



VÊTEMENTS PROFESSIONNELS

un secteur important, mais opaque

Introduction	3
Évaluation des entreprises: vue d'ensemble	5
Albiro	7
AlSCO Swiss Sagl	11
Bardusch	14
Berufskleiderfabrik	18
Chitones	21
Cornella	24
CWS-boco	27
Draco-Trading	31
Fabric Wear	35
Fischer & Co.	38
Grosswäscherei Reinhard	41
Hüsler Berufskleider	44
Image Wear	47
Importexa	51
JAS	55
Kwintet Schweiz	59
Metzler & Co.	62
Spilag	65
Switcher	70
Wäscherei Papritz	74
Wimo	77
workfashion.com	80
Workwear-Factory	84
Wydler	87
Zentralwäscherei Zürich	91
Hälg Textil	94
Oehrli AG Schürzen und Berufsmode	96
Critères d'évaluation	98

IMPRESSUM

Edité par: Déclaration de Berne (DB),
Rue de Genève 52, 1004 Lausanne,
Tél +41 21 620 03 03, info@ladb.ch,
www.ladb.ch // Design: Clerici Partner
Design, Zurich

En Suisse, quelque deux millions de personnes, soit près de 50 % de la population active, sont équipées de vêtements professionnels.¹ Ce secteur, qui représente un marché important, manque de transparence. En effet, presque aucune entreprise de vêtements professionnels ne publie des informations sur les conditions de production des habits qu'elle propose.

Dans un premier temps, les entreprises passent en général de grosses commandes de vêtements professionnels. Après cette première livraison, elles commandent souvent en quantité restreinte, demandant dans l'urgence de nouvelles livraisons, par exemple lorsque le personnel change et que certaines tailles ne sont plus disponibles. Les entreprises en Asie comptent généralement plusieurs milliers d'employé-e-s et sont spécialisées dans les commandes en grande quantité, ce qui implique qu'elles ont besoin de délais de livraison plus longs et qu'il est difficile pour elles de satisfaire les petites commandes. C'est pour cette raison que, dans le secteur des vêtements professionnels, les usines de vêtements installées en Europe peuvent présenter un avantage, en raison de leur situation géographique. Alors qu'une partie des vêtements professionnels sont produits dans l'UE, dans des pays tels que la Slovaquie, la République tchèque ou la Roumanie, la plupart sont fabriqués en dehors de l'UE, par exemple en Macédoine, en Bosnie ou en Turquie. L'Afrique du Nord, le Maroc et la Tunisie notamment, constitue aussi une région de production importante. Or, des recherches menées en Macédoine montrent que l'industrie vestimentaire en Europe, presque aux portes de la Suisse, peut aussi être le théâtre de l'exploitation des ouvriers et ouvrières et de conditions de travail illégales.

Dans le secteur des vêtements professionnels, quelques fournisseurs proposent des produits en coton issu du commerce équitable. Même si proposer quelques lignes de vêtements en coton équitable constitue un progrès, celui-ci n'est pas suffisant. Les entreprises doivent ancrer la responsabilité sociale au niveau de leur politique commerciale, dont tous les processus commerciaux devraient dépendre. Elles doivent notamment faire preuve de transparence et publier des rapports sur les conditions de travail et les sites de production; établir un code de conduite complet et définir des mesures de mise en œuvre crédibles pour ce code. Il s'agit aussi

de mettre en place des contrôles indépendants, effectués par une initiative de vérification multipartite.

Les vêtements utilisés dans certaines professions doivent répondre à des standards très élevés en matière de sécurité et d'hygiène, et seul un petit nombre d'usines peuvent produire ces textiles. Dans le secteur des vêtements professionnels, de nombreuses entreprises entretiennent donc des relations commerciales à long terme avec leurs producteurs. Bien qu'il s'agisse d'une des conditions indispensables pour améliorer les conditions de travail dans les usines, seule une minorité des entreprises évaluées a établi un code de conduite complet et deux des 27 entreprises évaluées seulement s'engagent formellement à respecter le droit des travailleurs et travailleuses à toucher un salaire de subsistance. Deux entreprises seulement soumettent leurs sites de production et leur politique commerciale à des contrôles indépendants effectués par une initiative de vérification multipartite. Trois des 27 entreprises évaluées sont membres d'une initiative d'entreprises en matière de vérification et ont mis en place un système de contrôle conformément aux prescriptions de cette initiative, sans pour autant faire évaluer les progrès réalisés en matière de conditions de travail par une initiative multipartite.

Souvent, les entreprises ne font pas seulement produire leurs marchandises; elles en achètent aussi à des intermédiaires. Cette pratique nuit à la traçabilité des produits, rendant la chaîne d'approvisionnement opaque et réduisant l'influence que ces entreprises, en tant qu'acheteuses, peuvent exercer pour améliorer les conditions de travail.

Dans le secteur des vêtements professionnels, les entreprises proposent souvent des offres de service intégrées, par exemple des prestations de leasing et d'entretien. Nos recherches ont montré que, de manière générale, les sociétés qui proposent ces offres de service se sentent peu responsables de la production des vêtements qu'elles mettent à disposition de leurs clients.

¹ D'après nos propres calculs, basés sur le recensement fédéral des entreprises (RE) 2008 (données chiffrées les plus récentes).

Au moins 19 des 27 entreprises évaluées fournissent des marchandises à des services publics. La plupart d'entre elles semblent uniquement devoir présenter aux services publics – si toutefois elles doivent apporter une preuve de leur engagement social – leurs propres déclarations d'engagements (respect des normes sociales). Même lorsqu'elles seraient en mesure de produire des preuves de leur engagement délivrées par des organismes indépendants, comme l'adhésion à une initiative de vérification multipartite, ces preuves ne leur sont demandées que très rarement et presque aucune entreprise ne dit avoir dû donner des informations sur les sites de production de ses marchandises. A ce jour, les exigences des secteurs publics en matière de respect des normes sociales vis-à-vis des entreprises de vêtements professionnels sont lacunaires. De plus, ces exigences ne semblent pas avoir réellement contribué à renforcer la responsabilité sociale des entreprises sur toute la chaîne de valeur ajoutée dans l'industrie des vêtements professionnels.

Mis à part quelques entreprises pionnières, l'enquête de la Campagne Clean Clothes (CCC) fait le portrait d'un secteur qui ne se préoccupe peu – voire pas du tout – des normes sociales, des contrôles et de la transparence. A noter que la responsabilité sociale et la transparence d'une entreprise ne dépendent pas de sa taille. Plusieurs PME ont fait des progrès en matière de responsabilité sociale, alors que certaines grandes entreprises ne font aucun effort pour améliorer les conditions de travail: leur responsabilité (sociale) reste quasiment inexistante.

Méthodologie de notre enquête

L'enquête 2011 a été réalisée à l'aide d'un questionnaire, envoyé par courriel en août 2011 à des entreprises romandes et alémaniques. Ces entreprises ont également été contactées par téléphone. Une fois le délai de réponse passé, nous avons renvoyé un courriel à celles qui n'avaient pas répondu, en leur accordant un nouveau délai. Une fois celui-ci passé, nous avons établi les portraits des entreprises en nous basant sur les informations que les sociétés elles-mêmes nous avaient communiquées ainsi que sur nos propres recherches documentaires. Ces portraits ont été soumis aux entreprises en mars 2012 afin qu'elles puissent vérifier les informations les concernant. Si elles étaient pertinentes, les informations complémentaires qui nous ont été communiquées à ce stade ont été intégrées aux portraits. Les informations issues de nos recherches sur internet proviennent principalement des sites des entreprises concernées ainsi que de sites officiels, comme celui de l'Index central des raisons de commerce (www.zefix.ch). A la demande des entreprises, certains renseignements – par exemple les adresses des fournisseurs ou les noms de personnes – sont restés confidentiels.

Toutes les entreprises ont reçu le même questionnaire et ont disposé du même temps pour répondre. Les objectifs de ce questionnaire étaient les suivants: savoir dans quelle mesure les entreprises de vêtements professionnels s'engagent pour le respect des droits fondamentaux du travail (normes fondamentales de l'OIT, paiement d'un salaire de subsistance, limitation du temps de travail) chez leurs fournisseurs et sous-traitants; voir comment elles contrôlent la mise en œuvre de ces mesures/les progrès réalisés et rendent les informations relatives à la mise en œuvre/aux progrès publiques. Bien que le questionnaire n'ait porté que sur les droits du travail les plus fondamentaux, tels que le respect des normes fondamentales de l'OIT, la limitation du temps de travail ainsi que le paiement d'un salaire permettant une existence digne, et que d'autres aspects, comme la protection de la santé sur le lieu de travail, la protection de la maternité, le droit à des contrats de travail conformes au droit, etc., n'aient pas été pris en compte, seules quelques rares entreprises ont prouvé qu'elles s'engagent de manière systématique pour le respect des droits du travail et l'amélioration des conditions de travail.

Notre questionnaire s'est concentré sur la responsabilité sociale des entreprises. Les aspects environnementaux n'ont pas été pris en considération. Certaines entreprises ont présenté des certifications comme le certificat Oeko-Tex 100 (contrôle sur les substances nocives), les normes ISO 14001 (management environnemental) et 9001 (système de management de la qualité) ou encore le label bluesign (standard environnemental) pour attester de leur responsabilité sociale. Or, ces certificats et labels ne portent pas sur les normes du travail et les normes sociales dans la production (par exemple le salaire, le temps de travail, la liberté syndicale, etc.). Ils ne prouvent donc en aucun cas qu'une entreprise respecte des standards sociaux. Le champ et les critères correspondant à ces différents certificats ne semblent pas très clairs pour certaines entreprises.

Dans le cadre de cette enquête, la Déclaration de Berne a été en contact avec 21 des 27 entreprises évaluées. Les six autres entreprises n'ont pas réagi aux demandes de renseignements. Onze entreprises ont répondu au questionnaire, cinq ont donné des informations détaillées par courriel ou par téléphone. Deux entreprises ont menacé d'entamer une procédure judiciaire si leur portrait était publié.

REMARQUE SUR L'ÉVALUATION DES ENTREPRISES

Ces portraits sont des «clichés instantanés» (en date du 1^{er} janvier 2011) et ne reflètent pas toute la réalité. S'ils étaient pertinents, les changements qui nous ont été signalés par les entreprises évaluées avant le 20 avril 2011 ont été pris en considération, et les portraits ont été mo-

difiés en conséquence. La présente évaluation ne doit en aucun cas être utilisée sous la forme «Recommandé par la DB et la CCC» ou à des fins publicitaires.

Ce texte a été traduit de l'allemand vers le français. En cas d'ambiguïté ou de divergence, la version en allemand fait foi.

