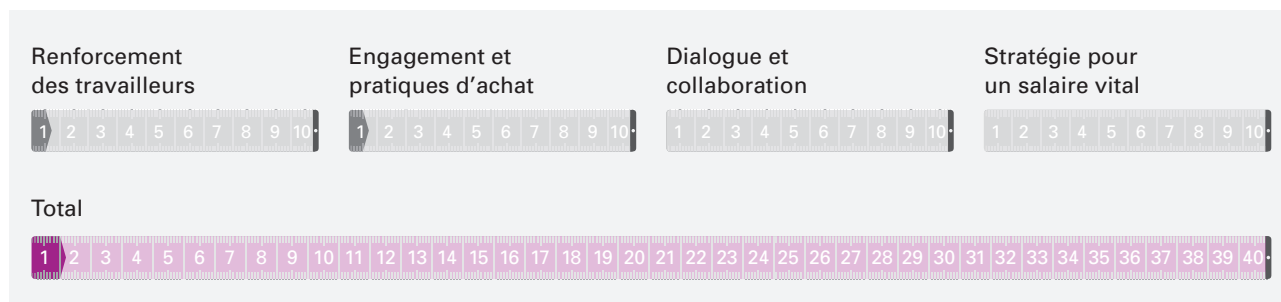
Manor AG

Position de l'entreprise sur le salaire vital

Dans son code de conduite accessible au public, Manor SA se dit attachée au paiement d'un minimum vital approprié. Elle explique : « Les salaires doivent être payés régulièrement et ponctuellement et correspondre à une rémunération appropriée du travail fourni. Les salaires et rémunérations versés pour une semaine de travail « normale » doivent au moins correspondre au minimum légal ou au salaire usuel dans la branche et toujours être suffisants pour couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses et de leurs familles tout en leur laissant un revenu librement disponible. (...) »

Notre évaluation globale

Dans son code de conduite, Manor SA se dit attachée au salaire vital. Il s'agit là d'un premier pas important. Mais au-delà de ce code de conduite, l'entreprise n'a jamais pris aucun engagement concret pour mettre en œuvre le paiement d'un salaire vital sur sa propre chaîne d'approvisionnement.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Manor SA a intégré le code de conduite (contenant notamment le droit à la liberté syndicale et à un salaire vital) à son contrat de vente, que tous les fournisseurs doivent signer. Manor SA n'explicité cependant pas sur qui repose la responsabilité pour la mise en œuvre du code de conduite. Selon l'entreprise, un nouveau manuel interne pour une amélioration continue des normes sociales et environnementales chez ses fournisseurs a été élaboré au printemps 2013. Aucun détail supplémentaire n'est connu à ce sujet.

Engagement et pratiques d'achat

Malgré le fait que Manor SA prévoit, selon son code de conduite, de payer un salaire vital, l'entreprise ne dispose pas de directive quant au montant d'un tel salaire. Manor SA ne mentionne pas si ses pratiques d'achat sont ajustées afin de permettre le paiement d'un salaire vital au sein de sa chaîne de production.

Dialogue et collaboration

Manor SA ne collabore pas avec d'autres entreprises, des initiatives multipartites, des syndicats ou des ONG en vue d'une mise en place systématique d'un salaire vital.

Stratégie pour un salaire vital

Selon les informations de la CCC, Manor SA ne s'engage dans aucun projet concret avec les usines de ses fournisseurs dans le but d'augmenter les salaires à un niveau vital. Manor SA n'a, pour l'instant, pas publié de stratégie claire, d'objectifs quantifiables ou de calendrier pour la mise en œuvre d'un salaire vital.

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Manor place 75 % des commandes directement chez les fournisseurs, 20 % par l'entremise d'intermédiaires / agents, 5 % auprès d'autres fournisseurs. La durée des relations commerciales n'est pas connue.
Pays de production	Chine (36,2 %), Suisse (23,8 %, importateurs, pas production); Inde (4,7 %), autres pays asiatiques non précisés (3,5 %), Europe (31,5 %), autres pays non précisés (0,2 %)
Chiffre d'affaires 2012	2,8 milliards de CHF
Bénéfice 2012	inconnu
Nombre d'employés au 31.12.2012	10600
Nombre de points de vente	64 magasins en Suisse

Nos commentaires détaillés

Si Manor SA fait preuve d'une bonne résolution avec son code de conduite, son application demeure largement déficiente. L'entreprise n'est pour l'instant pas parvenue à mettre systématiquement en pratique la déclaration de bonnes intentions sur le paiement d'un salaire vital figurant dans son propre code de conduite. Manor SA ne s'engage quasiment pas en faveur d'un renforcement des droits des travailleurs et travailleuses dans sa propre chaîne de production. Un engagement

contractuel seul ne suffit pas à garantir un salaire vital. Afin que les choses changent réellement dans les usines, les entreprises doivent aussi analyser leurs pratiques d'achat, ainsi qu'ajuster leur structure de prix et leurs délais de livraison pour permettre le paiement d'un salaire vital dans les usines. Selon les informations de la CCC, Manor SA n'a, pour l'instant, pris aucune mesure dans ce sens.



Marques: distributeur / détaillant de nombreuses marques de tiers; marque propre: Bear Inc. by Stress

Metro Boutique

Position de l'entreprise sur le salaire vital

Metro Boutique ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et la législation locale du travail. L'entreprise ne s'engage pas publiquement à verser des salaires correspondant à un salaire vital, ni même au salaire minimum légal en vigueur dans le pays. Nous n'avons connaissance d'aucune mesure prise par Metro Boutique pour amorcer la mise en place de salaires vitaux sur sa propre chaîne d'approvisionnement.

Notre évaluation globale

Metro Boutique n'a pas répondu au questionnaire de la CCC. L'entreprise explique qu'en tant que distributeur (détaillant), sa marge de manœuvre est faible. Pourtant, même les détaillants ont une responsabilité sociale à assumer en ce qui concerne la fabrication des produits, car ils décident aussi de ceux qui arrivent sur le marché et sont proposés aux clients dans les magasins. Leur choix de marques a donc un impact sur le respect des droits humains et l'amélioration des conditions de travail. Tant que les détaillants n'imposeront pas des exigences pour des conditions de production équitables et le paiement d'un salaire vital, les marques ne se sentiront pas sous pression et ne prendront aucune mesure. Metro Boutique commercialise aussi sa propre marque Bear Inc. by Stress. Pour celle-ci, l'entreprise aurait la possibilité de s'engager directement au niveau de la production pour le paiement de salaires vitaux.



Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Ni le nombre de fournisseurs ni la durée des relations commerciales ne sont connus. Nous ne savons pas quelle est la part des marchandises achetées par des intermédiaires ou des agents ni quelle est la part des commandes passées directement auprès des usines.
Pays de production	inconnus
Chiffre d'affaires 2012	env. 75 millions de CHF (estimation selon <i>workzeitung</i> , 25.4.2013)
Bénéfice 2012	env. 5 millions de CHF (estimation selon <i>workzeitung</i> , 25.4.2013)
Nombre d'employés au 31.12.2012	450
Nombre de points de vente	21 (en Suisse)

MIGROS

Marques: Les entreprises suivantes vendent des vêtements et/ou des textiles et appartiennent au groupe Migros: Migros, Globus, Interio

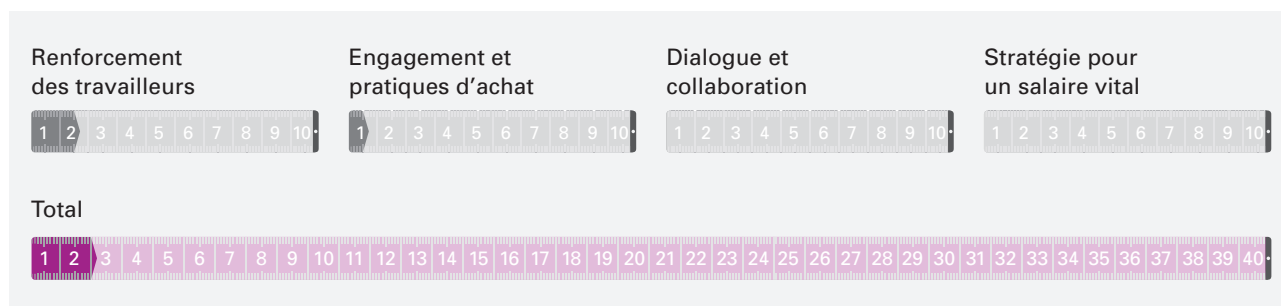
Groupe Migros

Position de l'entreprise sur le salaire vital

« Nous appliquons le code de conduite de la BSCI sur notre chaîne d'approvisionnement internationale. Ce code prévoit le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire devrait couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses tout en leur laissant un montant librement disponible. Comme il arrive souvent que cela ne soit pas le cas, la BSCI travaille au paiement d'un salaire vital. Nous sommes convaincus que cela nécessite une approche globale. Dans ce contexte, il est important d'intégrer des aspects aussi bien quantitatifs que qualitatifs, par exemple le mode de paiement, la ponctualité dans le paiement des salaires, le montant du salaire, la prise en compte de la formation et de l'expérience au travail et l'égalité de traitement entre les employés à temps plein, les employés à temps partiel et les travailleurs à la pièce. Le paiement du salaire minimum légal, des prestations salariales complémentaires prévues par la loi et des heures supplémentaires correctes n'est pas négociable. Le paiement d'un salaire vital est un objectif recherché, mais qui reste volontaire. »

Notre évaluation globale

Migros répond au questionnaire de la CCC en donnant les réponses standards de la BSCI. L'entreprise se cache derrière cette association patronale et se décharge dans une large mesure sur la BSCI de sa responsabilité concernant le respect des droits du travail et des droits humains. Migros ne s'engage pas à payer un salaire vital. Globalement, rien dans les réponses de Migros ne montre un engagement sérieux pour l'amélioration de la situation salariale sur sa propre chaîne d'approvisionnement ou pour une augmentation des salaires pour qu'ils correspondent au salaire vital.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Migros se base sur le code de conduite de la BSCI, qui traite du droit à la liberté syndicale et est appliqué dans les usines de ses fournisseurs. Migros délègue la responsabilité d'imposer ce droit à la direction locale des usines. Migros fait référence à des formations en matière de liberté syndicale proposées par la BSCI aux cadres des unités de production. Cependant, ni les détails du contenu exact de ces formations, ni le taux de participation des fournisseurs de Migros aux formations ne sont connus.

Engagement et pratiques d'achat

Migros déclare: «Le calcul d'un salaire vital local fait partie de l'audit BSCI et est déterminé selon la méthode SA8000. Suite à chaque audit, un plan d'amélioration, qui fixe aussi la différence entre le salaire en vigueur à l'usine et un salaire vital, est établi». Migros n'a pas fourni de réponse à la question concernant les salaires pratiqués par ses fournisseurs. Concernant la politique et les pratiques d'achat, Migros renvoie à ses directives internes, qui établissent que «les fournisseurs qui appliquent activement et intégralement les principes (de Migros) seront privilégiés». Ces directives établissent également que Migros est prête à «rémunérer de manière adéquate les fournisseurs qui produisent entièrement selon les directives de gestion durable (de Migros)».

Dialogue et collaboration

Migros renvoie à la prise de position sur le site internet de la BSCI. Sur le thème du salaire vital, on peut y lire: «La BSCI est convaincue qu'un changement durable au niveau des salaires sera atteint au travers de discussions avec les partenaires sociaux locaux et de la législation locale. Afin d'encourager cela, la BSCI travaille avec un réseau de tables rondes (...)». Ni les détails sur le contenu des tables rondes, ni la participation ou non à celles-ci des fournisseurs de la Migros ne sont connus. Migros ajoute que le but des tables rondes est l'échange entre les gouvernements locaux, les syndicats, les ONG et les représentants des organisations de producteurs, et que l'accent de ces rencontres n'est pas mis sur des fournisseurs spécifiques, mais sur l'intégration des gouvernements locaux qui ont aussi une part de responsabilité dans les enjeux tels que le salaire vital. Migros ne travaille pas avec des initiatives multipartites, des syndicats ou des ONG à la mise en œuvre systématique d'un salaire vital et ne communique pas publiquement en tant qu'entreprise sur les conditions salariales ou au sujet d'éventuelles mesures ou avancées vers des salaires plus élevés dans sa chaîne d'approvisionnement.

