

COOP

Marques : Naturaline, Nulu, Sergio. Remarque : les produits de la marque Naturaline sont en partie produits par Remei SA (cf. profil de Remei SA p. 70)

Principaux pays de production : Chine (40 %), Inde (10 %), Europe (sans précision, 10 à 15 %)

Nombre de fournisseurs directs/sites de production :
pas de réponse

LES EMPLOYÉES DES FOURNISSEURS PERÇOIVENT-ELLES UN SALAIRE VITAL ?

Aucune indication

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

Pour la production de sa propre marque, Coop fait référence aux deux certifications SA 8000 et amfori BSCI. Parmi les produits Naturaline, 60 % sont fabriqués dans des usines certifiées SA 8000. Lors des audits SA 8000, les salaires versés ne sont pas comparés aux estimations du salaire vital spécifiques aux usines. Pour les autres marques propres à l'entreprise, les fournisseurs sont pour la plupart audités par amfori BSCI. En choisissant les normes BSCI, Coop ne s'engage aucunement à garantir un salaire vital. L'entreprise indique par ailleurs se baser sur les valeurs de référence du salaire vital selon la méthode Anker (lire p. 7) en Inde et en Chine, et se fixer comme première étape de se pencher sur l'écart avec le salaire vital.

COMMENTAIRE :

La comparaison entre les salaires versés et des valeurs de référence concrètes du salaire vital pour une partie des pays producteurs – à savoir la Chine et l'Inde – constitue un point de départ pour l'engagement en faveur du salaire vital. Selon les déclarations de Coop, ces données servent de base au dialogue

avec les fournisseurs sur l'augmentation des salaires. Toutefois, l'entreprise ne publie ni les informations issues des audits, ni l'évolution des salaires chez ses fournisseurs. Elle doit faire preuve de plus de transparence pour permettre de comprendre où elle en est, et quelles mesures concrètes elle prend.

Comme nous le constatons déjà dans l'Évaluation des entreprises de 2014, il y a des disparités entre les différentes marques de Coop. Naturaline répond – du moins en partie – à des standards relativement plus élevés. Selon ses propres dires, Coop s'engage auprès d'amfori BSCI pour un renforcement de la question du salaire vital. Mais l'entreprise ne peut pas rejeter sur des entités externes sa responsabilité envers le respect du droit du travail et des droits humains, mais doit être plus active à cet égard. Elle doit notamment s'engager à garantir un salaire vital sur l'ensemble de ses produits, et non sur certaines lignes uniquement. Au-delà de l'analyse des écarts salariaux, qui est en partie déjà réalisée, Coop devrait publier une stratégie pour le salaire vital assortie d'objectifs concrets et mesurables, ainsi que d'un calendrier. Elle devrait également analyser ses propres pratiques d'achat et adapter ses structures de prix et ses chaînes d'approvisionnement afin de permettre une augmentation progressive des salaires jusqu'au niveau vital. Des accords juridiquement contraignants conclus avec des instances de représentation du personnel peuvent constituer une étape importante en ce sens.

| | |
|--|----------------------------------|
|  | |
| 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 checked="" 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"/> |
| <input type="radio"/> non/aucune information <input checked="" type="radio"/> en partie <input type="radio"/> oui | |