REVENDEICATIONS: LES ENTREPRISES DOIVENT

- établir un code de conduite complet et accessible au public faisant référence aux normes internationales correspondantes et incluant l'obligation de payer un salaire de subsistance à tous les travailleurs et travailleuses de la chaîne d'approvisionnement.
- adopter des mesures de mise en œuvre du code de conduite sur toute la chaîne d'approvisionnement (y compris chez les sous-traitants).
- mettre en place des contrôles indépendants, effectués par une initiative de vérification multipartite afin de mesurer les progrès réalisés.
- collaborer activement avec les syndicats et la société civile.
- publier régulièrement des rapports sur les objectifs fixés en matière de responsabilité sociale ainsi que sur les progrès réalisés.
- publier des rapports transparents sur la structure de la chaîne d'approvisionnement et garantir la traçabilité sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement (y compris sous-traitants).

	TRANSPARENCE			CODE DE CONDUITE			NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT			RÉMUNÉRATION		TEMPS DE TRAVAIL		CONTRÔLE	
	Réponse au questionnaire?	Infos sur la chaîne d'approvisionnement?	Bilan social (rapport annuel)?	Code de conduite (Cdc) accessible?	Primauté de la norme la plus stricte?	Liberté syndicale	Interdiction du travail des enfants	Interdiction du travail forcé	Egalité de rémunération et interdiction de la discrimination	Salaire de subsistance?	Limitation du temps de travail	Contrôle du respect du code de conduite?	Que se passe-t-il en cas de non-respect du code de conduite?		
Albiro	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
AlSCO Swiss Sagl	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Bardusch	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Berufskleiderfabrik	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Chitones	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Cornella	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
CWS-boco	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Draco-Trading	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Fabric Wear	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Fischer & Co.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Grosswäscherei Reinhard	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Hüsler Berufskleider	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Image Wear	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Importexa	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
JAS	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Kwintet Schweiz	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Metzler & Co.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Spilag	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Switcher	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Wäscherei Papritz	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Wimo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
workfashion.com	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Workwear-Factory	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Wydler	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Zentralwäscherei Zürich	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Hälg Textil Oehrli	Hälg Textil et Oehrli ont menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.														

LÉGENDE

- Les pionnières
- Les débutantes
- Les indifférentes
- Les opaques



Fondé en 2001, le groupe ALBIRO réunit les marques ALBIRO (corporate fashion, vêtements spécialement conçus pour une entreprise), Marsum (vêtements de travail), Solida (vêtements pour la restauration et les milieux médicaux), Wikland (vêtements de travail pour les professions artisanales) et, depuis la fin de l'année 2011, FRENCYS (vêtements pour équipes). Selon les médias, ALBIRO est l'une des entreprises textiles les plus influentes et les plus importantes, en termes de chiffre d'affaires, en Suisse. Ses produits sont distribués en Suisse, Autriche, Allemagne et Europe de l'Est.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Albiro AG
SIÈGE	Sumiswald, Suisse
Année de FONDATION	1826
PROPRIÉTAIRE	Albiro Holding AG
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	env. 60 mio CHF (pour le groupe)
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Le groupe compte 200 employé·e·s dans les pays européens germanophones (dont 70 à Sumiswald, en Suisse).
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	2 points de vente en Suisse et 1 en Autriche
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Production de vêtements de travail et de protection
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Albiro possède les marques ALBIRO, Wikland, Marsum, FRENCYS et Solida.
Pays de PRODUCTION	Macédoine (35 %), Slovaquie (25 %), Maroc (12 %), Asie (17 %), autres (11 %)
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: polices cantonales, villes/cantons, armasuisse, industrie et services de santé

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise a répondu au questionnaire de la CCC, donné des informations complémentaires et proposé de fournir d'autres documents, sur demande.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise a donné quelques informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement ainsi que sur les pays de production, mais pas sur les sites de production.

TRANSPARENCE

BILAN social (rapport annuel)? Albiro reconnaît qu'elle ne publie pas de bilan social (annuel). L'entreprise est membre de l'initiative de vérification privée BSCI (Business Social Compliance Initiative). La BSCI ne publie pas un rapport détaillé sur chacun de ses membres décrivant précisément leur engagement pour l'amélioration des conditions de travail sur leur chaîne d'approvisionnement. Elle publie uniquement un rapport annuel général qui fait la synthèse des résultats des audits et des formations.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un **CODE DE CONDUITE** complet? Albiro a établi son propre code de conduite, qui inclut des normes sociales pour la production. Ce code n'est pas accessible au public.
En tant que membre de la BSCI, Albiro AG s'engage à respecter le code de conduite de cette initiative. Le code de conduite de la BSCI vaut pour tous les fournisseurs et sous-traitants de la chaîne d'approvisionnement d'Albiro AG. Il n'exige toutefois pas le paiement d'un salaire de subsistance.

Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la **PLUS STRICTE PRÉVAUT**? Le code de conduite d'Albiro ne précise pas que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.
Le code de conduite de la BSCI, qu'Albiro s'engage à respecter, précise que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT) Le code de conduite d'Albiro mentionne la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective, mais ne fait pas explicitement référence aux conventions 87 et 98 de l'OIT.
Par ailleurs, l'entreprise ne prévoit pas de mesures spéciales pour les pays de production où la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective ne sont pas garantis.
Le code de la BSCI mentionne la liberté syndicale et fait explicitement référence aux conventions 87 et 98 de l'OIT.

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT) Le code de conduite d'Albiro inclut l'interdiction du travail des enfants, mais ne fait pas explicitement référence aux conventions 138 et 182 de l'OIT.
Le code de la BSCI inclut l'interdiction du travail des enfants et fait explicitement référence aux conventions 138 et 182 de l'OIT.

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT) Le code de conduite d'Albiro inclut l'interdiction du travail forcé, mais ne fait pas explicitement référence aux conventions 29 et 105 de l'OIT.
Le code de la BSCI inclut cette interdiction et fait explicitement référence aux conventions 29 et 105 de l'OIT.

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT) Le code de conduite d'Albiro inclut l'interdiction de la discrimination, mais ne mentionne pas explicitement les conventions 100 et 111 de l'OIT.
Le code de la BSCI inclut cette interdiction et fait explicitement référence aux conventions 100 et 111 de l'OIT.

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)? Dans son propre code de conduite, Albiro ne s'engage pas à payer un salaire de subsistance, ni le salaire minimum légal, sur les sites de production.
Le code de conduite de la BSCI n'exige pas de ses membres le paiement d'un salaire de subsistance à toutes les personnes employées sur leur chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants). Il exige toutefois le paiement du salaire minimum légal.

TEMPS DE TRAVAIL	
L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)	<p>Le code de conduite d'Albiro ne précise pas que la durée de travail doit être limitée.</p> <p>Le code de la BSCI exige que le temps de travail hebdomadaire soit limité (48 heures + 12 heures supplémentaires) et que les employé-e-s bénéficient d'un jour de repos tous les sept jours, mais il tolère des exceptions.</p>
CONTRÔLE	
Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?	<p>Selon le code de conduite d'Albiro, le personnel du groupe effectue des contrôles dans les usines situées en Europe de l'Est, en Afrique du Nord (en moyenne une fois par mois) et en Extrême-Orient (2 à 3 fois par année), conformément à la convention 8 de l'OIT.</p> <p>La BSCI, dont Albiro est membre, exige de ses membres qu'au moins ²/₃ des fournisseurs directs (mais pas des sous-traitants) situés dans les pays à risque aient été soumis à un audit après 3 ans et demi. Toutefois, les rapports des audits ne sont pas publiés et le siège du groupe membre n'est soumis à aucun contrôle.</p>
Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?	<p>Selon Albiro, en cas de violations graves des droits humains et des droits du travail, un «plan d'actions correctives» (Corrective Action Plan, CAP) est établi et mis en œuvre.</p> <p>En cas de non-respect du code de conduite, la BSCI, dont Albiro est membre, prévoit l'établissement et la mise en œuvre d'un «plan d'actions correctives» (Corrective Action Plan, CAP). Les progrès doivent être évalués par un nouvel audit.</p>
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Albiro est membre de la Business Social Compliance Initiative (BSCI).
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Albiro n'est pas membre d'une initiative de vérification multipartite.

LÉGENDE

- Les pionnières
- Les débutantes
- Les indifférentes
- Les opaques

Commentaire de la DB

Le groupe Albiro AG a fait preuve de transparence vis-à-vis des questions de la CCC et a répondu au questionnaire. En tant que membre de la Business Social Compliance Initiative (BSCI), Albiro a mis en place un système de vérification et s'est engagée à respecter le code de conduite de la BSCI. Toutefois, Albiro reconnaît qu'il n'y a aucune obligation légale de mettre en œuvre ce code de conduite. Albiro a établi son propre code de conduite, qui reste nettement en-deçà des exigences de celui de la BSCI. Selon Albiro, son propre code devrait

être ajusté à celui de la BSCI. On peut par ailleurs noter un point positif: le code s'applique également aux personnes les plus élevées dans la hiérarchie (direction).

La BSCI est une initiative privée. Cette initiative manque de légitimité, car elle ne prend pas en compte la voix de la société civile. Certains partenaires sociaux, tels les syndicats et les ONG, ne sont pas représentés dans son comité. La BSCI est née de l'initiative d'entreprises voulant mettre leurs efforts en commun et soucieuses d'éviter les doublons dans leurs audits respec

tifs. L'objectif de la BSCI est d'améliorer les conditions de travail sur les sites de production au moyen d'audits et de mesures correctives en cas d'infractions constatées, ainsi que de formations pour la direction et les travailleurs et travailleuses. Toutefois, sans une vérification par un organisme multipartite indépendant qui collabore avec des syndicats et des ONG sur place, de nombreuses infractions ne peuvent être décelées. De plus, prendre des mesures au niveau des sites de production n'est pas suffisant. La politique d'approvisionnement de l'entreprise a aussi une influence directe sur les possibilités d'amélioration des conditions de travail dans les usines. En ne procédant pas à des analyses indépendantes régulières de la politique de responsabilité sociale de l'entreprise, la BSCI ignore un aspect central du problème. De plus, la BSCI n'exige pas de ses membres le paiement d'un salaire de subsistance, mais seulement du salaire minimum légal. Or, le salaire minimum légal ne représente en général que 15 à 60 % du salaire de subsistance et ne couvre pas les besoins de base des travailleurs et travailleuses et de leurs familles. Dans son propre code de conduite, Albiro ne s'engage pas non plus à payer un salaire de subsistance à toutes les personnes employées sur sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise devrait donc agir dans les plus brefs délais afin de garantir le paiement d'un salaire de subsistance à tous les ouvriers et ouvrières.

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans le renforcement des droits des travailleurs et travailleuses et l'amélioration des conditions de travail. Or, Albiro produit une partie de ses marchandises dans des pays ou

régions où les droits syndicaux ne sont pas toujours garantis. Dans ces pays, l'entreprise devrait prendre des mesures spéciales afin de garantir que les ouvriers et ouvrières soient représenté-e-s de manière adéquate.