Stratégie pour un salaire vital

Selon Migros, «le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui doit être poursuivi au niveau des usines. Du fait que, dans certaines usines, les salaires sont plus proches du niveau du salaire vital que dans d'autres, les mesures et interventions doivent être différenciées. La stratégie globale de la BSCI consiste en une évolution par étapes. La BSCI est un membre actif du réseau Fair Wage».

Selon les informations de la CCC, Migros n'est engagée dans aucun projet concret avec les usines des fournisseurs dans le but d'augmenter les salaires à un niveau vital. Ni Migros, ni la BSCI n'ont publié de stratégie claire, d'objectifs quantifiables ou de calendrier pour la mise en œuvre d'un salaire vital.

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	372 fournisseurs, dont 89 % de fournisseurs directs, 10 % d'intermédiaires / agents, 1 % d'autres fournisseurs. Migros entretient des relations commerciales à long terme de plus de 5 ans avec 70 % des fournisseurs (20 % entre 2–5 ans, 10 % moins de 2 ans)
Pays de production	Chine (42,3 %), Inde (21,1 %), Italie (5,4 %), Portugal (4,5 %), Turquie (7,8 %), autres pays de production non précisés (18,9 %)
Chiffre d'affaires en 2012	25 milliards de CHF (pour l'ensemble du groupe Migros)
Bénéfice 2012	724,2 millions de CHF (Groupe Migros)

Nombre d'employés au 31.12.2012	87 461 (Groupe Migros)
Nombre de points de vente	631 succursales (Groupe Migros)

Nos commentaires détaillés

Migros transfère dans une large mesure la responsabilité du devoir de diligence et du respect des droits humains à la BSCI.

Si la BSCI revendique dans son ensemble le droit à un salaire vital, elle n'exige pas de ses membres qu'ils assurent la mise en oeuvre d'un salaire vital dans leur chaîne d'approvisionnement. Dans sa prise de position publique sur le salaire vital, la BSCI se prononce en faveur de l'imposition d'un salaire vital sous la responsabilité des gouvernements, des syndicats et des ONG. Mais pour qu'un salaire vital puisse être imposé aux usines, les entreprises doivent également analyser leurs propres pratiques d'achat, et réajuster leur structure des prix et délais de livraison. La BSCI n'entreprend absolument aucun effort dans ce sens.

La BSCI annonce qu'elle veut aborder les aspects quantitatifs et qualitatifs des rémunérations. Il est certainement important que les salaires soient payés dans les délais et que les compétences des employés et employées soient prises en compte, mais les salaires sont aujourd'hui tellement bas qu'ils ne suffisent même pas à couvrir les dépenses les plus élémentaires, comme une alimentation convenable. C'est pourquoi une augmentation significative des salaires dans les usines de vêtements, de souliers et de textiles au niveau mondial est nécessaire, ainsi qu'une disposition des entreprises à contribuer à une telle augmentation des prix d'achat

plus élevés accordés aux usines. Si Migros fait référence, dans ses lignes directrices internes, à une meilleure rémunération pour les fournisseurs qui adoptent une perspective de développement durable, elle n'indique pas si cette mesure permet une augmentation significative des salaires des employés et des employées.

Migros produit ses marchandises autant que possible directement, de préférence dans des usines qui lui appartiennent. Elle possède aussi des bureaux d'achats à Hong Kong et à New Delhi (Inde). Rien n'indique dans les réponses de Migros que l'entreprise s'efforce d'agir concrètement et de concert avec les fournisseurs, les employés et employées, les syndicats et les ONG en vue d'un salaire vital. Migros ne s'implique quasiment pas en faveur d'un renforcement des droits des employés et des employées dans sa chaîne d'approvisionnement. Migros s'appuie en majeure partie sur des positions, des normes, des activités et des audits de la BSCI et ne s'engage pas systématiquement sur la question du salaire vital. Afin que les choses changent réellement dans les usines, il ne suffit pas de placer l'entière responsabilité entre les mains d'initiatives telles que la BSCI. Migros doit elle-même être active, assumer ses responsabilités pour sa chaîne d'approvisionnement et s'assurer que les droits de tous les employés et employées, y compris le droit à un salaire vital, soient respectés.



Marque: Nile

Nile Clothing SA

Position de l'entreprise sur le salaire vital

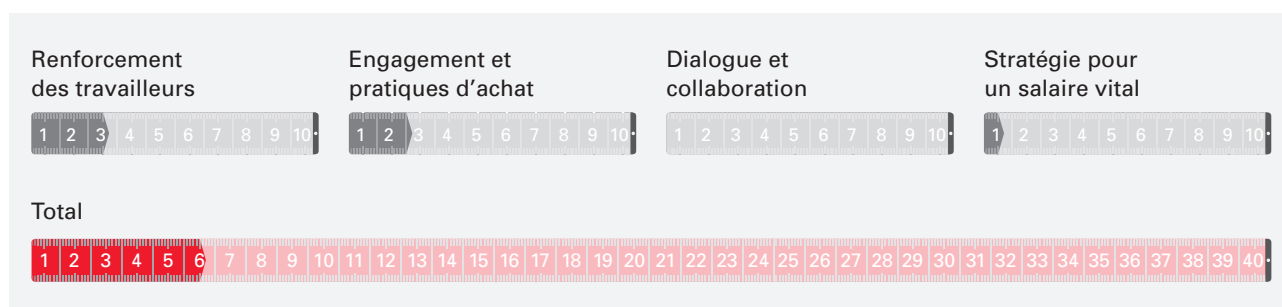
« Nous soutenons le paiement d'un salaire vital comme prescrit dans notre code de conduite. Après nous être assurés, grâce à des audits de la BSCI, que tous les employés reçoivent bien le salaire minimum légal, nous travaillons maintenant avec une usine à la mise en œuvre d'un salaire vital. Nous avons ouvert un bureau à Shanghai pour être plus proches de nos usines et de nos travailleurs. »

Dans son code de conduite, Nile prévoit: « Le salaire perçu par un travailleur/ une travailleuse dans la durée normale de son travail doit lui assurer le minimum vital, à lui/elle ainsi qu'à sa famille, avec le coût de son logement et trois repas par jour. »

Nile est également membre de la BSCI. C'est donc le code de conduite de la BSCI qui s'applique. La BSCI écrit dans ce code: « Le paiement du salaire minimum légal, des prestations salariales complémentaires prévues par la loi et des heures supplémentaires correctes n'est pas négociable. Le paiement d'un salaire vital est un objectif recherché, mais qui reste volontaire. »

Notre évaluation globale

Nile se montre ouverte et veut donner une grande importance à la mise en œuvre d'un salaire vital. Une structure d'approvisionnement claire est un bon préalable, mais l'entreprise n'est qu'au début de sa démarche et a encore un long chemin à parcourir.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Nile renvoie au code de conduite de la BSCI, qui inclut le droit à la liberté syndicale et qui est appliqué dans les usines des fournisseurs. Pour ce qui est de la mise en œuvre de ce droit, l'entreprise se décharge de sa responsabilité sur les directions des usines locales. Nile fait référence à des formations en matière de liberté syndicale proposées par la BSCI aux cadres des unités de production. Selon Nile, cette mesure touche 80 à 85 % des fournisseurs.

Engagement et pratiques d'achat

Selon Nile, « le calcul d'un salaire vital local fait partie des aspects couverts par les audits de la BSCI; des données sont collectées selon la méthode SA8000. Après chaque audit, un plan d'amélioration est élaboré, lequel permet notamment de montrer la différence entre le salaire vital visé et les salaires payés dans les usines ». Sur demande de la CCC, Nile a mis à disposition un calcul détaillé du prix d'achat à l'usine d'un vêtement. Nile déclare que l'entreprise s'efforce de maintenir des relations commerciales à long terme avec ses fournisseurs. Selon l'entreprise, lors de négociations de prix avec les fournisseurs, les coûts du personnel seraient une composante fixe et les éventuelles économies nécessaires ne seraient pas réalisées aux dépens des coûts de main-d'œuvre. Dans le cas où le prix total viendrait à devoir baisser, une solution serait recherchée ensemble avec les fournisseurs.

Dialogue et collaboration

Nile renvoie à la prise de position sur le site internet de la BSCI. Sur le thème du salaire vital, on peut y lire: « La BSCI est convaincue qu'un changement durable au niveau des salaires sera atteint au travers de discussions avec les partenaires sociaux locaux et de la législation locale. Afin d'encourager cela, la BSCI travaille avec un réseau de tables rondes (...) ». Les détails sur le contenu des tables rondes ne sont pas connus. Selon Nile, des tables rondes de la BSCI ont récemment eu lieu au Bangladesh, au Cambodge et au Vietnam. Mais étant donné que Nile produit exclusivement en Chine et pas dans ces pays, aucun des fournisseurs de Nile n'a pris part à ces tables rondes. Nile dit ne pas pouvoir rendre publique la liste de ses fournisseurs pour des raisons de concurrence. Nile annonce que pour l'année 2014, l'entreprise communiquera publiquement sur les montants des salaires et sur les progrès réalisés en direction d'un salaire vital chez ses fournisseurs. Nile ne travaille pour l'instant pas avec des initiatives multi-partites, des syndicats ou des ONG à la mise en œuvre systématique d'un salaire vital. Pour le moment, l'entreprise réfléchit cependant à une adhésion à la Fair Wear Foundation.

Stratégie pour un salaire vital

Selon Nile, « le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui doit être poursuivi au niveau des usines. Du fait que, dans certaines usines, les salaires sont plus proches du niveau du salaire vital que dans d'autres, les mesures et interventions doivent être différenciées. La stratégie globale de la BSCI consiste en une évolution par étapes. La BSCI est un membre actif du réseau Fair Wage ».

De plus, Nile a l'intention de mettre au point son propre système de bonus afin d'augmenter les salaires. Pour cela, Nile prévoit de verser 10 centimes par pièce produite dans un fonds, qui sera ensuite reversé directement aux employés et employées, au prorata de leur effort de production pour Nile. Une deuxième mesure prévue par Nile est un fonds permettant aux ouvriers et ouvrières avec des enfants de demander une bourse pour leur éducation. Pour la mise en place de ces deux projets, Nile s'est fixée le calendrier suivant :

2013 : Expertise juridique par le bureau Nile de Shanghai

2014 : Elaboration de la stratégie et des solutions optimales pour chaque usine

2015 / 16 : Mise en œuvre des projets

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Nile reçoit des marchandises de 9 fournisseurs. 100 % des commandes sont passées directement auprès usines. Pour 60 % de la production (mesurée au volume des commandes), Nile entretient des relations commerciales à long terme de plus de 5 ans avec ses fournisseurs.
Pays de production	Chine
Chiffre d'affaires 2012	inconnu
Bénéfice 2012	inconnu
Nombre d'employés au 31.12.2012	60 employés et employées chez Nile Clothing SA (design, production, distribution, marketing); 90 employés et employées chez Pulvina SA (gère ses propres magasins Nile en Suisse)

Nombre de points de vente

16 magasins propres (13 en Suisse, 3 en Allemagne) ainsi que de nombreux points de vente au détail

Nos commentaires détaillés

Nile a confirmé à plusieurs reprises à la CCC son intention de se concentrer sur la mise en place d'un salaire vital entre 2013 et 2016. Des expertises juridiques sont pour le moment en cours pour les deux fonds, afin de déterminer comment ils devront se conformer à la législation chinoise. D'après les informations de la CCC, dans le cadre de ces deux projets de fonds, Nile ne travaille pour l'instant pas avec des ONG, les syndicats ou d'autres entreprises. En élargissant la collaboration, Nile pourrait améliorer la qualité de ces projets et assurer que ceux-ci répondent aux besoins des employés et des employées.

