

CALIDA Group

Marques : CALIDA, AUBADE, MILLET, EIDER, LAFUMA Outdoor, LAFUMA MOBILIER et OXBOW

Principaux pays de production : Hongrie, Bulgarie et Roumanie (total : 83 %)

Nombre de fournisseurs directs/sites de production :
30 à 36

LES EMPLOYÉES DES FOURNISSEURS PERÇOIVENT-ELLES UN SALAIRE VITAL ?

Aucune indication

APPROCHE DE L'ENTREPRISE POUR LE VERSEMENT D'UN SALAIRE VITAL :

CALIDA Group fait référence à amfori BSCI. L'approche d'amfori BSCI est toutefois insuffisante car elle considère le salaire vital comme un objectif souhaitable et non contraignant. CALIDA Group ne s'engage pas à garantir un salaire vital. Dans ses réponses, le groupe n'indique aucunement avoir une stratégie globale et un calendrier clair pour qu'un salaire vital soit versé chez tous ses fournisseurs. Parmi les produits de la marque CALIDA, 70 % sont certifiés « Made in Green », mais cela ne prévoit aucune approche systématique pour l'augmentation des salaires jusqu'au niveau vital.

COMMENTAIRE :

Comme nous l'avions constaté dans l'Évaluation des entreprises de 2014, rien ne prouve que CALIDA Group s'engage suffisamment pour l'amélioration de la situation salariale sur sa propre chaîne d'approvisionnement et pour l'augmentation des salaires jusqu'au niveau vital. Nous constatons une différence entre la marque CALIDA et les autres marques du groupe. La marque CALIDA semble répondre à des standards plus élevés. CALIDA Group ne publie aucune information sur les salaires, mais nous a fait part d'un niveau de salaire moyen sur les sites de production de la marque CALIDA qui est nettement supérieur au sa-

laire minimum du pays concerné. Cependant, le groupe n'a pas répondu à notre demande de précisions sur les heures supplémentaires, les salaires les plus bas dans les usines et la part des salaires, ce qui nous empêche d'évaluer les informations fournies. Nous encourageons CALIDA Group à communiquer de façon transparente sur les salaires versés sur les sites de production de ses articles.

Avec une grande proportion de production dans ses propres ateliers, des relations durables avec ses fournisseurs (dix ans pour 80 % d'entre eux) et une structure de fournisseurs consolidée, CALIDA Group réunirait de bonnes conditions pour s'engager en faveur de l'amélioration de la situation salariale et de l'augmentation des salaires jusqu'au niveau vital. CALIDA Group ne peut pas rejeter sur amfori BSCI sa responsabilité envers le respect du droit du travail et des droits humains, mais doit être plus actif à cet égard : pour ce faire, le groupe doit déjà s'engager à garantir le versement d'un salaire vital. De plus, il doit analyser ses propres pratiques d'achat et adapter ses structures de prix et ses chaînes d'approvisionnement pour permettre l'augmentation progressive des salaires jusqu'au niveau vital. Des accords juridiquement contraignants conclus avec des instances de représentation du personnel peuvent constituer une première étape importante en ce sens.

CALIDA GROUP

Extrait de l'évaluation 2019. Toutes les réponses de l'entreprise sont présentées sur www.publiceye.ch/evaluation2019

Engagement en faveur du salaire vital (Indicateur 1.1.)	<input type="radio"/>
Publication de la liste de fournisseurs (Indicateur 4.1.)	<input type="radio"/>
Publication des données salariales (Indicateur 4.2.)	<input type="radio"/>
Stratégie concrète pour la mise en œuvre d'un salaire vital (Indicateur 5.1.)	<input type="radio"/>
Calendrier clair pour la mise en œuvre d'un salaire vital (Indicateur 5.2.)	<input type="radio"/>

non/aucune information en partie oui