80 % des marchandises d'Albiro sont fournies par 7 producteurs; les 20 % restants sont achetés à plus de 10 intermédiaires différents. Il serait souhaitable qu'Albiro évite de recourir à des intermédiaires, car l'approvisionnement direct facilite la mise en œuvre des mesures visant à améliorer les conditions de travail. Albiro reconnaît que, si elle connaît bien ses fournisseurs directs, elle ne dispose pas d'informations suffisantes sur les sous-traitants occasionnels. L'entreprise devrait s'engager à faire preuve de plus de transparence sur sa chaîne d'approvisionnement.

Comme Albiro a relativement peu de fournisseurs et qu'elle collabore avec eux sur le long terme (relations commerciales de plus de 5 ans dans 70 % des cas), les conditions seraient réunies pour qu'elle améliore les conditions de travail sur sa chaîne de production. L'adhésion à une initiative de vérification multipartite serait une étape décisive dans ce processus.

Parmi les clients d'Albiro se trouvent notamment des services publics. L'entreprise explique que, si ses clients le demandent, elle fournit les informations sur le producteur, le lieu de production ainsi que le fournisseur du textile. Toutefois, les clients demandent rarement ces informations. Seuls quelques-uns exigent la preuve que la production répond à des critères sociaux (code de conduite, adhésion à la BSCI, rapports d'audits).



LIS Linen Supply a été fondée en 1985 à Manno, près de Lugano. L'entreprise a ensuite été reprise par ALSCO (American Linen Supply Company), appartenant au groupe Steiner. Ce groupe, qui compte quelque 140 succursales, est aujourd'hui implanté sur cinq continents. Ses quelque 15 000 collaborateurs et collaboratrices génèrent chaque année un chiffre d'affaires d'environ 1,5 mia de francs suisses. ALSCO Swiss Sagl propose des services de gestion, de location, de nettoyage et d'entretien des vêtements professionnels et de traitement du linge utilisé dans différents secteurs tels que l'industrie, le commerce et la santé. Ses deux usines, à Vezia et Kägiswil, offrent aujourd'hui leurs services à plus de mille clients.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	ALSCO Swiss Sagl
SIÈGE	Vezia (TI), Suisse
Année de FONDATION	1985
PROPRIÉTAIRE	ALSCO ITALIA S.R.L.
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Inconnu
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	2 points de vente en Suisse (Vezia et Kägiswil)
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Gestion, location, nettoyage et entretien de vêtements professionnels et traitement du linge pour le secteur industriel
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Inconnu
Pays de PRODUCTION	Inconnu
CLIENTS fournis par l'entreprise	Inconnu





L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC et n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise n'a donné aucune information sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, les pays de production ou les sites de production.

BILAN social (rapport annuel)?	ALSCO Swiss ne publie pas de bilan social.
CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	On ignore si ALSCO Swiss Sagl a établi un code de conduite. L'entreprise ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.
Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT ?	On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite.
NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT	
LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)	On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).
Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)	
Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)	
Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)	
RÉMUNÉRATION	
L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou·te·s les employé·e·s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?	Aucune obligation connue de payer un salaire de subsistance sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).
TEMPS DE TRAVAIL	
L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)	On ignore si l'entreprise a pris des mesures pour limiter le temps de travail hebdomadaire sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants), conformément aux normes fondamentales de l'OIT.
CONTRÔLE	
Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?	On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite et si elle en vérifie la mise en œuvre.
Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?	L'entreprise ne donne aucune information sur les mesures prises en cas de violation des droits humains et des droits du travail.

L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Aucune adhésion connue.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Aucune adhésion connue.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

ALSCO Swiss Sagl n'a pas répondu au questionnaire ni réagi aux autres demandes de la DB. Le manque total de transparence sur les conditions de production et le respect des normes sociales laisse supposer que l'entreprise ALSCO Swiss Sagl ne s'est, jusqu'à maintenant, pas intéressée à cette thématique, ou de manière très lacunaire.

Nous ne savons pas combien de sites de production de la chaîne d'approvisionnement se trouvent dans des pays ou régions où le respect des normes fondamentales de l'OIT est problématique.

Nous ne savons pas non plus si l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques et, le cas

échéant, de quelle manière elle pourrait prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de AlSCO Swiss Sagl à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.



L'entreprise familiale Bardusch GmbH & Co KG a été fondée en 1871. Elle est aujourd'hui l'un des plus importants prestataires de services pour les vêtements et les textiles. Le siège de la société se trouve à Ettlingen, en Allemagne. Selon ses dires, l'entreprise compte quelque 90 000 clients et offre ses services (location de vêtements, vêtements professionnels et vêtements de protection) à plus d'un million de personnes. Le groupe allemand Bardusch a une filiale en Suisse, Bardusch AG, dont le siège se trouve à Bâle. Cette entreprise possède des blanchisseries à Sierre (Blanchisserie Centrale SA), Yverdon-les-Bains (2), Bâle et Brugg ainsi qu'une centrale à Rheinfelden. De plus, le groupe Bardusch détient 80 % des parts de Hüsler Berufskleider AG.

Portrait d'entreprise





NOM de l'entreprise	Bardusch AG
SIÈGE	Bâle, Suisse
Année de FONDATION	1871 en Allemagne, 1960: ouverture de la filiale en Suisse
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme (famille Bardusch)
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Bardusch AG Suisse: inconnu Groupe Bardusch GmbH & Co.: 310 mio d'euros (chiffre d'affaires connu pour 2010 uniquement)
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Bardusch AG Suisse: 650 employé·e·s Bardusch GmbH & Co.: plus de 4000 employé·e·s (dans le monde)
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	18 points de vente en Allemagne et 8 points de vente hors de l'Allemagne, dont 1 en Suisse (Bardusch AG, à Bâle, qui compte 6 sites).
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	L'activité principale de Bardusch AG Suisse est le service de nettoyage, qui comprend le leasing, l'entretien des vêtements et la logistique. Seule une petite partie des vêtements est vendue.
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	<i>Bardusch</i> (services systématiques dans le domaine des vêtements professionnels pour l'industrie, les secteurs alimentaire et pharmaceutique ainsi que des vêtements de protection et de sécurité), Zeba (approvisionnement textile complet dans le secteur de la santé en Suisse alémanique) et Blanchisserie Centrale BCS (approvisionnement textile complet dans le secteur de la santé, les hôtels et les restaurants en Suisse romande).
Pays de PRODUCTION	L'entreprise se procure presque tous ses produits par des intermédiaires. Les produits sont achetés dans les pays suivants (on ignore s'ils sont confectionnés dans ces pays): Slovaquie (35 %), Autriche (30 %), Tunisie (10 %), Suisse (10 %), Portugal (5 %), Allemagne (5 %), autres (5 %)
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: villes, cantons, hôpitaux, maisons de retraite, centres de soin, association suisse des services d'aide et de soins à domicile (Spitex), hôtels.

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise a répondu ultérieurement au questionnaire de la CCC, mais n'a pas fourni de documents complémentaires.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise donne des informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, les pays de production et quelques sites de production. L'un de ses principaux fournisseurs est la filiale Hüsler Berufskleider AG, dont l'usine de production en Slovaquie est certifiée FLO. Le principal fournisseur de textiles de Bardusch AG est l'entreprise Lauffenmühle (siège et production en Allemagne, certifiée par le standard environnemental bluesign depuis 2008). L'entreprise Klopmann, elle aussi certifiée FLO, est un autre fournisseur de textiles de l'entreprise.
BILAN social (rapport annuel)?	Bardusch AG ne publie pas de bilan social.
CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	Bardusch AG dit avoir établi un code de conduite incluant les normes fondamentales de l'OIT. Ce code n'est toutefois pas accessible au public et la CCC n'a pas pu le consulter. Selon Bardusch AG, chaque contrat passé avec des intermédiaires mentionne explicitement l'obligation de respecter le code de conduite. Bardusch AG ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.
Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?	On ignore si le code de conduite de l'entreprise précise que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.
NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT	
LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)	Selon l'entreprise, son code de conduite inclut les normes fondamentales de l'OIT. On ignore toutefois si le code de conduite est valable pour toute la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants) et s'il fait explicitement référence aux 8 conventions fondamentales de l'OIT. De plus, l'entreprise n'a pas mis en place de mesures spéciales pour les pays de production où la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective ne sont pas garantis.
Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)	
Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)	Selon l'entreprise, son code de conduite inclut les normes fondamentales de l'OIT. On ignore toutefois si le code de conduite est valable pour toute la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants) et s'il fait explicitement référence aux 8 conventions fondamentales de l'OIT.
Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)	
RÉMUNÉRATION	
L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?	L'entreprise s'engage seulement à payer le salaire minimum légal d'usage dans l'industrie du pays en question; elle ne s'engage pas à verser un salaire de subsistance à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).

TEMPS DE TRAVAIL	
L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)	On ignore si le code de conduite de l'entreprise inclut des mesures pour limiter le temps de travail hebdomadaire sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants), conformément aux normes fondamentales de l'OIT.
CONTRÔLE	
Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?	L'entreprise reconnaît qu'elle n'effectue pas elle-même des audits. On ignore si elle recourt à d'autres formes de contrôle pour vérifier la mise en œuvre de son code de conduite.
Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?	L'entreprise reconnaît qu'elle n'établit pas de «plans d'actions correctives» (CAP). De plus, elle ne donne aucune information sur les mesures prises en cas de violation des droits humains et des droits du travail.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Aucune adhésion. Selon ses dires, l'entreprise envisage d'adhérer à la BSCI.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Aucune adhésion.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

Bardusch AG se procure 95 % de ses marchandises par des intermédiaires. Hüslér AG, dont Bardusch détient 80 % des parts, a une usine certifiée FLO en Slovaquie et est l'un des principaux fournisseurs de vêtements professionnels de l'entreprise.

Toutefois, Bardusch avoue qu'elle ne connaît pas précisément la provenance (pays/site de production) des produits qui ne lui sont pas fournis par Hüslér AG. Ce manque de transparence sur la chaîne d'approvisionnement est très problématique.

L'entreprise entretient des relations commerciales sur le long terme (plus de 5 ans avec tous ses fournisseurs), ce qui est positif. Néanmoins, la présence de nombreux intermédiaires dans la chaîne d'approvisionnement complique la mise en œuvre de mesures pour améliorer les conditions de travail. Bardusch AG devrait par conséquent éviter de recourir à des intermédiaires et privilégier les achats directs; de plus, elle de-

vrait chercher à connaître la provenance et les conditions de production de chaque produit.

Dans le questionnaire, l'entreprise indique qu'elle a établi un code de conduite, mais ce dernier n'est pas accessible et n'a pas été présenté à la CCC.