Nile fait preuve de beaucoup de franchise et de transparence, et se montre disposé à mettre en œuvre les mesures annoncées. En termes de responsabilité sociale, Nile s'appuie toutefois pour l'instant principalement sur les positions, les normes, les activités et les audits de la BSCI. Si la BSCI se prononce de façon générale

en faveur du droit à un salaire vital, elle n'exige pas de ses membres qu'ils établissent et appliquent un salaire vital. Dans sa prise de position publique sur le salaire vital, la BSCI se prononce en faveur de l'imposition d'un salaire vital sous la responsabilité des gouvernements, des syndicats et des ONG.

Pour que le salaire vital devienne une réalité, les entreprises doivent analyser leur propre politique d'achat et réajuster leur structure de prix et leurs délais de livraison. Il n'a pas été établi si Nile effectue des calculs spécifiques du prix d'achat par pièce de vêtement dans le but de rendre possible le paiement d'un salaire vital. Avec les deux projets de fonds prévus, l'entreprise démontre qu'elle est prête à déboursier un supplément afin de permettre une augmentation des salaires. Ceci est donc positif, tout comme le fait que Nile entende étendre les mesures à l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.



Marques: Paul Kehl, Paul, Paul Kehl
(collection pour dames chez Feldpausch)

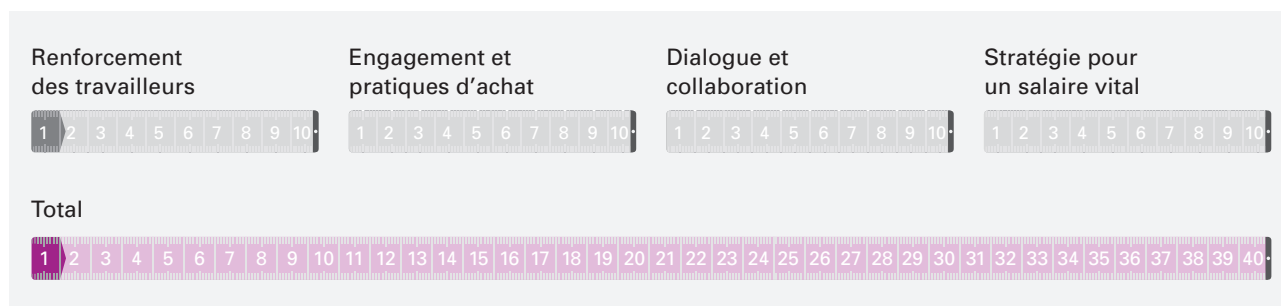
PKZ Burger-Kehl & Co. SA

Position de l'entreprise sur le salaire vital

« Sur notre chaîne d'approvisionnement internationale, nous appliquons le code de conduite de la BSCI. Ce code prescrit le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire devrait couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses tout en leur laissant un montant librement disponible. Comme il arrive souvent que cela ne soit pas le cas, la BSCI travaille au paiement d'un salaire vital. Nous sommes convaincus que cela nécessite une approche globale. Dans ce contexte, il est important d'intégrer à la fois des aspects quantitatifs et des aspects qualitatifs, par exemple le mode de paiement, la ponctualité dans le paiement des salaires, le montant du salaire, la prise en compte de la formation et de l'expérience de travail et l'égalité de traitement entre employés à temps plein, employés à temps partiel et travailleurs à la pièce. Le paiement du salaire minimum légal, des prestations salariales complémentaires prévues par la loi et des heures supplémentaires correctes n'est pas négociable. Le paiement d'un salaire vital est un objectif recherché, mais qui reste volontaire. »

Notre évaluation globale

PKZ répond au questionnaire de la CCC en donnant les réponses standards de la BSCI. L'entreprise se cache derrière cette association patronale et se décharge dans une large mesure sur la BSCI de sa responsabilité concernant le respect des droits du travail et des droits humains. PKZ ne s'engage pas à payer un salaire vital. Globalement, rien dans les réponses de PKZ ne montre un engagement sérieux pour l'amélioration de la situation salariale sur sa propre chaîne d'approvisionnement ou pour une augmentation des salaires pour qu'ils correspondent au salaire vital.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

PKZ se base sur le code de conduite de la BSCI, qui traite du droit à la liberté syndicale et est appliqué dans les usines des fournisseurs. PKZ ne se prononce pas sur la manière dont ce droit est concrètement appliqué dans les usines, la question de la responsabilité de son application, ou l'engagement éventuel de l'entreprise en faveur des droits syndicaux dans sa chaîne de production. PKZ mentionne que l'entreprise ne produit délibérément pas dans le segment des prix bas. Mais les discriminations syndicales se produisent de manière répandue indépendamment du niveau de salaire. Le fait que PKZ produit des marques haut de gamme n'engage pas l'entreprise à prendre des mesures adaptées pour imposer les droits syndicaux dans sa propre chaîne de production.

Engagement et pratiques d'achat

Selon PKZ « le calcul d'un salaire vital local fait partie des aspects couverts par les audits de la BSCI; des données sont collectées selon la méthode SA8000. Après chaque audit, un plan d'amélioration est élaboré, lequel permet notamment de montrer la différence entre le salaire vital visé et les salaires payés dans les usines ». Aux questions additionnelles, concernant par exemple les montants concrets des salaires pratiqués dans les usines des fournisseurs ou la politique et les pratiques d'achat, PKZ ne fournit pas de réponse. L'entreprise remarque que lors de l'achat, le prix et le niveau de qualité sont pris en considération et qu'une préférence est donnée à certains pays.

Dialogue et collaboration

PKZ renvoie à la prise de position sur le site internet de la BSCI. Sur le thème du salaire vital, on peut y lire: « La BSCI est convaincue qu'un changement durable au niveau des salaires sera atteint au travers de discussions avec les partenaires sociaux locaux et de la législation locale. Afin d'encourager cela, la BSCI travaille avec un réseau de tables rondes (...) ». Ni les détails sur le contenu des tables rondes, ni la participation ou non à celles-ci des fournisseurs de PKZ ne sont connus. PKZ ne travaille pas avec des initiatives multipartites, des syndicats ou des ONG à la mise en œuvre systématique d'un salaire vital et ne communique pas publiquement sur les conditions salariales ou au sujet d'éventuelles mesures ou avancées vers des salaires plus élevés dans sa chaîne d'approvisionnement.

Stratégie pour un salaire vital

Selon PKZ, « le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui doit être poursuivi au niveau des usines. Du fait que, dans certaines usines, les salaires sont plus proches du niveau du salaire vital que dans d'autres, les mesures et interventions doivent être différenciées. La stratégie globale de la BSCI consiste en une évolution par étapes. La BSCI est un membre actif du réseau Fair Wage ».

D'après les informations dont dispose la CCC, PKZ ne s'engage dans aucun projet concret visant à augmenter les salaires dans les usines des fournisseurs pour qu'ils correspondent au salaire vital. Ni PKZ n'ont à ce jour présenté publiquement une stratégie claire, des objectifs précis ou un calendrier pour la mise en œuvre du salaire vital.

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Ni le nombre de fournisseurs, ni la durée des relations commerciales avec ceux-ci ne sont connus. La part des marchandises qui est achetée à travers des agents/intermédiaires ou par commande directe auprès des usines n'est pas connue non plus. Selon PKZ, il s'agit d'informations confidentielles.
Pays de production	inconnus – il s'agit selon PKZ d'informations confidentielles
Chiffre d'affaires 2012	env. 200 millions de CHF
Bénéfice 2012	inconnu
Nombre d'employés au 31.12.2012	env. 500
Nombre de points de vente	50

Nos commentaires détaillés

PKZ se décharge dans une large mesure de sa responsabilité du devoir de diligence et du respect des droits humains sur la BSCI. S'il est vrai que la BSCI reconnaît en principe le droit à un salaire vital, elle n'exige pas de ses membres qu'ils mettent en œuvre un tel salaire dans leur chaîne d'approvisionnement. Dans ses prises de position écrites accessibles au public, la BSCI renvoie, pour ce qui est du salaire vital, à la responsabilité des gouvernements, des syndicats et des ONG. Pourtant, pour qu'un salaire vital puisse être payé dans les usines, les entreprises doivent analyser leurs pratiques d'achat ainsi qu'adapter la structure des prix et les délais de livraison. Or, la BSCI ne fait aucun effort dans ce sens.

Certes, il est important que les salaires soient payés dans les délais et que les aptitudes des travailleuses soient prises en considération, mais, à l'heure actuelle, les salaires sont si bas qu'ils ne permettent même pas de couvrir les dépenses les plus fondamentales (par ex. une nourriture suffisante). Par conséquent, une hausse substantielle des salaires dans les usines vestimentaires, textiles et de chaussures partout dans le monde est indispensable, de même que la bonne volonté des grandes marques, qui doivent augmenter le prix d'achat des produits dans les usines pour permettre une telle hausse des salaires. Ni la BSCI ni PKZ ne s'engagent à prendre des mesures dans ce sens.

PKZ déclare avoir un règlement interne qui donne la préférence à certains pays de production. De plus, PKZ privilégierait les relations commerciales à long terme avec les fournisseurs. Une telle collaboration à long terme est une condition préalable importante à l'augmentation des salaires. Mais ni cette condition, ni le choix du pays de production n'assurent le paiement d'un salaire vital. Des mesures additionnelles sont nécessaires. Pourtant, rien dans les réponses de PKZ n'indique que l'entreprise s'efforce d'agir concrètement, de concert avec les fournisseurs, les ouvriers et les ouvrières, les syndicats et les ONG, pour mettre en place un salaire vital dans sa propre chaîne d'approvisionnement.

PKZ s'en remet entièrement aux positions, standards, activités et audits de la BSCI et ne s'engage pas en faveur de la mise en œuvre du salaire vital. Pourtant, pour que la situation s'améliore réellement dans les usines, il ne suffit pas de se décharger de sa responsabilité sur une initiative telle que la BSCI.

PKZ doit s'engager activement, assumer ses responsabilités pour sa propre chaîne d'approvisionnement et garantir que les droits de tous les travailleurs et travailleuses – y compris le droit à un salaire vital – sont respectés.



Marques: bioRe®, O°C

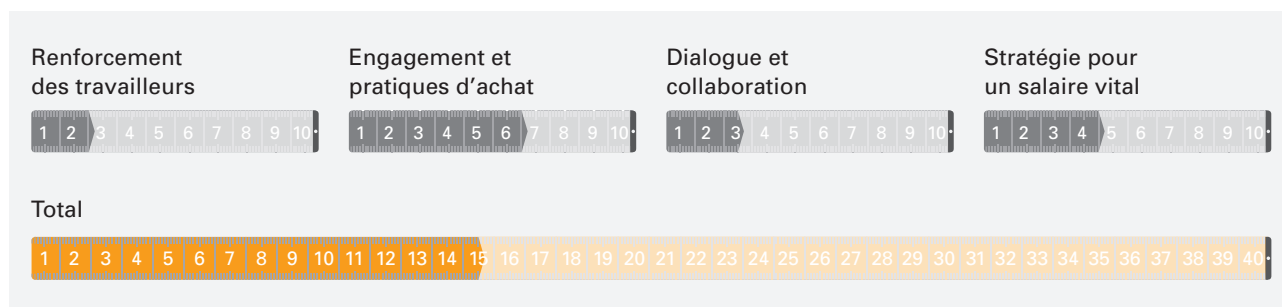
Remei SA

Position de l'entreprise sur le salaire vital

«De la culture biologique jusqu'au vêtement fini, des services de contrôle externes vérifient toutes les étapes de la production selon des critères écologiques et sociaux rigoureux. La mise en œuvre du système de contrôle bioRe® – qui poursuit une approche globale et inclut des exigences en matière de normes sociales, de gestion de la qualité, de normes écologiques, de traçabilité et de processus – est un élément clé qui est continuellement surveillé par Remei SA. Sur la chaîne d'approvisionnement bioRe®, des conditions de travail équitables et une rémunération équitable sont des exigences générales. Tous les fournisseurs principaux doivent être certifiés SA8000. Tous les sous-traitants doivent être soumis à un audit de la BSCI à titre d'exigence minimale. A moyen terme, tous les sous-traitants devront également parvenir à une certification SA8000.»

