

GROUPE MIGROS

Marques : les entreprises suivantes, qui vendent des vêtements et/ou des textiles d'intérieur, appartiennent au groupe Migros : Migros, Digitec Galaxus SA, Globus, Interio, Navyboot, SportXX

Principaux pays de production : Chine, Inde et Turquie (aucune information sur les parts de production)

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 :

Migros 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. Migros ne s'engage pas à garantir un salaire vital. L'entreprise affirme calculer une valeur de référence du salaire vital dans le cadre des audits d'amfori BSCI et analyse la différence entre les salaires versés et la valeur de référence du salaire vital qu'elle a calculée.

COMMENTAIRE :

Il est positif que Migros assigne des valeurs de référence du salaire vital dans le cadre des audits d'amfori BSCI et les compare aux salaires réels. Mais nous ne pouvons pas savoir à combien celles-ci s'élèvent et comment elles sont calculées. Les chiffres de la Turquie présentés à titre d'exemples sont nettement inférieurs aux estimations de la valeur de référence du salaire vital de la CCC. Migros devrait déjà présenter de façon transparente le niveau actuel des salaires et les valeurs de référence que l'entreprise utilise pour chaque pays, puis présenter une stratégie pour que ces valeurs de référence puissent effectivement être atteintes.

Migros ne peut pas rejeter sur amfori BSCI sa responsabilité envers le respect du droit du travail et des droits humains, mais doit être plus active à cet égard : pour ce faire, l'entreprise doit déjà s'engager à garantir le versement d'un salaire vital. Migros 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 les structures de prix et les 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.

MIGROS

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.)



Publication de la liste de fournisseurs (Indicateur 4.1.)



Publication des données salariales (Indicateur 4.2.)



Stratégie concrète pour la mise en œuvre d'un salaire vital (Indicateur 5.1.)



Calendrier clair pour la mise en œuvre d'un salaire vital (Indicateur 5.2.)



non/aucune information en partie oui