Les syndicats jouent un rôle essentiel en matière de renforcement des droits des travailleurs et travailleuses et d'amélioration des conditions de travail. Or, Bardusch produit une partie de ses marchandises dans des pays ou régions où les droits syndicaux ne sont pas toujours garantis. Dans ces pays, l'entreprise devrait prendre des mesures spéciales pour garantir que les ouvriers et ouvrières soient représentés de manière adéquate.

Bardusch AG ne s'engage pas à verser un salaire de subsistance à tous les travailleurs et travailleuses de sa chaîne d'approvisionnement. Or, le salaire minimum légal ne couvre en général que 15 à 60 % du salaire de subsistance et ne suffit pas pour satisfaire les besoins fon-

damentaux des travailleurs et travailleuses et de leurs familles. L'entreprise devrait donc agir d'urgence pour garantir le paiement d'un salaire de subsistance à tous les ouvriers et ouvrières.

Bardusch AG est membre de l'European Textile Service Association (ETSA), dont elle assume actuellement la présidence. L'ETSA est un partenaire officiel de Global Compact – malheureusement, ce standard ne comprend que des principes généraux et non contraignants pour les entreprises. Certes, il est important qu'une telle association sensibilise ses membres à des thèmes aussi fondamentaux que la responsabilité sociale d'entreprise, mais il faut aussi que les entreprises s'engagent plus concrètement et que les objectifs fixés soient plus ambitieux afin d'amorcer un véritable changement dans l'industrie vestimentaire.

Bardusch envisage de devenir membre de la Business Social Compliance Initiative (BSCI). La BSCI est une initiative privée qui manque de légitimité, car elle ne prend pas en compte la voix de la société civile. Certains partenaires sociaux, tels les syndicats et les ONG, ne sont pas représentés dans son comité. Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Bardusch à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.

Parmi les clients de l'entreprise, on trouve notamment certaines institutions publiques. Selon Bardusch, ses clients n'ont jamais exigé aucune preuve de la mise en œuvre de standards sociaux.



Berufskleiderfabrik AG est une petite entreprise dont le siège se trouve dans le canton de St-Gall. Cette société est active depuis 1934 dans la production de vêtements professionnels pour les secteurs industriel, commercial et artisanal.

Portrait d'entreprise





NOM de l'entreprise	Berufskleiderfabrik AG
SIÈGE	Werdenberg, Suisse (siège légal à Grabs)
Année de FONDATION	1934
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Inconnu
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	Un magasin à Werdenberg
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Production et vente de vêtements professionnels, broderie de logos et impression sur textiles
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	L'entreprise dit avoir ses propres marques et aussi distribuer des marques comme Switcher (collection Whale), Engel (Workzone) et Mascot
Pays de PRODUCTION	Inconnu
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres le secteur automobile et des artisans, notamment des peintres, des plâtriers, des boulangers, des cuisiniers et des restaurateurs

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC et n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise n'a donné aucune information sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, les pays de production ou les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Berufskleiderfabrik AG ne publie pas de bilan social.
CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite. Berufskleider AG ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.

<p>Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?</p>	<p>On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite.</p>
<p>NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT</p>	
<p>LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)</p>	
<p>Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)</p>	
<p>Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)</p>	<p>On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p>
<p>Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)</p>	
<p>RÉMUNÉRATION</p>	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou·te·s les employé·e·s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?</p>	<p>L'entreprise ne s'est pas engagée publiquement à verser un salaire de subsistance sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p>
<p>TEMPS DE TRAVAIL</p>	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)</p>	<p>On ignore si l'entreprise a pris des mesures pour limiter le temps de travail hebdomadaire sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants), conformément aux normes fondamentales de l'OIT.</p>
<p>CONTRÔLE</p>	
<p>Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?</p>	<p>On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite et si elle en vérifie la mise en œuvre.</p>
<p>Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?</p>	<p>L'entreprise ne donne aucune information sur les mesures prises en cas de violation des droits humains et des droits du travail.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?</p>	<p>Aucune adhésion connue.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?</p>	<p>Aucune adhésion connue.</p>

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

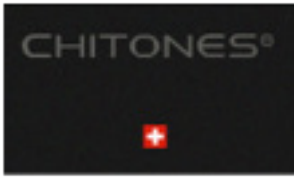
Berufskleiderfabrik AG n'a pas répondu au questionnaire ni réagi aux autres demandes de la DB. Le manque total de transparence sur les conditions de production et le respect des normes sociales laisse supposer que l'entreprise Berufskleiderfabrik AG ne s'est, jusqu'à maintenant, pas intéressée à cette thématique, ou de manière très lacunaire.

L'entreprise ne distribue pas uniquement ses propres marques, mais aussi d'autres marques comme Switcher (membre de la Fair Wear Foundation) et Engel (qui a son propre code visant à améliorer les conditions de travail: il inclut les normes fondamentales de l'OIT et est valable pour toute la chaîne d'approvisionnement), qui s'engagent pour le respect des normes sociales sur les sites de production. Toutefois, en se fondant sur les documents publics, il est difficile de déterminer comment Berufskleiderfabrik AG assume sa

responsabilité d'entreprise et de savoir où et dans quelles conditions ses propres produits sont fabriqués ou selon quels critères elle choisit les fournisseurs des autres marques.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Berufskleiderfabrik AG à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.

Nous ne savons pas si l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques et, le cas échéant, de quelle manière elle pourrait prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.



Depuis 2003, Chitones AG propose des collections de vêtements de travail. Cette petite entreprise, qui a son siège à Zurich, est spécialisée dans les tissus de bonne qualité.

Portrait d'entreprise





NOM de l'entreprise	Chitones AG
SIÈGE	Zurich, Suisse
Année de FONDATION	2003
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Inconnu
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	1 point de vente en Suisse
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Production et commercialisation de textiles. L'entreprise propose d'une part des vêtements professionnels fabriqués «sur mesure» pour certaines professions (Chitones Design) et d'autre part des collections pour des entreprises et des collections de vêtements professionnels, notamment pour les secteurs suivants: hôtellerie, santé, transport (Chitones Collection)
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Aucune marque propre connue
Pays de PRODUCTION	Inconnu
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: AMAG, Salon de l'automobile de Genève, groupe Axpo, Banque Leu, Carrefour, Cat Aviation, Credit Suisse, parfumeries Douglas, Tschuggen Grand Hotel, Graubündner Kantonalbank, Porsche Design, Swiss Association of Football Players (SAFP), Schacky & Jones

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC et n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise n'a donné aucune information sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, les pays de production et les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Chitones AG ne publie pas de bilan social.
CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite. Chitones AG ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.

<p>Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?</p>	<p>Nous ne savons pas si l'entreprise a établi un code de conduite.</p>
<p>NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT</p>	
<p>LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)</p>	
<p>Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)</p>	
<p>Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)</p>	<p>On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p>
<p>Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)</p>	
<p>RÉMUNÉRATION</p>	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?</p>	<p>L'entreprise ne s'est pas engagée publiquement à verser un salaire de subsistance sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p>
<p>TEMPS DE TRAVAIL</p>	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)</p>	<p>On ignore si l'entreprise a pris des mesures pour limiter le temps de travail hebdomadaire sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants) conformément aux normes fondamentales de l'OIT.</p>
<p>CONTRÔLE</p>	
<p>Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?</p>	<p>On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite et si elle en vérifie la mise en œuvre.</p>
<p>Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?</p>	<p>L'entreprise ne donne aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains et des droits du travail.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?</p>	<p>Aucune adhésion connue.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?</p>	<p>Aucune adhésion connue.</p>

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

Chitones AG a réagi à la demande de renseignements de la DB et a communiqué qu'elle ne souhaitait pas répondre au questionnaire.

Le manque total de transparence sur les conditions de production et le respect des normes sociales laisse supposer que l'entreprise Chitones AG ne s'est, jusqu'à maintenant, pas intéressée à cette thématique, ou de manière très lacunaire.

Nous ne savons pas combien de sites de production de la chaîne d'approvisionnement sont situés dans des pays ou zones où le respect des normes fondamentales de l'OIT est problématique.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établisse-

ment d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Chitones AG à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.

Nous ne savons pas si l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques et, le cas échéant, de quelle manière elle pourrait prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.



L'histoire de l'entreprise Cornella AG, située à Amriswil, commence dans les années 1930, lorsque Guido Cornella, alors âgé de 24 ans, se retrouve au chômage du jour au lendemain. En 1932, il commence à fabriquer des serviettes et des tissus pour tabliers dans la cave de sa maison, à Amriswil, fondant ainsi la société Cornella AG. Au cours de ses 80 ans d'existence, cette entreprise s'est adaptée aux évolutions du secteur textile. Elle fournit aujourd'hui des vêtements pour le travail et les loisirs.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Cornella AG
SIÈGE	Amriswil, Suisse
Année de FONDATION	1932
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Inconnu
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	2 magasins (à Amriswil et Appenzell)
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Fournit des vêtements professionnels pour différentes professions.
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	L'entreprise possède la marque Cornella et distribue la marque danoise Mascot en Suisse (en tant que partenaire commercial).
Pays de PRODUCTION	Cornella AG: inconnu Mascot: Extrême-Orient; possède depuis 2008 une usine de production au Vietnam, laquelle compte quelque 1600 employé·e·s.
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: villes, clients tels que peintres, boulangers, confiseurs, cuisiniers, personnel de service ainsi que diverses professions artisanales.





L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC et n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise n'a donné aucune information sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, les pays de production et les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Cornella AG ne publie pas de bilan social.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite. Cornella AG ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'ONU et les lois locales relatives au travail. Selon le site internet de l'entreprise, la marque Mascot a établi son propre code de conduite, mais ce code n'est pas accessible au public.
Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT ?	On ignore si Cornella AG a établi un code de conduite.
NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT	
LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)	Nous ne savons pas si Cornella AG a établi un code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).
Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)	
Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)	
Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)	
RÉMUNÉRATION	
L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?	L'entreprise ne s'est pas engagée publiquement à verser un salaire de subsistance sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).
TEMPS DE TRAVAIL	
L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)	Nous ne savons pas si Cornella AG a pris des mesures pour limiter le temps de travail hebdomadaire sur sa chaîne d'approvisionnement conformément aux normes fondamentales de l'OIT.
CONTRÔLE	
Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?	On ignore si Cornella AG a établi un code de conduite et si elle en vérifie la mise en œuvre. La marque Mascot, distribuée par Cornella AG, produit une partie de ses marchandises au Vietnam, dans une usine certifiée SA8000.
Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?	Cornella AG ne donne aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains et des droits du travail.

L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Aucune adhésion connue.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Aucune adhésion connue.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

Cornella AG n'a pas répondu au questionnaire ni réagi aux autres demandes de renseignements de la DB. Le manque total de transparence sur les conditions de production et le respect des normes sociales laisse supposer que l'entreprise Cornella AG ne s'est, jusqu'à maintenant, pas intéressée à cette thématique, ou de manière très lacunaire.