Notre évaluation globale

Remei SA a une très bonne vue d'ensemble de sa propre chaîne d'approvisionnement et travaille à des améliorations tant sur sa chaîne d'approvisionnement (de la culture de la matière première à la fabrication du vêtement) qu'au niveau des principaux fournisseurs et de leurs sous-traitants. Ainsi, Remei SA va plus loin que la plupart des entreprises. Remei SA s'appuie sur les exigences de la certification SA8000, qui reconnaît le principe d'un salaire vital, mais le fixe à un niveau nettement inférieur au salaire vital calculé par l'alliance Asia Floor Wage (AFW). De plus, dans une certification SA8000, les efforts de mise en œuvre sont répercutés sur les fournisseurs.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Remei SA se réfère à la norme SA8000 (pour les fournisseurs principaux) et aux normes de la BSCI (comme prérequis pour les sous-traitants qui sont sur le chemin d'une certification SA8000). Ces deux normes comportent le droit à la liberté syndicale. Remei SA délègue la responsabilité de l'application de ce droit à la direction locale des usines. Remei SA mentionne également des formations en matière de liberté syndicale ainsi que des tables rondes proposées par la BSCI aux cadres des unités de production. Cependant, ni les détails du contenu exact de ces formations, ni le taux de participation des fournisseurs de Remei SA aux formations ne sont connus.

Engagement et pratiques d'achat

Selon Remei SA, « le calcul d'un salaire vital local fait partie des aspects couverts par les audits de la BSCI; des données sont collectées selon la méthode SA8000. Après chaque audit, un plan d'amélioration est élaboré, lequel permet notamment de montrer la différence entre le salaire vital visé et les salaires payés dans les usines ». À la demande de la CCC, Remei SA a présenté un cas concret de calcul de salaire selon la méthode SA8000 pour un fournisseur indien. Le montant du salaire ainsi ajusté s'élève (en raison de méthodes de calcul différentes) à moins de 50 % du salaire vital actuel de l'AFW.

Remei SA exige le respect de normes sociales et écologiques sur l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement – de la culture des matières premières à la production en série. L'entreprise fait des efforts importants en matière de traçabilité et de transparence. Remei SA indique que sa politique d'achat est alignée sur les normes bioRe® et que le respect de ces normes est une condition préalable pour l'instauration de relations commerciales. Des lignes directrices internes stipulent que les fournisseurs doivent prendre à leur charge l'application impérative des exigences bioRe® et en intégrer le coût dans le prix des marchandises servant de base aux négociations de prix. Il n'est pas clair si Remei SA dispose de chiffres exacts afin de s'assurer que le prix d'achat versé à l'usine permet également le paiement d'un salaire vital à tous les ouvriers et les ouvrières.

Dialogue et collaboration

Remei SA publie un rapport annuel de développement durable dans lequel la firme donne des renseignements détaillés sur la chaîne d'approvisionnement et sur la réalisation des objectifs des normes sociales et environnementales. Remei SA y fournit également des informations sur la part de production réalisée dans des usines certifiées SA8000 ainsi que sur les montants des primes et autres prestations versées par la fondation bioRe® aux cultivateurs de coton. L'entreprise rend possible la traçabilité de chaque produit à l'aide de son outil en ligne remei.ch/en/products-traceability.

Remei SA renvoie à la prise de position sur le site internet de la BSCI. Sur le thème du salaire vital, on peut y lire: « La BSCI est convaincue qu'un changement durable au niveau des salaires sera atteint au travers de discussions avec les partenaires sociaux locaux et de la législation locale. Afin d'encourager cela, la BSCI travaille avec un réseau de tables rondes (...) ». Ni les détails sur le contenu des tables rondes, ni la participation ou non à celles-ci des fournisseurs de Remei ne sont connus.

Stratégie pour un salaire vital

Les produits de Remei SA sont confectionnés à partir de coton cultivé biologiquement (propres projets de production de coton). Les cultivateurs et les cultivatrices ont une garantie d'achat et perçoivent une prime supplémentaire. Pour la transformation, Remei SA s'appuie sur la norme SA8000 et la majeure partie de sa production se fait dans des usines certifiées SA8000. Remei SA travaille sur plusieurs projets dans le cadre de la fondation bioRe®, qui doivent notamment faciliter l'accès au marché pour les produits de coopératives de producteurs du Sud.

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	36 fournisseurs, dont 10 fournisseurs principaux, qui ont à leur tour 26 sous-traitants. Toutes les commandes sont passées par Remei directement aux fournisseurs principaux et aux filatures. Remei entretient des relations commerciales à long terme de plus de 5 ans avec 60 % des fournisseurs (20 % entre 2 et 5 ans, 20 % moins de 2 ans). 16 des 36 fournisseurs sont certifiés SA8000. Les fournisseurs certifiés SA8000 ont réalisé en 2012/13 100 % de la production dans les filatures, 95 % de la production dans les broderies / usines de tissage, 75 % de la production dans les teintureries et 79 % de la production dans les ateliers de couture.
Pays de production	Inde (55 %, 3 fournisseurs principaux), Inde et Tanzanie (4 %, 6 fournisseurs principaux), Lituanie (41 %, 1 fournisseur principal)
Chiffre d'affaires en 2012/13	19,41 millions de CHF
Bénéfice 2012/13	-180 161 CHF (déficit)
Nombre d'employés au 31.12.2012	21
Nombre de points de vente	Remei ne distribue pas ses produits directement, mais produit pour différentes firmes. Coop-Naturaline, Mammüt, Grüne Erde (Autriche) DM-drogerie markt (Allemagne), Stöckli, Monoprix, Globetrotter, Blacksocks et Erfolg font entre autres partie des clients Remei.

Nos commentaires détaillés

Remei SA possède une bonne vue d'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement et a mis en place des normes globales. L'entreprise a ses propres projets de coton bio à travers lesquels elle entend contribuer à une amélioration des revenus des cultivateurs et des cultivatrices impliqués. Remei SA s'engage à payer des primes supplémentaires et cela même durant les années financièrement difficiles. Ainsi par exemple, en 2012/13, Remei SA a versé en tout 620 190 CHF aux paysans bio malgré les pertes réalisées cette année-là.

Contrairement à grand nombre de firmes, Remei SA contrôle non seulement ses principaux fournisseurs, mais également leurs sous-traitants. La stratégie globale pour des meilleures conditions de travail que Remei SA est en train de mettre sur pied se fonde sur la certification de l'entier de la chaîne d'approvisionnement à la norme SA8000. La norme SA8000 comporte un salaire vital, mais la responsabilité de son application réside entièrement chez les fournisseurs. De plus, le fait que la méthode SA8000 s'appuie principalement sur des audits est problématique. Sans une collaboration systématique avec les syndicats et les ONG sur place, il existe un risque important que les violations du droit du travail ne soient pas exposées et que les salaires payés en réalité ne soient pas dénoncés. Avec le calcul

du salaire vital selon la méthode SA8000, Remei SA élève systématiquement le niveau de référence pour les salaires dans chaque usine. Remei SA a donné à la CCC l'exemple d'un calcul de salaire pour un fournisseur en Inde. Le salaire vital ainsi calculé demeure largement en-dessous de l'estimation du salaire vital de l'AFW. Selon la méthode SA8000, le salaire vital doit couvrir la moitié des dépenses d'une famille (ce qui signifie généralement les dépenses de l'employé ou de l'employée ainsi que celles d'une personne additionnelle). Cependant, dans de nombreux pays de production, beaucoup plus de personnes dépendent d'un seul salaire, car la couverture sociale est insuffisante et le chômage très répandu. De plus, le calcul de salaire SA8000 est réalisé par l'auditeur lui-même et fait partie du rapport d'audit. Ainsi, ni le niveau de salaire visé, ni l'évaluation de sa mise en œuvre ne sont accessibles publiquement et ne peuvent donc pas être vérifiés par les syndicats et les ONG sur place. Si Remei SA entend remplir ses propres exigences en termes de salaires équitables et de transparence, les niveaux de référence pour le salaire vital doivent être sensiblement augmentés et rendus publics, et une collaboration avec les syndicats locaux doit être engagée.



Marques: Sevensigns, « since 1922 »

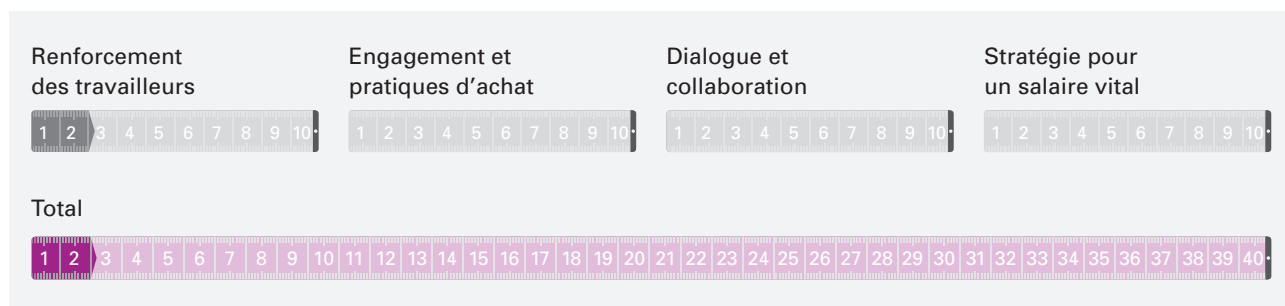
Schild SA

Position de l'entreprise sur le salaire vital

« Sur notre chaîne d'approvisionnement internationale, nous appliquons le code de conduite de la BSCI. Ce code prescrit le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire devrait couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses tout en leur laissant un montant librement disponible. Comme il arrive souvent que cela ne soit pas le cas, la BSCI travaille au paiement d'un salaire vital. Nous sommes convaincus que cela nécessite une approche globale. Dans ce contexte, il est important de tenir compte tant des aspects quantitatifs que des aspects qualitatifs, par exemple le mode de paiement, la ponctualité dans le paiement des salaires, le montant du salaire, la prise en compte de la formation et de l'expérience de travail, et l'égalité de traitement entre employés à temps plein, employés à temps partiel et travailleurs à la pièce. Le paiement du salaire minimum légal, des prestations salariales complémentaires prévues par la loi et des heures supplémentaires correctes n'est pas négociable. Le paiement d'un salaire vital est un objectif recherché, mais qui reste volontaire. »

Notre évaluation globale

Schild répond au questionnaire de la CCC en donnant les réponses standards de la BSCI. L'entreprise se cache derrière cette association patronale et se décharge dans une large mesure sur la BSCI de sa responsabilité concernant le respect des droits du travail et des droits humains. Schild ne s'engage pas à payer un salaire vital. Globalement, les réponses de Schild ne montrent que des premières tentatives hésitantes pour un engagement plus approfondi en faveur de l'amélioration de la situation salariale sur sa propre chaîne d'approvisionnement et d'une hausse des salaires pour qu'ils correspondent au salaire vital.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Schild renvoie au code de conduite de la BSCI, qui inclut le droit à la liberté syndicale et qui est appliqué dans les usines des fournisseurs. Pour ce qui est de la mise en œuvre de ce droit, l'entreprise se décharge de sa responsabilité sur les directions des usines locales. Schild mentionne les formations relatives à la liberté syndicale organisées par la BSCI à l'intention des directeurs des usines. Selon l'entreprise, une invitation à ces formations est envoyée à tous ses fournisseurs dans toutes les régions; en moyenne, 30 % des fournisseurs prennent part à ces formations.

Engagement et pratiques d'achat

Selon Schild, « le calcul d'un salaire vital local fait partie des aspects couverts par les audits de la BSCI; des données sont collectées selon la méthode SA8000. Après chaque audit, un plan d'amélioration est élaboré, lequel permet notamment de montrer la différence entre le salaire vital visé et les salaires payés dans les usines ». Schild n'a pas répondu aux questions concernant le montant des salaires payés dans les usines des fournisseurs, prétextant qu'il s'agit de données confidentielles. L'entreprise explique qu'elle donne, conformément à ses pratiques d'achat internes, sa préférence aux fournisseurs qui respectent des standards sociaux; elle ajoute qu'elle soutient les fournisseurs sur place pour améliorer ces standards. Nous ne disposons pas d'informations plus détaillées à ce sujet.

Dialogue et collaboration

Schild renvoie aux prises de position publiées sur le site internet de la BSCI. S'agissant du salaire vital, on peut lire: « La BSCI est convaincue qu'un changement durable au niveau des salaires sera atteint grâce à des discussions avec les partenaires sociaux locaux et la législation locale. Afin d'encourager cela, la BSCI travaille avec un réseau de tables rondes (...) ». Ni les détails sur le contenu des tables rondes, ni la participation ou non à celles-ci des fournisseurs de Schild ne sont connus. Schild ne travaille pas en collaboration avec des initiatives multipartites, des syndicats ou des ONG à la mise en œuvre d'un salaire vital. L'entreprise n'établit pas de rapport accessible au public sur la situation salariale ainsi que sur les éventuelles mesures prises pour augmenter les salaires dans sa chaîne d'approvisionnement, ou sur les progrès réalisés en la matière.

Stratégie pour un salaire vital

Selon Schild, « le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui doit être poursuivi au niveau des usines. Du fait que, dans certaines usines, les salaires sont plus proches du niveau du salaire vital que dans d'autres, les mesures et interventions doivent être différenciées. La stratégie globale de la BSCI consiste en une évolution par étapes. La BSCI est un membre actif du réseau Fair Wage ».

L'entreprise dit être en train de mener une enquête pour pouvoir démarrer un projet d'augmentation des salaires pour qu'ils correspondent au salaire vital dans les usines de ses fournisseurs asiatiques. Nous ne disposons pas d'informations détaillées à ce sujet. Ni Schild ni la BSCI n'ont à ce jour présenté publiquement une stratégie claire, des objectifs précis ou un calendrier pour la mise en œuvre du salaire vital.

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Nombre de fournisseurs: inconnu; 100 % des achats se font par des intermédiaires ou des agents. Schild entretient des relations commerciales à long terme de plus de 5 ans avec 50 % de ses fournisseurs (de 2 à 5 ans, avec 30 % et de moins de 2 ans, avec 20 %).
Pays de production	Chine, Europe (nombre de fournisseurs et part du volume de production par pays inconnus), Inde (exclusivement produits en coton certifié Max Havelaar), Turquie
Chiffre d'affaires 2012	188,3 millions de CHF
Bénéfice 2012	inconnu

Nombre d'employés au 31.12.2012	730
Nombre de points de vente	30 boutiques, 4 magasins d'usine

Nos commentaires détaillés

Schild se décharge dans une large mesure sur la BSCI de ses responsabilités en matière de devoir de diligence et de respect des droits humains.

S'il est vrai que la BSCI reconnaît en principe le droit à un salaire vital, elle n'exige pas de ses membres qu'ils mettent en œuvre un tel salaire dans leur chaîne d'approvisionnement. Dans ses prises de position écrites accessibles au public, la BSCI renvoie, pour ce qui est du salaire vital, à la responsabilité des gouvernements, des syndicats et des ONG. Pourtant, pour qu'un salaire vital puisse être payé dans les usines, les entreprises doivent analyser leurs pratiques d'achat ainsi qu'adapter la structure des prix et les délais de livraison. Or, la BSCI ne fait aucun effort dans ce sens.

La BSCI dit vouloir adopter une approche globale et tenir compte des aspects tant quantitatifs que qualitatifs. Certes, il est important que les salaires soient payés dans les délais et que les aptitudes des travailleuses soient prises en considération, mais, à l'heure actuelle, les salaires sont si bas que les ouvrières n'ont même pas suffisamment d'argent pour se nourrir correctement. Par conséquent, une hausse substantielle des salaires dans les usines vestimentaires, textiles et de chaussures partout dans le monde est indispensable, de même que la bonne volonté des grandes marques, qui doivent aug-

menter le prix d'achat des produits dans les usines pour permettre une telle hausse des salaires. Ni la BSCI ni Schild ne s'engagent à prendre des mesures dans ce sens.

Schild s'en remet principalement aux positions, standards, activités et audits de la BSCI et s'engage peu en faveur de la mise en œuvre du salaire vital. L'entreprise fait peu d'efforts pour renforcer les droits des travailleurs dans sa chaîne d'approvisionnement. Pourtant, pour que la situation s'améliore réellement dans les usines, il ne suffit pas de se décharger de sa responsabilité sur une initiative telle que la BSCI. Schild doit s'engager activement, assumer ses responsabilités pour sa propre chaîne d'approvisionnement et garantir que les droits de tous les travailleurs et travailleuses – y compris le droit à un salaire vital – sont respectés. Le projet mentionné, qui vise à augmenter les salaires dans les usines des fournisseurs asiatiques jusqu'à ce qu'ils correspondent au salaire vital, laisse espérer que Schild assumera mieux, à l'avenir, ses responsabilités. Toutefois, l'entreprise reconnaît qu'elle achète 100 % de ses marchandises par des intermédiaires ou des agents. Dans ce contexte, il est difficile d'atteindre un salaire vital. Schild aurait une marge de manœuvre plus grande si elle passait ses commandes directement auprès des usines.



Marques: Strellson, JOOP!, Windsor

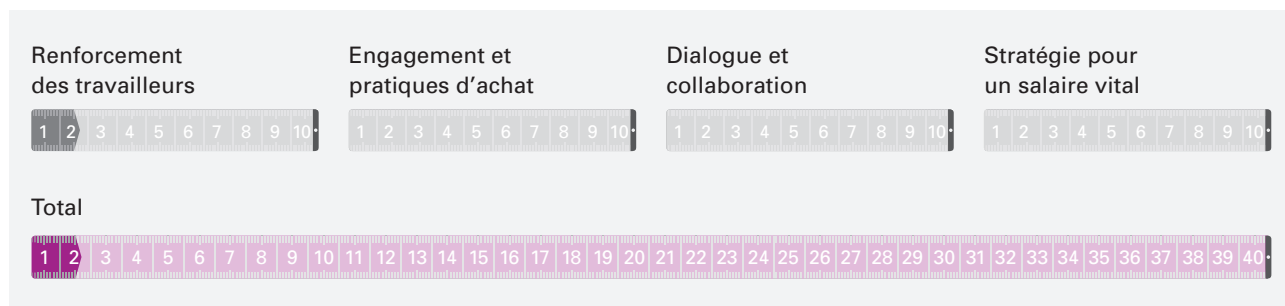
Holy Fashion Group, Strellson SA

Position de l'entreprise sur le salaire vital

« Sur notre chaîne d'approvisionnement internationale, nous appliquons le code de conduite de la BSCI. Ce code prescrit le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire devrait couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses tout en leur laissant un montant librement disponible. Comme il arrive souvent que cela ne soit pas le cas, la BSCI travaille au paiement d'un salaire vital. Nous sommes convaincus que cela nécessite une approche globale. Dans ce contexte, il est important de tenir compte tant des aspects quantitatifs que des aspects qualitatifs, par exemple le mode de paiement, la ponctualité dans le paiement des salaires, le montant du salaire, la prise en compte de la formation et de l'expérience de travail et l'égalité de traitement entre employés à temps plein, employés à temps partiel et travailleurs à la pièce. Le paiement du salaire minimum légal, des prestations salariales complémentaires prévues par la loi et des heures supplémentaires correctes n'est pas négociable. Le paiement d'un salaire vital est un objectif recherché, mais qui reste volontaire. »

Notre évaluation globale

Le groupe Holy Fashion répond au questionnaire de la CCC en donnant les réponses standards de la BSCI. L'entreprise se cache derrière cette association patronale et se décharge dans une large mesure sur la BSCI de sa responsabilité quant au respect des droits du travail et des droits humains. Le groupe Holy Fashion ne s'engage pas à payer un salaire vital. Globalement, rien dans les réponses du groupe Holy Fashion ne révèle un engagement sérieux pour améliorer la situation salariale sur sa propre chaîne d'approvisionnement et augmenter les salaires pour qu'ils correspondent au salaire vital.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Le groupe Holy Fashion renvoie au code de conduite de la BSCI, qui inclut le droit à la liberté syndicale et qui est appliqué dans les usines des fournisseurs. Pour ce qui est de la mise en œuvre de ce droit, l'entreprise se décharge de sa responsabilité sur les directions des usines locales. Le groupe Holy Fashion mentionne les formations relatives à la liberté syndicale organisées par la BSCI à l'intention des directeurs des usines. Nous ne disposons toutefois d'aucune information détaillée sur le contenu de ces formations et ne savons pas si des fournisseurs du groupe Holy Fashion y participent.

Engagement et pratiques d'achat

Selon le groupe Holy Fashion, « le calcul d'un salaire vital local fait partie des aspects couverts par les audits de la BSCI; des données sont collectées selon la méthode SA8000. Après chaque audit, un plan d'amélioration est élaboré, lequel permet notamment de montrer la différence entre le salaire vital visé et les salaires payés dans les usines ». Le groupe Holy Fashion n'a pas répondu aux autres questions liées à cette thématique – par exemple relatives au montant des salaires payés dans les usines des fournisseurs ainsi qu'à la politique et aux pratiques d'achat – prétextant qu'il s'agit de données confidentielles.

Dialogue et collaboration

Le groupe Holy Fashion renvoie aux prises de position publiées sur le site internet de la BSCI. S'agissant du salaire vital, on peut lire: « La BSCI est convaincue qu'un changement durable au niveau des salaires sera atteint grâce à des discussions avec les partenaires sociaux locaux et la législation locale. Afin d'encourager cela, la BSCI travaille avec un réseau de tables rondes (...) ». Ni les détails sur le contenu des tables rondes, ni la participation ou non à celles-ci des fournisseurs du groupe Holy Fashion ne sont connus. Le groupe Holy Fashion ne travaille pas en collaboration avec des initiatives multipartites, des syndicats ou des ONG à la mise en œuvre d'un salaire vital. L'entreprise n'établit pas de rapport accessible au public sur la situation salariale ainsi que sur les éventuelles mesures prises pour augmenter les salaires dans sa chaîne d'approvisionnement, ou sur les progrès réalisés en la matière.

Stratégie pour un salaire vital

Selon le groupe Holy Fashion, « le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui doit être poursuivi au niveau des usines. Du fait que, dans certaines usines, les salaires sont plus proches du niveau du salaire vital que dans d'autres, les mesures et interventions doivent être différenciées. La stratégie globale de la BSCI consiste en une évolution par étapes. La BSCI est un membre actif du réseau Fair Wage ».