L'entreprise distribue la marque Mascot, dont une usine, située au Vietnam, est certifiée SA8000. Le standard SA8000 comprend des exigences complètes et pertinentes. Toutefois, la participation des ONG aux procédures de contrôle des standards SA8000 est insuffisante et il n'exige aucun système de vérification indépendant. De plus, les fournisseurs assument seuls la responsabilité de la certification et la plupart des coûts liés à la mise en œuvre des dispositions du SA8000. Il est donc difficile de déterminer dans quelle mesure Mascot s'engage pour la mise en œuvre de la norme SA8000 sur les sites de production.

Sur la base des documents accessibles au public, il est difficile d'évaluer comment Cornella AG assume sa responsabilité d'entreprise et de savoir où et dans quelles conditions ses propres produits sont fabriqués et selon quels critères elle choisit les fournisseurs des marques qu'elle distribue.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Cornella AG à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.

Nous ne savons pas si l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques et, le cas échéant, de quelle manière elle pourrait prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.



En 1899, Bernhard Burmeister fonde à Hambourg l'entreprise de location de linge boco. La société CWS, qui se spécialise dans le domaine de l'hygiène des locaux sanitaires, est fondée en Suisse cinquante ans plus tard. Le groupe allemand Haniel (Franz Haniel & Cie. GmbH) rachète CWS en 1981 et boco en 1998. Depuis 2001, les deux entreprises sont réunies sous la dénomination CWS-boco International, dont le siège se trouve à Duisburg. Ce groupe offre diverses prestations relatives aux textiles et des services d'hygiène sanitaire dans 17 pays européens et en Chine. CWS-boco Suisse SA fait partie de CWS-boco International et dépend donc de sa politique commerciale.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	CWS-boco Suisse SA
SIÈGE	Glattbrugg, Suisse (siège légal à Opfikon)
Année de FONDATION	1979 (Réunion des marques CWS et boco au sein de CWS-boco International)
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme (CWS-boco International GmbH détient 100 % des parts)
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	CWS-boco Suisse SA: non publié CWS-boco International: 734 mio d'euros Groupe Haniel: 27,4 mia d'euros
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	CWS-boco Suisse SA: env. 610 employé·e·s CWS-boco International: env. 7800 employé·e·s
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	14 entreprises de lavage, stockage et de traitement, dont: – 3 blanchisseries pour vêtements professionnels – 1 blanchisserie pour rouleaux/tapis – 10 centres de service/logistique
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Développement, production, vente, leasing, commercialisation ainsi que nettoyage et équipement de vêtements professionnels et de textiles ainsi qu'hygiène sanitaire.
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Marques propres: CWS et boco CWS: service de location de systèmes d'hygiène, notamment distributeurs d'essuie-mains en tissu et de savon et diffuseurs de parfum. En plus de l'hygiène des locaux, CWS s'est spécialisée dans les tapis anti-salissures (notamment tapis de sol et tapis spéciaux). Boco: offre aux entreprises un service global (fabrication, entretien, réparation, livraison et stockage des textiles). Le service de leasing de vêtements professionnels inclut des vêtements de protection et de sécurité.
Pays de PRODUCTION	CWS: Suisse (distributeurs de savon), Pakistan (rouleaux d'essuie-mains en tissu), pays de production des tapis spéciaux et autres tapis inconnus Boco: Europe de l'Est

<p>CLIENTS fournis par l'entreprise</p>	<p>Entre autres: clients issus de l'industrie (chimie, sidérurgie et horlogerie), secteur public (pompiers, aéroports, communes), secteur de la santé (hôpitaux, Reha, pharmacies), prestataires de services (par ex. restauration, banques), commerçants (commerce de gros et de détail, établissements de loisirs), secteur de la construction (automobile, génie civil), secteur de l'alimentation et pharmaceutique (producteurs de denrées alimentaires, entreprises pharmaceutiques).</p>
--	---

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production





TRANSPARENCE	
<p>Réponse au QUESTIONNAIRE?</p>	<p>L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC, mais a fourni ultérieurement des informations et des documents détaillés.</p>
<p>Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?</p>	<p>L'entreprise a donné des informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, sur quelques pays de production et sur un site de production.</p>
<p>BILAN social (rapport annuel)?</p>	<p>CWS-boco Suisse SA ne publie pas de bilan social. CWS-boco International publie un rapport sur la responsabilité sociale d'entreprise. Ce rapport se concentre sur les aspects écologiques ainsi que sur l'environnement de travail des collaborateurs et collaboratrices directs. Par ailleurs, il donne des exemples de projets de politique sociale et de formation mais ne fournit aucune information sur la responsabilité sociale d'entreprise sur la chaîne d'approvisionnement.</p>
CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
<p>L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?</p>	<p>CWS-boco Suisse SA respecte les dispositions du code de conduite de CWS-boco International. Le code de conduite de CWS-boco International ne vaut pas pour toute la chaîne d'approvisionnement, mais seulement pour les personnes directement employées par l'entreprise. CWS-boco International ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail. Fournisseur principal de vêtements professionnels: Le code de conduite n'est pas accessible au public, mais il a été mis à disposition de la CCC. Il fait référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux normes fondamentales de l'OIT, mais ne mentionne pas les lois locales relatives au travail. Nous ne savons pas si le code de conduite a un caractère contraignant et s'il est valable pour tous les fournisseurs et sous-traitants de la chaîne d'approvisionnement.</p>
<p>Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?</p>	<p>Le code de conduite de CWS-boco International et celui du fournisseur principal ne précisent pas que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.</p>
NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT	
<p>LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)</p>	<p>Le code de conduite de CWS-boco International ne précise pas que les normes fondamentales de l'OIT doivent être respectées sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants). Par ailleurs, il ne prévoit pas de mesures spéciales pour les pays de production où la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective ne sont pas garantis. Le code de conduite du fournisseur principal de vêtements de travail inclut la liberté syndicale et fait explicitement référence aux conventions 87 et 98 de l'OIT.</p>

<p>Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)</p>	<p>Les conditions générales de vente de CWS-boco Supply AG mentionnent que le travail des enfants est interdit, sans pour autant faire référence à la convention de l'OIT correspondante.</p> <p>Le code de conduite du principal fournisseur de vêtements de travail mentionne l'interdiction du travail des enfants et fait explicitement référence aux conventions 138 et 182 de l'OIT.</p>
<p>Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)</p>	<p>Les conditions générales de vente de CWS-boco Supply AG mentionnent que le travail forcé est interdit, sans pour autant faire référence à la convention de l'OIT correspondante.</p> <p>Le code de conduite du principal fournisseur de vêtements de travail mentionne l'interdiction du travail forcé et fait explicitement référence aux conventions 20 et 105 de l'OIT.</p>
<p>Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)</p>	<p>Le code de conduite de CWS-boco International ne précise pas que les conventions 100 et 111 de l'OIT doivent être respectées sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p> <p>Le code de conduite du principal fournisseur de vêtements de travail mentionne l'interdiction de la discrimination et fait explicitement référence aux conventions 100 et 111 de l'OIT.</p>
<p>RÉMUNÉRATION</p>	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?</p>	<p>CWS-boco International et le principal fournisseur de vêtements de travail ne s'engagent pas, dans leur code de conduite, à verser un salaire de subsistance à tous les travailleurs et travailleuses de la chaîne d'approvisionnement, ni même le salaire minimum légal.</p>
<p>TEMPS DE TRAVAIL</p>	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)</p>	<p>CWS-boco International et le principal fournisseur de vêtements ne s'engagent pas, dans leur code de conduite, à limiter le temps de travail hebdomadaire dans la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants) conformément aux normes du travail de l'OIT.</p>
<p>CONTRÔLE</p>	
<p>Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?</p>	<p>Le code de conduite de CWS-boco International ne vaut pas pour toute la chaîne d'approvisionnement,</p> <p>CWS-boco Supply effectue des audits auprès de ses fournisseurs, au cours desquels elle vérifie la qualité des produits, le respect de critères environnementaux et la sécurité sur le lieu de travail. Ces audits ne portent pas sur les conditions de travail.</p> <p>Principal fournisseur de vêtements de travail: on ignore si l'entreprise effectue des contrôles dans sa chaîne d'approvisionnement, et de quelle manière.</p>
<p>Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?</p>	<p>CWS-boco Suisse SA, CWS-boco International et le principal fournisseur de vêtements de travail ne fournissent aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains ou des droits du travail sur la chaîne d'approvisionnement.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?</p>	<p>CWS-boco Suisse SA et CWS-boco International: aucune adhésion.</p>

L'entreprise est-elle membre d'une **INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?**

CWS-boco Suisse SA et CWS-boco International: aucune adhésion.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

CWS-boco Suisse SA n'a pas répondu au questionnaire, mais a fourni des renseignements ultérieurement. L'entreprise a fait preuve de transparence et a donné beaucoup d'informations complémentaires.

En tant que filiale de CWS-boco International, CWS-boco Suisse SA reçoit ses produits par l'intermédiaire des fournisseurs du groupe.

Le code de conduite de CWS-boco International ainsi que celui du principal fournisseur de vêtements professionnels sont incomplets. De plus, on ignore si l'entreprise a pris des mesures pour mettre en œuvre son code de conduite. Selon les informations reçues, les audits effectués dans les usines se concentrent sur le contrôle de la qualité des produits, le respect de critères environnementaux et la sécurité sur le lieu de travail, sans prendre en considération d'autres critères sociaux comme la rémunération, le temps de travail, le respect de la liberté syndicale, etc. Le fournisseur pakistanais de l'entreprise (unique fournisseur de textiles de CWS) est certifié SA8000 jusqu'à avril 2012. Le standard SA8000 comprend des exigences pertinentes et complètes. Toutefois, la participation des ONG aux procédures de contrôle des standards SA8000 est insuffisante et il n'exige aucun système de vérification indépendant. De plus, les fournisseurs assument seuls la responsabilité de la certification et la plupart des coûts liés à la mise en œuvre des dispositions du SA8000, ce qui est problématique. Il est donc difficile de déterminer dans quelle mesure CWS-boco International s'engage pour la mise en œuvre de la norme SA8000 sur les sites de production. Aucune information détaillée n'est disponible concernant les sites de production du fournisseur de vêtements professionnels.

CWS-boco International fait produire les vêtements professionnels qu'elle propose en Europe de l'Est. Toutefois, en Europe de l'Est, le respect des normes fonda-

mentales du travail n'est pas toujours garanti. Des recherches de la CCC montrent que les conditions de travail dans les usines en Macédoine, en Bulgarie, en Turquie, etc. sont très problématiques.

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans le renforcement des droits des travailleurs et travailleuses et l'amélioration des conditions de travail. Or, CWS-boco International produit une partie de ses marchandises dans des pays ou régions où les droits syndicaux ne sont pas toujours garantis. Dans ces pays, l'entreprise devrait prendre des mesures spéciales pour garantir que les ouvriers et ouvrières soient représentés de manière adéquate.

CWS-boco International ne s'engage pas à payer un salaire de subsistance à tous les travailleurs et travailleuses de sa chaîne d'approvisionnement. Or, le salaire minimum légal ne représente que 15 à 60 % du salaire de subsistance et ne couvre pas les besoins de base des travailleurs et travailleuses et de leur famille. CWS-boco International devrait agir d'urgence pour garantir le versement du salaire de subsistance sur sa chaîne d'approvisionnement.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de CWS-boco International à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.

Nous ne savons pas si l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques et, le cas échéant, de quelle manière elle pourrait prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.



L'entreprise Draco-Trading AG a été fondée en 1992 et emploie une petite équipe à Wallisellen. Elle est spécialisée dans la vente de produits pour la sécurité au travail.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Draco-Trading AG
SIÈGE	Wallisellen, Suisse
Année de FONDATION	1992
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Inconnu
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	Un point de vente à Wallisellen
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Analyse, conseil et vente de produits pour la sécurité au travail.
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Pas de marques propres connues. L'entreprise vend les marques des entreprises suivantes: Albiro, Comasec International Group (CMIG), New Wave Group, Sioen Apparel Group
Pays de PRODUCTION	<ul style="list-style-type: none"> - Albiro: Macédoine, Slovaquie, Maroc, Asie, autres - CMIG: Malaisie, Portugal - New Wave Group: inconnu - Sioen Apparel Group: Tunisie, Indonésie (a ses propres sites de production) - Draco produit elle-même des vêtements de travail dans l'espace économique européen, EEE (pays de production inconnus)
CLIENTS fournis par l'entreprise	Inconnu

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC et n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise a fourni par écrit quelques informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, mais pas sur les pays de production ni sur les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Draco-Trading AG ne publie pas de bilan social.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un **CODE DE CONDUITE** complet?

On ignore si **Draco-Trading AG** a établi un code de conduite.

Draco-Trading AG ne s'engage dans aucun document public à respecter la Convention universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales du travail de l'OIT et les lois locales relatives au travail.

Pour les marques qu'elle distribue:

- Albiro: s'engage à respecter le code de conduite de la BSCI (n'inclut pas l'obligation de payer un salaire de subsistance).
- CMIG: publie une charte éthique, qui ne mentionne toutefois pas la Déclaration universelle des droits de l'homme ni les normes fondamentales de l'OIT et n'engage pas à payer un salaire de subsistance.
- New Wave Group: s'engage à respecter le code de conduite de la FLA (n'inclut pas l'obligation de payer un salaire de subsistance).
- Sioen Apparel Group: publie une charte éthique qui fait référence à la Déclaration universelle de droits de l'homme et à 6 des 8 conventions fondamentales de l'OIT, mais qui n'engage pas à payer un salaire de subsistance.

Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la **PLUS STRICTE PRÉVAUT?**

Draco-Trading AG: on ignore si l'entreprise a établi un code de conduite.

Pour les marques qu'elle distribue:

- Albiro: le code de la BSCI précise que la norme la plus stricte prévaut.
- CMIG: aucune information relative à cette question dans la charte éthique.
- New Wave Group: le code de la FLA précise que la norme la plus stricte prévaut.
- Sioen Apparel Group: aucune information relative à cette question dans la charte éthique.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE
(Conventions 87 et 98 de l'OIT)

Draco-Trading AG: on ignore si l'entreprise a établi un code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT)

Pour les marques qu'elle distribue:

- Albiro: le code de la BSCI oblige à respecter les normes fondamentales de l'OIT.
- CMIG: la charte éthique ne contient pas d'obligation de respecter les normes fondamentales de l'OIT.
- New Wave Group: le code de la FLA oblige à respecter les normes fondamentales du travail, mais ne fait pas explicitement référence à celles de l'OIT.
- Sioen Apparel Group: la charte éthique ne contient pas l'obligation explicite de respecter les normes fondamentales de l'OIT.

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT)

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT)

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?





Draco-Trading AG: aucune obligation connue de payer un salaire de subsistance sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).

Pour les marques qu'elle distribue:

- Albiro: le code de la BSCI n'engage qu'à payer le salaire minimum légal, pas le salaire de subsistance.
- CMIG: la charte éthique n'oblige ni à payer le salaire minimum légal ni un salaire de subsistance.
- New Wave Group: le code de la FLA n'oblige qu'à payer le salaire minimum légal, pas le salaire de subsistance.
- Sioen Apparel Group: s'engage dans sa charte éthique à verser aux travailleurs et travailleuses dans les pays de production des salaires supérieurs au salaire minimum légal, mais nous ne savons pas si ces montants correspondent au salaire de subsistance.

TEMPS DE TRAVAIL	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)</p>	<p>Draco-Trading AG: nous ne savons pas si l'entreprise a pris des mesures pour limiter le temps de travail hebdomadaire sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants) conformément aux normes fondamentales de l'OIT.</p> <p>Pour les marques qu'elle distribue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Albiro: le code de la BSCI exige que le temps de travail hebdomadaire soit limité (48 heures + 12 heures supplémentaires) et exige un jour de repos pour sept jours de travail; il tolère toutefois des exceptions. - CMIG: la charte éthique ne contient aucune obligation en matière de limitation du temps de travail. - New Wave Group: le code de la FLA exige que le temps de travail hebdomadaire soit limité (48 heures + 12 heures) et exige un jour de repos pour sept jours de travail; il tolère toutefois des exceptions. - Sioen Apparel Group: la charte éthique n'inclut aucune obligation en matière de limitation du temps de travail.
CONTRÔLE	
<p>Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?</p>	<p>Draco-Trading AG: nous ne savons pas si l'entreprise a établi un code de conduite et si elle en vérifie la mise en œuvre.</p> <p>Pour les marques qu'elle distribue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Albiro: mesures de contrôle conformément à la BSCI (n'incluent pas de système de vérification indépendant par une initiative de vérification multipartite). - CMIG: la charte éthique ne mentionne pas de vérification de la mise en œuvre des normes sociales. - New Wave Group: mesures de contrôle conformément à la FLA (y compris système de vérification indépendant par l'intermédiaire d'une initiative de vérification multipartite). - Sioen Apparel Group: on ignore si des contrôles sont effectués et de quelle manière.
<p>Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?</p>	<p>Draco-Trading AG: l'entreprise ne fournit aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains ou des droits du travail sur la chaîne d'approvisionnement.</p> <p>Pour les marques qu'elle distribue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Albiro: plans d'actions correctives conformément aux dispositions de la BSCI. - CMIG: aucune information sur les mesures en cas de violations des droits humains ou des droits du travail. - New Wave Group: plans d'actions correctives conformément aux dispositions de la FLA. - Sioen Apparel Group: aucune information sur les mesures en cas de violation des droits humains ou des droits du travail.
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?</p>	<p>Draco-Trading AG: aucune adhésion connue.</p> <p>Pour les marques qu'elle distribue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Albiro: membre de la BSCI. - CMIG: aucune adhésion connue. - New Wave Group: aucune adhésion connue. - Sioen Apparel Group: aucune adhésion connue.
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?</p>	<p>Draco-Trading AG: aucune adhésion connue.</p> <p>Pour les marques qu'elle distribue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Albiro: aucune adhésion connue. - CMIG: aucune adhésion connue. - New Wave Group: membre de la Fair Labor Association (FLA). - Sioen Apparel Group: aucune adhésion connue.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

Draco-Trading AG n'a pas répondu au questionnaire, mais elle a réagi aux autres demandes de la DB et fourni quelques informations sur sa chaîne d'approvisionnement et ses sites de production. L'entreprise dit s'engager, dans sa politique d'approvisionnement, pour une production respectueuse de l'environnement et des conditions de travail dignes. Pourtant, ces principes ne se concrétisent pas dans un code de conduite accessible au public.

En plus de ses propres produits, l'entreprise distribue d'autres marques, qui, dans un code de conduite, s'engagent à améliorer les conditions de travail sur les sites de production. Toutefois, aucun document public ne montre comment Draco Trading AG assume sa responsabilité sociale ni où et dans quelles conditions elle fabrique ses produits. Difficile également de savoir se-

lon quels critères elle choisit les fournisseurs des marques qu'elle distribue.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Draco-Trading AG à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.

Nous ne savons pas si l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques et, le cas échéant, de quelle manière elle pourrait prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.



fabric wear est une petite entreprise textile dont le siège est à Sursee. Depuis 2001, elle produit sa propre marque de vêtements professionnels, sous le label f.a.b. workwear. Elle fabrique également des vêtements de golf sous le label CLYP Golfwear.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	fabric wear AG
SIÈGE	Sursee, Suisse
Année de FONDATION	2001
PROPRIÉTAIRE	Patrick Bussmann
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	1,567 mio CHF
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Inconnu
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	1 salle d'exposition sur le site de l'entreprise
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Achat, vente et production de textiles, surtout de vêtements professionnels; services de nettoyage, location et réparation
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Marques propres: f.a.b. (corporate workwear), CLYP (vêtements pour le golf)
Pays de PRODUCTION	Turquie (85 %), Autriche (15 %)
CLIENTS fournis par l'entreprise	Plusieurs PME en Suisse, parfois des institutions publiques

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise a répondu ultérieurement au questionnaire de la CCC et a fourni des documents complémentaires.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise a fourni ultérieurement des informations détaillées sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement ainsi que sur les pays et les sites de production. 85 % de ses marchandises sont fabriquées sur trois sites de production (dont l'entreprise détient des parts) en Turquie.
BILAN social (rapport annuel)?	fabric wear AG ne publie pas de bilan social.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

<p>L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?</p>	<p>fabric wear AG n'a pas établi de code de conduite. L'entreprise ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.</p> <p>Fournisseur en Autriche: membre de la BSCI. Le code de conduite de la BSCI vaut pour tous les fournisseurs et sous-traitants de la chaîne d'approvisionnement. Il n'inclut toutefois pas l'obligation de payer un salaire de subsistance.</p>
<p>Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?</p>	<p>fabric wear AG n'a pas établi de code de conduite.</p> <p>Fournisseur en Autriche: le code de conduite de la BSCI précise que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.</p>