D'après les informations dont dispose la CCC, le groupe Holy Fashion ne s'engage dans aucun projet concret visant à augmenter les salaires dans les usines des fournisseurs pour qu'ils correspondent au salaire vital. A ce jour, ni le groupe Holy Fashion ni la BSCI n'ont publié de stratégie claire, d'objectifs mesurables ou de calendrier pour la mise en œuvre du salaire vital.

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Ni le nombre des fournisseurs ni la durée des relations commerciales ne sont connus. Nous ne savons pas quelle est la part des marchandises achetées par des intermédiaires ou des agents ni quelle est la part des commandes passées directement auprès des usines.
Pays de production	inconnus
Chiffre d'affaires 2012	inconnu
Bénéfice 2012	inconnu
Nombre d'employés au 31.12.2012	inconnu
Nombre de points de vente	inconnu; Strellson vend ses marchandises dans plus de 40 pays.

Nos commentaires détaillés

Le groupe Holy Fashion explique que, « en raison de [ses] marques premium, les salaires doivent dans tous les cas atteindre un certain niveau pour garantir le respect de [ses] standards de qualité, qui sont élevés ». Pourtant, il est notoire que, dans l'industrie textile globalisée, les salaires payés sont largement inférieurs au salaire vital et, ceci indépendamment de la gamme de prix du vêtement final. Le fait que le groupe Holy Fashion fasse produire des marques premium ne le dispense pas de garantir la mise en œuvre du salaire vital dans toute sa chaîne d'approvisionnement.

Le groupe Holy Fashion se décharge dans une large mesure de ses responsabilités en matière de devoir de diligence et de respect des droits humains sur la BSCI. S'il est vrai que la BSCI reconnaît en principe le droit à un salaire vital, elle n'exige pas de ses membres qu'ils mettent en œuvre un tel salaire dans leur chaîne d'approvisionnement. Dans ses prises de position écrites accessibles au public, la BSCI renvoie, pour ce qui est du salaire vital, à la responsabilité des gouvernements, des syndicats et des ONG. Pourtant, pour qu'un salaire vital puisse être payé dans les usines, les entreprises doivent analyser leurs pratiques d'achat ainsi qu'adapter la structure des prix et les délais de livraison. Or, la BSCI ne fait aucun effort en ce sens.

La BSCI dit vouloir adopter une approche globale et tenir compte des aspects tant quantitatifs que qualitatifs. Certes, il est important que les salaires soient payés dans les délais et que les aptitudes des travailleuses

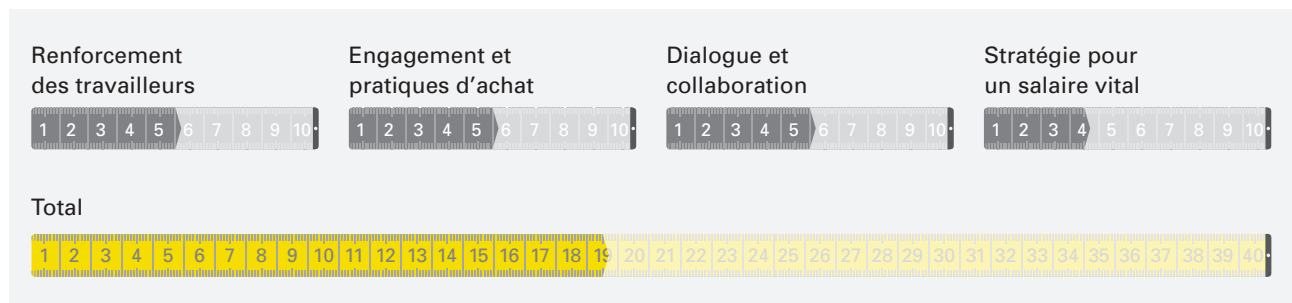
soient prises en considération, mais, à l'heure actuelle, les salaires sont si bas que les ouvrières n'ont même pas suffisamment d'argent pour se nourrir correctement. Par conséquent, une hausse substantielle des salaires dans les usines vestimentaires, textiles et de chaussures partout dans le monde est indispensable, de même que la bonne volonté des grandes marques, qui doivent augmenter le prix d'achat des produits dans les usines pour permettre une telle hausse des salaires. Ni la BSCI ni le groupe Holy Fashion ne s'engagent à prendre des mesures dans ce sens.

Les réponses fournies par le groupe Holy Fashion ne laissent nullement penser que l'entreprise travaille, en collaboration avec des fournisseurs, des ouvriers et ouvrières, des syndicats et des ONG, à la mise en œuvre concrète du salaire vital dans sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise fait peu d'efforts pour renforcer les droits des travailleurs dans sa chaîne d'approvisionnement. En outre, elle s'en remet complètement aux positions, standards, activités et audits de la BSCI et ne s'engage aucunement par elle-même en faveur de la mise en œuvre du salaire vital. Pourtant, pour que la situation s'améliore réellement dans les usines, il ne suffit pas de se décharger de sa responsabilité sur une initiative telle que la BSCI. Le groupe Holy Fashion doit s'engager activement, assumer ses responsabilités pour sa propre chaîne d'approvisionnement et garantir que les droits de tous les travailleurs et travailleuses – y compris le droit à un salaire vital – sont respectés.



Marques: Switcher, Whale

Switcher SA	
Position de l'entreprise sur le salaire vital	« Avant de commencer à travailler avec un fournisseur, nous cherchons à savoir s'il paie un salaire vital, et ce dans tous les pays producteurs. » Le code de conduite de Switcher stipule: « Les salaires et les avantages sociaux payés pour une semaine normale de travail devront au minimum respecter les normes légales ou industrielles minimales et toujours être suffisants pour couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille et leur procurer un revenu discrétionnaire (Conventions 26 et 131 de l'OIT). »
Notre évaluation globale	Switcher s'est engagée à payer un salaire vital et utilise l'Asia Floor Wage comme référentiel. L'entreprise collabore avec la Fair Wear Foundation (FWF) pour trouver comment garantir le paiement d'un salaire vital et a lancé un projet au Bangladesh pour augmenter les salaires grâce à la création d'un fonds de solidarité. Dans l'ensemble, Switcher a contribué à faire avancer le débat international sur le salaire vital et travaille sur cette problématique très importante dans toute sa filière d'approvisionnement.



En détail

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

Oui

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Conformément à ce que prescrit la Fair Wear Foundation, le code de conduite de Switcher mis en œuvre chez ses fournisseurs intègre une déclaration sur la liberté d'association. Switcher déclare participer au « Workplace Education Programme » dans le cadre de la mise en œuvre du code de conduite de la FWF. Ceci a été développé conjointement avec des syndicats locaux et des organisations de défense des droits des travailleurs. À ce jour, seul un fournisseur turc de Switcher a participé à la formation. Switcher utilise également le processus de plaintes de la FWF qui permet aux travailleurs de faire remonter les problèmes rencontrés dans les usines vers des personnes de confiance basées sur place. Les plaintes sont gérées par la FWF. Leurs processus de résolution et les conclusions sont disponibles dans un rapport public.

Engagement et pratiques d'achat

Switcher a recours à la méthodologie de l'échelle des salaires développée par la FWF pour calculer la différence entre le salaire vital visé et les salaires effectivement payés par ses fournisseurs. Les résultats sont intégrés au plan d'actions correctives après l'audit. D'après Switcher, quatre de ses fournisseurs chinois payent actuellement un salaire vital (conforme à l'Asia Floor Wage). Switcher a fourni à la CCC des informations sur la structure salariale de ses principaux fournisseurs. Sa filière d'approvisionnement est transparente et les informations sont rendues publiques. Avant d'entamer une relation commerciale, Switcher évalue systématiquement la différence entre les salaires payés et le salaire vital. Les salaires jouent un rôle important dans le choix des fournisseurs.

Dialogue et collaboration

Switcher est membre de la Fair Wear Foundation et participe activement, avec d'autres entreprises, à une initiative pour mettre en œuvre le principe du salaire vital. Switcher publie une liste de ses fournisseurs et assure la traçabilité de tous ses produits grâce à un outil en ligne (respect-code.org). Switcher utilise également Sedex, une base de données permettant à une entreprise de recueillir systématiquement des informations sur les fournisseurs et offre un aperçu des sites de production. Switcher déclare avoir l'intention de publier dans son prochain rapport annuel (prévu pour mars 2014) le calcul du temps de couture (en minute) et la rémunération qui y a trait pour chaque produit.

Stratégie pour un salaire vital

Switcher a lancé un projet pour augmenter les salaires chez un de ses fournisseurs au Bangladesh : « Depuis mars 2013, Switcher a mis en œuvre un fonds de solidarité pour TOUS les travailleurs employés par son unique fournisseur au Bangladesh, « Karooni Ltd ». Ce fonds est constitué grâce à une augmentation de 1 % sur le prix FOB (Free on Board – prix du produit prêt à être exporté) de chaque unité. Le montant récolté permettra la création d'un paiement annuel direct séparé pour TOUS les travailleurs de l'usine. » Ce projet a été développé suite à une consultation avec des syndicats locaux au Bangladesh.

Switcher n'est pas le seul acheteur se fournissant auprès de cette usine. De ce fait, cette augmentation n'améliorera pas significativement les salaires. Switcher déclare essayer de convaincre les autres entreprises clientes de cette usine à participer au fonds de solidarité. Il espère que le projet pourra être étendu à d'autres usines et d'autres pays. Selon la FWF, « les fournisseurs doivent avoir un système salarial transparent et contrôlable. (...) Les entreprises membres de la FWF doivent utiliser les référentiels FWF dans les négociations avec leurs fournisseurs. Lorsque le salaire pratiqué est plus bas que le salaire vital, l'entreprise doit s'assurer que le prix qu'elle propose au fournisseur permet une augmentation des salaires. Cela implique que les fournisseurs doivent rendre publics leurs coûts de main d'œuvre par article. (...) La première mesure que la FWF exige de ses entreprises membres est qu'elles augmentent le référentiel pour les salaires jusqu'à atteindre le niveau fixé par une convention collective. En l'absence d'une convention collective, le référentiel pour le salaire vital calculé par l'Asia Floor Wage Alliance fait foi. »

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Switcher commande des marchandises auprès de 24 fournisseurs. 100 % des commandes sont passées directement auprès des usines. Switcher entretient des relations commerciales à long terme de plus de 5 ans avec 70 % des fournisseurs (12 % entre 2–5 ans, 18 % moins de 2 ans).
Pays de production	Bangladesh (12 %, 2 fournisseurs), Chine (16 %, 6 fournisseurs), Inde (4 %, 2 fournisseurs), Portugal (44 %, 11 fournisseurs), Roumanie (19 %, 1 fournisseur), Taiwan (1 %, 1 fournisseur), Turquie (3 %, 1 fournisseur)
Chiffre d'affaires 2012	40,65 millions de CHF (groupe Switcher, qui comprend Switcher SA, Switcher Textil Vertriebs GmbH, Switcher Quality Textiles India PVT LTD)
Bénéfice 2012	inconnu
Nombre d'employés au 31.12.2013	76
Nombre de points de vente	1637

Nos commentaires détaillés

Contrairement à de nombreuses entreprises, Switcher utilise un référentiel concret pour mettre en œuvre le principe du salaire vital. La FWF exige de ses membres qu'ils adaptent leurs politiques et pratiques d'achat afin de permettre à leurs fournisseurs de payer un salaire vital. Toutes les avancées en ce domaine sont documentées et publiées dans le rapport annuel de progrès de chaque entreprise. La FWF établit une liste d'exigences claires pour ses membres, allant ainsi plus loin que les autres initiatives analogues. Switcher assume clairement un rôle de pionnier – au sein de la FWF et en dehors – en matière de gestion de la transparence et de la durabilité.