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

<p>LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)</p>	<p>fabric wear AG n'a pas établi de code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p> <p>Par ailleurs, l'entreprise ne prévoit pas de mesures spéciales pour les pays de production où la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective ne sont pas garantis.</p> <p>Fournisseur en Autriche: le code de conduite de la BSCI garantit la liberté syndicale et fait explicitement référence aux conventions 87 et 98 de l'OIT.</p>
<p>Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)</p>	<p>fabric wear AG n'a pas établi de code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p> <p>Fournisseur en Autriche: le code de conduite de la BSCI interdit le travail des enfants et fait explicitement référence aux conventions 138 et 182 de l'OIT.</p>
<p>Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)</p>	<p>fabric wear AG n'a pas établi de code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p> <p>Fournisseur en Autriche: le code de conduite de la BSCI interdit le travail forcé et fait explicitement référence aux conventions 29 et 105 de l'OIT.</p>
<p>Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)</p>	<p>fabric wear AG n'a pas établi de code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p> <p>Fournisseur en Autriche: le code de conduite de la BSCI interdit la discrimination et fait explicitement référence aux conventions 100 et 111 de l'OIT.</p>

RÉMUNÉRATION





<p>L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?</p>	<p>fabric wear AG n'a pas établi de code de conduite qui prévoient de verser un salaire de subsistance à toutes les personnes employées sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p> <p>Fournisseur en Autriche: le code de conduite de la BSCI oblige uniquement à payer le salaire minimum légal, pas le salaire de subsistance.</p>
---	---

TEMPS DE TRAVAIL

<p>L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)</p>	<p>fabric wear AG n'a pas établi de code de conduite comprenant des dispositions qui prévoient de limiter le temps de travail hebdomadaire sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants) conformément aux normes fondamentales de l'OIT.</p> <p>Fournisseur en Autriche: le code de conduite de la BSCI exige que le temps de travail hebdomadaire soit limité (48 heures + 12 heures supplémentaires) et qu'un jour de repos soit accordé pour sept jours de travail. Il tolère toutefois des exceptions.</p>
---	---

CONTRÔLE	
Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?	<p>fabric wear AG n'a pas établi de code de conduite. Selon les informations communiquées, le directeur de fabric wear AG rencontre les principaux fournisseurs plusieurs fois par année pour planifier la production et effectuer des contrôles. Lors de ses visites, l'entreprise dit aussi contrôler les aspects suivants: le versement des salaires, les prestations sociales, les transports en commun, la liberté de croyance, les contrôles médicaux, etc.</p> <p>Fournisseur en Autriche: la BSCI exige de ses membres que, après 3 ans et demi, au moins 2/3 de leurs fournisseurs directs situés dans des pays à risques (mais pas les sous-traitants) aient été soumis à un audit. Les rapports de ces audits ne sont toutefois pas publiés. La BSCI publie un rapport annuel. Celui-ci ne donne toutefois pas de résultats détaillés pour chaque entreprise, mais seulement une synthèse des résultats des audits et des formations.</p>
Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?	<p>fabric wear AG n'a pas établi de code de conduite.</p> <p>Fournisseur en Autriche: En cas de non-respect du code de conduite, la BSCI prévoit l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions correctives (Corrective Action Plan, CAP). Les progrès doivent ensuite être vérifiés par un nouvel audit.</p>
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Aucune adhésion.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Aucune adhésion.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

fabric wear AG a répondu ultérieurement au questionnaire et s'est montrée très transparente.

La structure de la chaîne d'approvisionnement de fabric wear AG est simple et permet d'avoir une bonne vue d'ensemble. Elle compte trois fournisseurs directs, lesquels livrent à l'entreprise la majeure partie des marchandises. Le propriétaire de fabric wear AG est aussi l'un des associés d'une usine de production en Turquie. Il possède également des parts dans deux autres usines du pays. L'entreprise entretient des relations commerciales depuis plus de 5 ans avec tous ses fournisseurs.

Malgré ces points positifs, fabric wear AG ne dispose malheureusement pas d'un système de vérification indépendant. Bien que l'entreprise se montre ouverte et sensible aux questions relatives au travail, nous ne savons pas comment les conditions de travail dans les usines sont vérifiées. Or, des contrôles sont indispensables pour détecter des problèmes délicats tels que les

atteintes à la liberté syndicale, les heures supplémentaires obligatoires ou les insultes. Des contrôles indépendants et des enquêtes menées par des personnes de confiance, sur place, directement auprès des travailleurs et travailleuses, sont indispensables pour évaluer les relations commerciales.

A l'heure actuelle, les conditions sont réunies pour que l'entreprise fabric wear AG adhère à une initiative de vérification multipartite. La mise en place d'un système de vérification indépendant donnerait par ailleurs davantage de crédibilité à l'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail dans les usines.

Seule une petite partie de la production de fabric wear AG est destinée à des institutions publiques. Reste à déterminer comment l'entreprise pourrait prouver de manière claire qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.



Fischer & Co. AG, dont le siège se trouve à Triengen, propose depuis 1944 des vêtements professionnels pour diverses professions industrielles et artisanales. Les premières activités de cette entreprise remontent au XIX^e siècle.

Portrait d'entreprise





NOM de l'entreprise	Fischer & Co. AG Triengen
SIÈGE	Triengen, Suisse
Année de FONDATION	1944
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Inconnu
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	Un point de vente à Triengen, Suisse
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Fabrication et vente de vêtements professionnels
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Aucune marque propre connue
Pays de PRODUCTION	Inconnu
CLIENTS fournis par l'entreprise	Diverses professions, dont peintres, plâtriers, menuisiers, charpentiers, jardiniers, ouvriers du bâtiment, électriciens, chauffeurs

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC et n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise n'a fourni aucune information sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, les pays de production et les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Fischer & Co. AG ne publie pas de bilan social.
CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	Nous ne savons pas si l'entreprise a établi un code de conduite. Fischer & Co. AG ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.

<p>Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?</p>	<p>On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite.</p>
<p>NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT</p>	
<p>LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)</p>	
<p>Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)</p>	
<p>Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)</p>	<p>On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p>
<p>Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)</p>	
<p>RÉMUNÉRATION</p>	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?</p>	<p>Il n'y a aucune obligation connue de payer un salaire de subsistance, ni même le salaire minimum légal, sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p>
<p>TEMPS DE TRAVAIL</p>	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)</p>	<p>On ignore si l'entreprise a pris des mesures pour limiter le temps de travail hebdomadaire sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants) conformément aux normes fondamentales de l'OIT.</p>
<p>CONTRÔLE</p>	
<p>Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?</p>	<p>Nous ne savons pas si l'entreprise a établi un code de conduite et si elle en vérifie la mise en œuvre.</p>
<p>Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?</p>	<p>L'entreprise n'a fourni aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains et des droits du travail.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?</p>	<p>Aucune adhésion connue.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?</p>	<p>Aucune adhésion connue.</p>

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

Fischer & Co. AG n'a pas répondu au questionnaire ni réagi aux autres demandes de la DB. Le manque total de transparence sur les conditions de production et le respect des normes sociales laisse supposer que l'entreprise Fischer & Co. AG ne s'est, jusqu'à maintenant, pas intéressée à cette thématique, ou de manière très lacunaire.

Nous ne savons pas combien de sites de production de la chaîne d'approvisionnement se trouvent dans des pays où le respect des normes fondamentales de l'OIT est problématique.

Nous ne savons pas non plus si l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques et, le cas

échéant, de quelle manière elle pourrait prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Fischer & Co. AG à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.



L'entreprise propose des services de location pour environ 300 produits différents (linge de lit, linge de bain, linge de table ainsi que vêtements professionnels) et loue chaque année quelque 30 000 articles. La société sœur de l'entreprise, Intersteri AG, a été fondée en 1998. Elle est spécialisée dans le traitement des articles hygiéniques. Son usine principale, qui se trouve à Thoune, peut traiter 10 tonnes de linge en une journée de travail.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Grosswäscherei Reinhard AG
SIÈGE	Thoune, Suisse
Année de FONDATION	1933: début des activités de l'entreprise, 1968: création de la société anonyme
PROPRIÉTAIRE	Reinhard Holding AG (entreprise familiale)
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Environ 10 mio CHF
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Environ 50 employé·e·s
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	Une blanchisserie à Thoune, Suisse
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	L'entreprise propose des services de location, de réparation et de nettoyage des textiles ainsi que de leasing, d'entretien et de nettoyage des vêtements professionnels.
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Pas de marques propres.
Pays de PRODUCTION	Selon l'entreprise, les produits proposés sont fabriqués en Suisse (40 %) et dans l'UE (60 %).
CLIENTS fournis par l'entreprise	Parmi les clients des services combinés de location et de nettoyage, on trouve, selon les médias, environ 30 hôtels, 6 hôpitaux, des maisons de retraite, des cliniques et services de soin ainsi que quelque 200 entreprises industrielles basées dans toute la Suisse, pour lesquelles l'entreprise gère et entretient les vêtements professionnels.

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise a répondu au questionnaire de la CCC et a fourni quelques documents complémentaires.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise a fourni quelques informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement et les régions où sont fabriqués les produits, mais pas sur les pays de production ni sur les sites de production.

BILAN social (rapport annuel)? Selon les informations communiquées, l'entreprise ne publie pas de bilan social.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un **CODE DE CONDUITE** complet? L'entreprise publie sa philosophie d'entreprise, dans laquelle elle donne des détails sur sa responsabilité sociale envers les travailleurs et travailleuses engagé-e-s au sein même de l'entreprise. Ces informations sont très transparentes et donnent des précisions sur les salaires minimums payés et les prestations sociales fournies au siège de l'entreprise à Thoune.

Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la **PLUS STRICTE PRÉVAUT**? Toutefois, cette philosophie ne mentionne pas les normes fondamentales du travail (Déclaration universelle des droits de l'homme, normes fondamentales de l'OIT et lois locales relatives au travail) concernant la production des vêtements professionnels que l'entreprise se procure et qu'elle met à disposition de ses clients.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE
(Conventions 87 et 98 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT)

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT)

On ignore si l'entreprise Grosswäscherei Reinhard s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (production des vêtements professionnels qu'elle se procure et qu'elle met à disposition de ses clients).

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?

On ignore si l'entreprise s'engage à payer un salaire de subsistance à toutes les personnes employées sur sa chaîne d'approvisionnement (production des vêtements professionnels qu'elle se procure et qu'elle met à disposition de ses clients: location, leasing, vente).

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter **LA DURÉE DE TRAVAIL** hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)

On ignore si l'entreprise s'engage à limiter le temps de travail sur sa chaîne d'approvisionnement (production des vêtements professionnels qu'elle se procure et qu'elle met à disposition de ses clients: location, leasing, vente).

CONTRÔLE

Comment l'entreprise **VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT** de son code de conduite?





Que se passe-t-il en cas de **NON-RESPECT** du code de conduite?

On ignore si l'entreprise s'engage en faveur du respect des normes fondamentales du travail en ce qui concerne la production des vêtements qu'elle se procure et met à disposition ni si elle vérifie que ces normes sont respectées.

Selon les informations communiquées, l'entreprise effectue régulièrement des contrôles dans les usines. Si des infractions sont constatées, elle prend des mesures correctives.