Switcher a répondu très ouvertement à notre enquête. Ses pratiques commerciales sont fondées sur la transparence, ce qui est un prérequis très important pour améliorer les conditions de travail au sein des filières d'approvisionnement et pour que les salaires atteignent un niveau vital.

Switcher fait preuve de plus d'initiative que les autres entreprises en ce qui concerne la mise en œuvre du salaire vital. Le fonds de solidarité au Bangladesh, l'un des projets de Switcher, est reconnu internationalement et peut facilement être reproduit chez d'autres fournisseurs. Ce type de fonds constitue un moyen de rassembler tous les clients d'une même usine dans un effort

commun d'augmentation des salaires. Le projet est encore balbutiant, de nombreuses questions demeurent et nous ne savons pas encore s'il perdurera. L'augmentation salariale engendrée par ce fonds de solidarité reste encore marginale et est loin d'assurer le paiement d'un salaire vital étant donné que Switcher n'est qu'un petit acheteur parmi d'autres se fournissant auprès de cette usine. Cela signifie que la somme récoltée pour ce fonds est très faible. Il est essentiel de convaincre d'autres entreprises de participer. Toutefois, il s'agit là d'un des seuls projets dont l'objectif est le paiement d'un salaire vital et qui soit mis en œuvre en consultation avec des syndicats locaux.

Switcher doit à présent travailler systématiquement sur la mise en œuvre du salaire vital dans ses filières d'approvisionnement en dehors du Bangladesh. D'après Switcher, chez quatre de ses six fournisseurs en Chine, tous les travailleurs reçoivent un salaire vital équivalent à l'Asia Floor Wage. Ce n'est pas le cas dans l'usine de son fournisseur en Roumanie, où les salaires payés sont bien loin d'un minimum vital. Avec un volume d'achat de plus de 20 % auprès de ce fournisseur roumain, Switcher serait, dans ce cas, bien placé pour faire avancer la lutte pour le paiement d'un salaire vital.

TALLY WEIJL

Marque: Tally Weijl

Tally Weijl

Position de l'entreprise sur le salaire vital

Tally Weijl ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et la législation locale du travail. L'entreprise ne s'engage pas publiquement à verser des salaires correspondant à un salaire vital, ni même au salaire minimum légal en vigueur dans le pays. Nous n'avons connaissance d'aucune mesure prise par Tally Weijl pour amorcer la mise en place de salaires vitaux sur sa propre chaîne d'approvisionnement.

Notre évaluation globale

Tally Weijl n'a pas répondu au questionnaire de la CCC. L'entreprise a fait savoir à la CCC que « pour l'instant, elle ne participera pas à une telle enquête ». Tally Weijl affirme être sur le point « de beaucoup investir dans ses processus internes » et « continue à prendre au sérieux tous les thèmes liés à la RSE ». Tally Weijl estime que la présente évaluation des entreprises « laisse entendre que l'entreprise ne respecte aucun droit de l'homme ni aucun salaire minimum, ce qui est absolument inexact d'un point de vue factuel ». Tally Weijl « tient à souligner que cela n'est absolument pas vrai ». L'entreprise ajoute que « Tally Weijl a un code de conduite faisant clairement référence aux conventions de l'OIT et qui doit être signé par tous les fournisseurs. Ce code vaut aussi pour les sous-traitants. Il prévoit également le paiement des salaires minimums fixés par la loi. En outre, les usines reçoivent à intervalles réguliers la visite de l'équipe qualité de Tally Weijl et sont également contrôlées par une agence d'audit indépendante ».

Depuis des années, la CCC incite Tally Weijl à faire preuve de davantage de transparence et à prendre des mesures complètes pour améliorer les conditions de travail et garantir un salaire vital sur sa chaîne d'approvisionnement. Grande entreprise de mode ayant son siège en Suisse, Tally Weijl continue à refuser d'assumer sa responsabilité et se réfère seulement au salaire minimum légal, qui est cependant largement inférieur au salaire vital dans tous les pays de production. Tally Weijl continue à faire preuve d'un manque total de transparence concernant sa chaîne d'approvisionnement et les éventuelles mesures prises pour améliorer la situation des travailleurs et travailleuses. La CCC n'a pas connaissance de progrès réalisés ces dernières années par l'entreprise en matière de salaire vital. Selon les informations de la CCC, Tally Weijl ne collabore pas avec des initiatives multipartites, des syndicats ou des ONG afin d'instaurer le paiement d'un salaire vital.



Aperçu de la production

Chaîne d’approvisionnement	40 fournisseurs au Bangladesh. Ni le nombre total de fournisseurs ni la durée des relations commerciales ne sont connus. Nous ne savons pas quelle est la part des marchandises achetées par des intermédiaires ou des agents ni quelle est la part des commandes passées directement auprès des usines.
Pays de production	env. 20 % du volume du chiffre d’affaires proviennent du Bangladesh. Autres sites de production inconnus.
Chiffre d’affaires 2012	451 millions de CHF
Bénéfice 2012	inconnu
Nombre d’employés au 31.12.2012	3000
Nombre de points de vente	799 magasins dans 38 pays



Marques : Triumph, sloggi, Valisère, HOM, Beldona

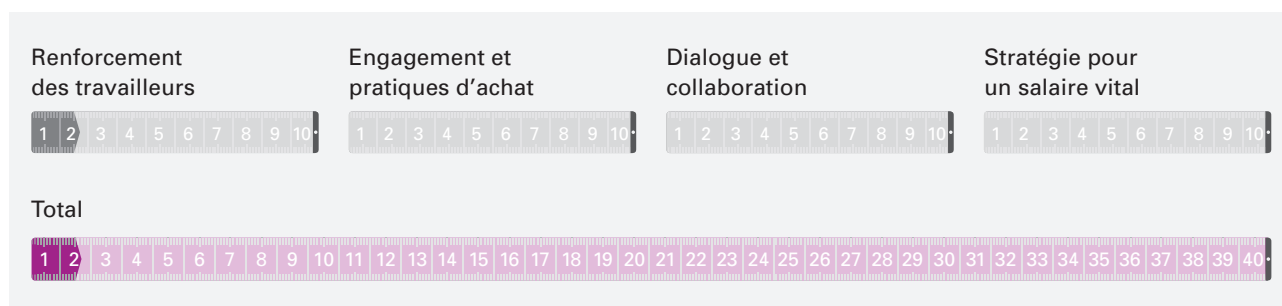
Triumph International Spiesshofer & Braun

Position de l'entreprise sur le salaire vital

« Sur notre chaîne d'approvisionnement internationale, nous appliquons le code de conduite de la BSCI. Ce code prescrit le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire devrait couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses tout en leur laissant un montant librement disponible. Comme il arrive souvent que cela ne soit pas le cas, la BSCI travaille au paiement d'un salaire vital. Nous sommes convaincus que cela nécessite une approche globale. Dans ce contexte, il est important de tenir compte tant des aspects quantitatifs que des aspects qualitatifs, par exemple le mode de paiement, la ponctualité dans le paiement des salaires, le montant du salaire, la prise en compte de la formation et de l'expérience de travail et l'égalité de traitement entre employés à temps plein, employés à temps partiel et travailleurs à la pièce. Le paiement du salaire minimum légal, des prestations salariales complémentaires prévues par la loi et des heures supplémentaires correctes n'est pas négociable. Le paiement d'un salaire vital est un objectif recherché, mais qui reste volontaire. »

Notre évaluation globale

Triumph a répondu au questionnaire de la CCC en donnant les réponses standards de la BSCI. L'entreprise se cache derrière cette association patronale et se décharge dans une large mesure sur la BSCI de sa responsabilité en matière de respect des droits du travail et des droits humains. Triumph ne s'engage pas à payer un salaire vital. Globalement, rien dans les réponses de Triumph ne montre un engagement sérieux pour l'amélioration de la situation salariale sur sa propre chaîne d'approvisionnement ou pour une augmentation des salaires pour qu'ils correspondent au salaire vital.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Triumph renvoie au code de conduite de la BSCI, qui inclut le droit à la liberté syndicale et qui est appliqué dans les usines des fournisseurs. Pour ce qui est de la mise en œuvre de ce droit, l'entreprise se décharge de sa responsabilité sur les directions des usines locales. Triumph mentionne les formations relatives à la liberté syndicale organisées par la BSCI à l'intention des directeurs des usines. Nous ne disposons toutefois d'aucune information détaillée sur le contenu de ces formations et ne savons pas si des fournisseurs de Triumph y participent.

Engagement et pratiques d'achat

Selon Triumph, «le calcul d'un salaire vital local fait partie des aspects couverts par les audits de la BSCI; des données sont collectées selon la méthode SA8000. Après chaque audit, un plan d'amélioration est élaboré, lequel permet notamment de montrer la différence entre le salaire vital visé et les salaires payés dans les usines». Triumph n'a pas répondu aux autres questions liées à cette thématique – par exemple relatives au montant des salaires payés dans les usines des fournisseurs ainsi qu'à la politique et aux pratiques d'achat – prétextant qu'il s'agit de données confidentielles.

Dialogue et collaboration

Triumph renvoie aux prises de position publiées sur le site internet de la BSCI. S'agissant du salaire vital, on peut lire: «La BSCI est convaincue qu'un changement durable au niveau des salaires sera atteint grâce à des discussions avec les partenaires sociaux locaux et la législation locale. Afin d'encourager cela, la BSCI travaille avec un réseau de tables rondes (...)». Ni les détails sur le contenu des tables rondes, ni la participation ou non à celles-ci des fournisseurs de Triumph ne sont connus. Triumph ne travaille pas en collaboration avec des initiatives multipartites, des syndicats ou des ONG à la mise en œuvre systématique d'un salaire vital. L'entreprise n'établit pas de rapport accessible au public sur la situation salariale ainsi que sur les éventuelles mesures prises pour augmenter les salaires dans sa chaîne d'approvisionnement, ou sur les progrès réalisés en la matière.

Stratégie pour un salaire vital

Selon Triumph, «le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui doit être poursuivi au niveau des usines. Du fait que, dans certaines usines, les salaires sont plus proches du niveau du salaire vital que dans d'autres, les mesures et interventions doivent être différenciées. La stratégie globale de la BSCI consiste en une évolution par étapes. La BSCI est un membre actif du réseau Fair Wage».

D'après les informations dont dispose la CCC, Triumph ne s'engage dans aucun projet concret visant à augmenter les salaires dans les usines des fournisseurs pour qu'ils correspondent au salaire vital. A ce jour, ni Triumph ni la BSCI n'ont publié de stratégie claire, d'objectifs mesurables ou de calendrier pour la mise en œuvre du salaire vital.

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Ni le nombre des fournisseurs ni la durée des relations commerciales ne sont connus. Nous ne savons pas quelle est la part des marchandises achetées par des intermédiaires ou des agents ni quelle est la part des commandes passées directement auprès des usines. En 2010, Triumph produisait environ les deux tiers de sa production globale dans ses propres usines en Asie.
Pays de production	inconnus
Chiffre d'affaires 2012	2,1 milliards de CHF
Bénéfice 2012	inconnu
Nombre d'employés au 31.12.2012	36 000
Nombre de points de vente	inconnu

Nos commentaires détaillés

Triumph se décharge dans une large mesure de ses responsabilités en matière de devoir de diligence et de respect des droits humains sur la BSCI.

S'il est vrai que la BSCI reconnaît en principe le droit à un salaire vital, elle n'exige pas de ses membres qu'ils mettent en œuvre un tel salaire dans leur chaîne d'approvisionnement. Dans ses prises de position écrites accessibles au public, la BSCI renvoie, pour ce qui est du salaire vital, à la responsabilité des gouvernements, des syndicats et des ONG. Pourtant, pour qu'un salaire vital puisse être payé dans les usines, les entreprises doivent analyser leurs pratiques d'achat ainsi qu'adapter la structure des prix et les délais de livraison. Or, la BSCI ne fait aucun effort dans ce sens.

La BSCI dit vouloir adopter une approche globale et tenir compte des aspects tant quantitatifs que qualitatifs. Certes, il est important que les salaires soient payés dans les délais et que les aptitudes des travailleuses soient prises en considération, mais, à l'heure actuelle, les salaires sont si bas qu'ils ne permettent même pas de couvrir les dépenses les plus fondamentales (par ex. une nourriture suffisante). Par conséquent, une hausse substantielle des salaires dans les usines vestimentaires, textiles et de chaussures partout dans le monde est indispensable, de même que la bonne volonté des grandes marques, qui doivent augmenter le prix d'achat

des produits dans les usines pour permettre une telle hausse des salaires. Ni la BSCI ni Triumph ne s'engagent à prendre des mesures dans ce sens.

Rien, dans les réponses fournies par Triumph, ne laisse supposer que l'entreprise travaille, en collaboration avec des fournisseurs, des ouvriers et ouvrières, des syndicats et des ONG, à la mise en œuvre concrète du salaire vital dans sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise fait peu d'efforts pour renforcer les droits des travailleurs dans sa chaîne d'approvisionnement au niveau global. En outre, elle s'en remet complètement aux positions, standards, activités et audits de la BSCI et ne s'engage aucunement par elle-même en faveur de la mise en œuvre du salaire vital. Pourtant, pour que la situation s'améliore réellement dans les usines, il ne suffit pas de se décharger de sa responsabilité sur une initiative telle que la BSCI. Triumph doit s'engager activement, assumer ses responsabilités pour sa propre chaîne d'approvisionnement et garantir que les droits de tous les travailleurs et travailleuses – y compris le droit à un salaire vital – sont respectés.

Etant donné qu'une grande partie de la production est fabriquée dans les usines de Triumph, l'entreprise disposerait de moyens d'action directs et serait dans une situation favorable pour améliorer la situation des travailleurs et des travailleuses.



Marques: Y.Yendi

Yendi Swiss Retail SA

Position de l'entreprise sur le salaire vital

« Nous soutenons par principe l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie textile. Nous nous efforçons en particulier de nous engager sur les questions liées au salaire vital. Pour y parvenir, nous travaillons depuis longtemps avec les mêmes fournisseurs et entretenons une relation vigilante avec ceux-ci. »

Yendi ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et la législation locale du travail. L'entreprise ne s'engage pas publiquement à verser des salaires correspondant au salaire vital ou au salaire minimum légal.

Notre évaluation globale

Yendi Swiss Retail SA n'a pas répondu au questionnaire de la CCC. L'entreprise renvoie à une correspondance datant de 2011 dans laquelle elle soumettait à la CCC un tableau de salaires de fournisseurs chinois. Le salaire le plus bas qui y figurait s'élevait à 1670 yuan pour la province du Guangdong, ce qui est supérieur au salaire minimum légal pour cette région, mais nettement inférieur au salaire vital tel que calculé par l'Asia Floor Wage. Il s'agissait par ailleurs de données fournies par les fournisseurs eux-mêmes. La CCC ignore si ce salaire était effectivement perçu par les travailleurs et travailleuses.

Entretenir des relations à long terme avec les fournisseurs est une bonne approche, mais cela ne suffit pas. On ignore dans quelle mesure Yendi Swiss Retail connaît et cherche à améliorer de manière systématique les conditions de travail sur sa propre chaîne d'approvisionnement. Contrairement à son absence de réponse en 2010, Yendi Swiss Retail a réagi au questionnaire de la CCC, mais l'entreprise continue de faire preuve d'un manque total de transparence en ce qui concerne sa chaîne d'approvisionnement. Elle ne prend pas de mesures concrètes pour améliorer la situation des travailleurs et travailleuses et garantir le paiement de salaires vitaux.



Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	Ni le nombre des fournisseurs ni la durée des relations commerciales ne sont connus. Nous ne savons pas quelle est la part des marchandises achetées par des intermédiaires ou des agents ni quelle est la part des commandes passées directement auprès des usines.
Pays de production	Chine, Europe (pas de détails connus)
Chiffre d'affaires 2012	inconnu
Bénéfice 2012	inconnu
Nombre d'employés au 31.12.2012	inconnu
Nombre de points de vente	inconnu



Marque: Zebra

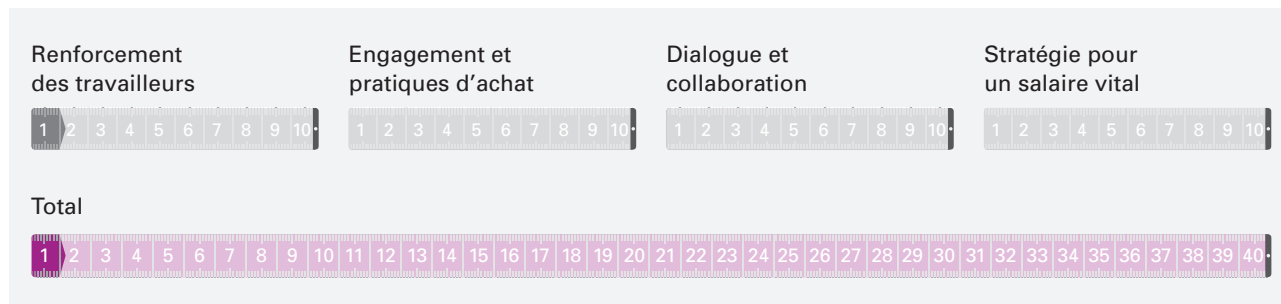
Zebra Fashion SA

Position de l'entreprise sur le salaire vital

« Sur notre chaîne d'approvisionnement internationale, nous appliquons le code de conduite de la BSCI. Ce code prescrit le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire devrait couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses tout en leur laissant un montant librement disponible. Comme il arrive souvent que cela ne soit pas le cas, la BSCI travaille au paiement d'un salaire vital. »

Notre évaluation globale

Zebra Fashion SA a décidé de donner une plus grande importance à la responsabilité sociale d'entreprise et d'investir pour cela des ressources en personnel. Fondamentalement, c'est une très bonne chose. Mais l'entreprise a encore un retard important à rattraper par rapport au reste du secteur. En adhérant à la BSCI, Zebra Fashion SA prend des mesures en vue d'améliorer le monitoring, mais pas pour instaurer un salaire vital. En effet, le code de conduite de la BSCI exige le paiement du salaire minimum légal, des prestations salariales complémentaires prévues par la loi et des heures supplémentaires correctes, mais n'impose pas le paiement d'un salaire vital.



En détail

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

Non

Renforcement des travailleurs et des travailleuses

Zebra Fashion SA renvoie au code de conduite de la BSCI, qui inclut le droit à la liberté syndicale et qui est appliqué dans les usines des fournisseurs. Pour ce qui est de la mise en œuvre de ce droit, l'entreprise se décharge de sa responsabilité sur les directions des usines locales. Zebra Fashion SA mentionne les formations relatives à la liberté syndicale organisées par la BSCI à l'intention des directeurs des usines. Comme l'entreprise n'a adhéré à la BSCI qu'à la fin de 2013, aucun de ses fournisseurs n'a pour l'instant participé à de telles formations. Zebra Fashion SA a jusqu'ici fait peu d'efforts pour renforcer les droits des travailleurs dans sa chaîne d'approvisionnement au niveau global.

Engagement et pratiques d'achat

Zebra Fashion SA ne dispose pas de prescriptions concrètes fixant le montant du salaire vital. Selon les informations qu'elle a elle-même fournies, l'entreprise n'a à ce jour pas adapté ses pratiques d'achat dans le but de payer un salaire vital dans sa propre chaîne d'approvisionnement. Zebra Fashion SA commence seulement à prendre des mesures systématiques pour améliorer les conditions de travail dans sa chaîne d'approvisionnement. Ces mesures ne concernent toutefois pas spécifiquement les questions salariales.

Dialogue et collaboration

A l'heure actuelle, Zebra Fashion SA ne travaille pas en collaboration avec d'autres entreprises, des initiatives de vérification multipartites, des syndicats ou avec des ONG à la mise en œuvre d'un salaire vital.

Stratégie pour un salaire vital

Selon Zebra Fashion SA, « le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui doit être poursuivi au niveau des usines. Du fait que, dans certaines usines, les salaires sont plus proches du niveau du salaire vital que dans d'autres, les mesures et interventions doivent être différenciées. La stratégie globale de la BSCI consiste en une évolution par étapes. La BSCI est un membre actif du réseau Fair Wage ».

D'après les informations qu'elle a elle-même fournies, Zebra Fashion SA ne s'engage dans aucun projet concret visant à augmenter les salaires dans les usines des fournisseurs pour qu'ils correspondent au salaire vital. A ce jour, ni Zebra Fashion SA ni la BSCI n'ont publié de stratégie claire, d'objectifs mesurables ou de calendrier pour la mise en œuvre du salaire vital.

Aperçu de la production

Chaîne d'approvisionnement	7 fournisseurs directs et 13 sous-traitants. Zebra Fashion SA entretient des relations commerciales à long terme de plus de 5 ans avec 70 % de ses fournisseurs (de 2 à 5 ans, avec 20 % et de moins de 2 ans, avec 10 %). 10 % des commandes sont passées directement auprès des usines ; pour les 90 % restants, Zebra Fashion SA travaille avec des intermédiaires ou des agents.
Pays de production	Bangladesh (20 %, 3 fournisseurs), Chine (50 % du volume de production, 7 fournisseurs), Inde (10 %, 3 fournisseurs), Italie (7 %, 5 fournisseurs), Turquie (3 %, 2 fournisseurs), autres (10 % : Royaume-Uni : 2 fournisseurs, France : 1 fournisseur, Pays-Bas : 1 fournisseur, Allemagne : 1 fournisseur).
Chiffre d'affaires 2012	inconnu
Bénéfice 2012	inconnu
Nombre d'employés au 31.12.2012	580
Nombre de points de vente	110 filiales en Suisse

Nos commentaires détaillés

Zebra Fashion SA fait preuve de plus d'ouverture et de transparence qu'en 2010; en comparaison d'autres membres de la BSCI, elle fournit des réponses détaillées, notamment pour ce qui est de sa chaîne d'approvisionnement. D'une manière générale, l'entreprise montre sa volonté de faire évoluer et d'améliorer la situation, même si elle n'en est qu'à ses débuts et a encore un retard important à rattraper.

En adhérant à la BSCI, Zebra Fashion SA a pris les premières mesures dans sa chaîne d'approvisionnement pour le respect des droits humains et des droits du travail; celles-ci n'auront toutefois pas de répercussions directes sur le paiement d'un salaire vital. En effet, s'il est vrai que la BSCI reconnaît en principe le droit à un salaire vital, elle n'exige pas de ses membres qu'ils mettent en œuvre un tel salaire dans leur chaîne d'approvisionnement. Dans ses prises de position écrites

accessibles au public, la BSCI renvoie, pour ce qui est du salaire vital, à la responsabilité des gouvernements, des syndicats et des ONG. Pourtant, pour qu'un salaire vital puisse être payé dans les usines, les entreprises doivent analyser leurs pratiques d'achat ainsi qu'adapter la structure des prix et les délais de livraison. Or, la BSCI ne fait aucun effort dans ce sens.

Zebra Fashion SA reconnaît qu'elle se procure 90 % de ses marchandises par des intermédiaires ou des agents. Dans ce contexte, il est difficile de mettre en œuvre un salaire vital ainsi que de garantir le respect des droits humains et des droits du travail. L'entreprise aurait une marge de manœuvre plus grande si elle passait ses commandes directement auprès des usines. Si Zebra Fashion SA prend réellement ses responsabilités au sérieux, il faudra qu'elle repense le fonctionnement de sa chaîne d'approvisionnement.