L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Aucune adhésion connue.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Aucune adhésion connue.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

Le fait que Grosswäscherei Reinhard publie sa philosophie d'entreprise est une preuve de l'engagement social de l'entreprise dans son usine à Thoune. Toutefois, cette philosophie n'est pas contraignante pour les producteurs de la chaîne d'approvisionnement.

Grosswäscherei Reinhard cherche à renforcer l'importance de son site en Suisse et fait produire ses linges éponge par une usine dans le canton de Berne. L'entreprise ne produit pas elle-même des vêtements professionnels et se procure ceux qu'elle propose par des intermédiaires. Elle tient à ce que ces vêtements soient produits en Suisse ou dans l'UE. On ignore toutefois si (et de quelle manière) l'entreprise cherche à connaître l'origine des produits (sur la chaîne d'approvisionnement) et si elle vérifie les conditions de travail relatives à la production. Or, les conditions de travail sur les sites de production situés en Europe ou à l'intérieur de l'UE peuvent aussi être problématiques. De plus, à l'intérieur de l'UE, la production est souvent délocalisée dans des pays où les salaires sont bas (par ex. en Macédoine, en Bosnie, etc.). Par conséquent, même en Europe, le respect des normes fondamentales de l'OIT n'est pas toujours garanti et doit être exigé activement sur la chaîne d'approvisionnement.

La présence d'intermédiaires sur la chaîne d'approvisionnement complique la mise en œuvre de mesures visant à améliorer les conditions de travail. C'est pourquoi Grosswäscherei Reinhard devrait réduire la part de produits achetés à des intermédiaires, privilégier les achats directs et chercher à connaître l'origine de tous les produits afin de savoir où et dans quelles conditions ils ont été fabriqués.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Grosswäscherei Reinhard à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.

L'entreprise fournit notamment des produits à des institutions publiques. Selon les informations communiquées, les clients n'exigent jamais la preuve que les normes sociales sont respectées. Grosswäscherei Reinhard note que les institutions publiques préfèrent de plus en plus les services de nettoyage basés à l'étranger, car le coût de la main d'œuvre y est plus bas.



Berufskleider und Hemden

Hüsler Berufskleider AG a été fondée en 2001. L'entreprise de nettoyage allemande du groupe Bardusch, actif dans le monde entier, en détient 80 % des parts. Hüsler Berufskleider AG produit la plus grande partie des marchandises dans son usine de production en Slovaquie. L'entreprise produit chaque jour environ 1200 vêtements de travail. Selon les informations communiquées, Hüsler Berufskleider AG compte quelque 10 000 clients.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Hüsler Berufskleider AG
SIÈGE	Sirnach, Suisse
Année de FONDATION	2001
PROPRIÉTAIRE	Kurt Hüsler
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	11,566 mio CHF
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Suisse: 16 personnes Slovaquie: 210 couturières
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	1 point de vente à Sirnach (Suisse) ainsi que des magasins en ligne
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Distribution de vêtements professionnels et d'articles de protection
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Aucune marque propre connue
Pays de PRODUCTION	– 80–90% des marchandises sont produites dans la filiale de l'entreprise en Slovaquie. – Autres sites de production: notamment en Bulgarie et en Turquie.
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: armasuisse, La Poste, les CFF, des hôpitaux, des maisons de retraite, des résidences médicalisées, la Zentralwäscherei de Zurich, Bardusch Basel et SR-Technics de l'aéroport de Zurich.

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire mais a accepté de prendre position, par téléphone et par courriel, sur certaines questions du questionnaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise a fourni quelques informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, les pays de production et les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Hüsler Berufskleider AG ne publie pas de bilan social.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un **CODE DE CONDUITE** complet?

Hüsler Berufskleider AG et Hüsler Produktion S.R.O. (filiale en Slovaquie) sont toutes deux certifiées FLO.

Les standards FLO pour le coton incluent le respect des normes fondamentales de l'OIT et des lois locales relatives au travail mais ne font pas explicitement référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme et n'engagent pas à payer un salaire de subsistance dans la confection.

Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la **PLUS STRICTE PRÉVAUT**?

Les standards FLO pour le coton précisent que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE
(Conventions 87 et 98 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT)

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT)

Les standards FLO pour le coton précisent que les entreprises certifiées doivent prouver qu'elles s'engagent pour le respect des normes fondamentales de l'OIT.

De plus, selon ces standards, 5 des 8 conventions fondamentales de l'OIT, à savoir les conventions 29, 105, 87, 98 et 182, sont des exigences minimales pour l'obtention du certificat FLO. Si la FLO constate qu'une entreprise ne respecte pas ces 5 conventions, elle interrompt le processus de certification ou suspend le certificat.

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?

Les standards FLO pour le coton ne prévoient aucune obligation de verser un salaire de subsistance.

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter **LA DURÉE DE TRAVAIL** hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)

Les standards FLO pour le coton prévoient que le temps de travail pour une semaine de travail standard soit limité conformément à la convention 1 de l'OIT.

Les entreprises doivent prouver qu'elles respectent l'obligation de limiter le temps de travail. Toutefois, cette obligation ne fait pas partie des exigences minimales pour l'obtention du certificat FLO. Le non-respect de cette obligation n'entraîne donc pas l'interruption du processus de certification ou la suspension du certificat.

CONTRÔLE





Comment l'entreprise **VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT** de son code de conduite?

Plusieurs moyens permettent aux entreprises de prouver qu'elles satisfont aux exigences de la FLO pour le coton, notamment: le standard SA8000, l'adhésion à des initiatives standards, des certificats délivrés par des associations de commerce équitable ou des syndicats ou des rapports d'audits établis par des organismes indépendants.

Les preuves acceptées pour satisfaire aux exigences minimales sur la chaîne d'approvisionnement peuvent considérablement varier en importance, en précision, mais aussi en crédibilité. Les standards FLO pour le coton visent à rendre la production de coton (en tant que matière première) et sa commercialisation équitables. La certification FLO ne garantit donc pas toujours des contrôles approfondis au niveau de la confection (usine de vêtements).

Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?	Si une entreprise ne satisfait pas à l'une des exigences minimales de la FLO, le certificat FLO peut lui être refusé ou retiré.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Aucune adhésion connue.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Aucune adhésion connue.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

Hüsler Berufskleider AG n'a pas répondu au questionnaire, mais a réagi aux autres demandes de la DB et a accepté de fournir des informations par téléphone et par courriel.

Hüsler Berufskleider AG a choisi d'établir son site de production en Slovaquie, où elle a installé une usine. Le siège de Hüsler Berufskleider AG ainsi que sa filiale sont tous deux certifiés par la Fairtrade International Organization (FLO).

L'entreprise fournit notamment des produits aux institutions publiques. Selon les informations communiquées, le fait que l'entreprise soit certifiée FLO démontre qu'elle respecte les critères sociaux.

La Fairtrade International Organization (FLO), mieux connue en Suisse sous le nom de Max Havelaar, définit des standards pour le coton et accorde le label FLO aux produits en coton qui respectent ces standards. Une organisation de certification et de vérification indépendante, FLO-Cert, vérifie que toutes les exigences requises pour l'obtention du certificat sont remplies. Le label Fairtrade (commerce équitable) certifie donc que les standards du commerce équitable au niveau international ont été respectés dans la production du coton. Ces standards incluent notamment les garanties suivantes: versement d'un prix minimum pour le coton, paiement de la prime de commerce équitable, partenariats commerciaux à long terme, traçabilité des produits, respect de critères environnementaux, etc. De plus, FLO-Cert

garantit le respect de certaines normes relatives aux conditions de travail dans la production du coton. Toutefois, la certification FLO ne garantit pas que les normes fondamentales de l'OIT (et d'autres normes relatives aux conditions de travail) ont été respectées sur toute la chaîne de production. Pour ce qui est des conditions de production, FLO-Cert vérifie uniquement que l'entreprise qui produit du coton équitable dispose de certains outils pour améliorer les conditions de travail sur la chaîne de production. Le label FLO certifie la matière première et non le produit fini (vêtement). Par conséquent, cette certification ne prouve pas que, au niveau de l'usine de production des vêtements, les conditions de travail sont irréprochables. En résumé, l'utilisation de coton équitable et/ou de coton biologique constitue un progrès dans la production de coton, mais des mesures complémentaires sont nécessaires afin d'améliorer les conditions de travail dans la transformation du coton.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait – en plus de la certification FLO –, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Hüsler Berufskleider AG à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.



En tant qu'entreprise offrant un service complet, Image Wear fournit, avec ses partenaires logistiques, toutes les prestations pour la mode d'entreprise (corporate fashion). Elle livre des clients dans toute l'Europe et propose des solutions personnalisées en matière de vêtements professionnels. Parmi ses clients, elle compte des hôtels, des lignes aériennes et des compagnies ferroviaires. Image Wear importe des vêtements produits par l'entreprise américaine Cintas, le principal fournisseur d'uniformes en Amérique du Nord. Cintas compte plus de 900 000 clients et plus de 430 points de vente. Elle emploie quelque 30 000 personnes, et son chiffre d'affaires pour 2011 s'élève à 3,8 milliards de dollars, avec un bénéfice d'environ 247 millions de dollars.

Portrait d'entreprise





NOM de l'entreprise	Image Wear AG
SIÈGE	Zurich, Suisse
Année de FONDATION	1988
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Inconnu
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	Inconnu
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Production, commercialisation et vente d'uniformes. Image Wear conçoit des vêtements professionnels personnalisés et offre des prestations complémentaires (notamment service et logistique). L'entreprise fabrique des vêtements pour les professionnels de la vente, les Eglises, le personnel de certaines manifestations, les hôtesses, le personnel de service, le personnel de maintenance et le personnel de surveillance.
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Aucune marque propre connue. L'entreprise est le seul importateur de la marque américaine Cintas pour la vente en Europe. Image wear importe et vend d'autres marques en provenance de Grande-Bretagne.
Pays de PRODUCTION	– Propre production: Europe de l'Ouest et du Sud, Asie – Cintas: 84 fournisseurs directs dans 21 pays (au total, 179 sites de production). Détails sur les pays/sites de production inconnus.
CLIENTS fournis par l'entreprise	– Image Wear: notamment AMAG, Beau Rivage, Casino de Lucerne, Dropta (pharmacie), Hotelplan, Privatair, ZSC Lions, Harrods, Intercontinental (ligne aérienne), Matterhorn Gotthard Bahn, Dolder Grand (hôtel de luxe) – Cintas: clients notamment dans les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie et de la santé

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	Image Wear AG: n'a pas répondu au questionnaire de la CCC et n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	Image Wear AG: n'a pas fourni d'informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, les pays de production et les sites de production. Cintas: publie sur son site internet quelques informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, mais pas sur les pays de production et les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Image Wear AG: ne publie pas de bilan social. Cintas: publie un rapport portant sur les aspects sociaux et environnementaux. Ce rapport ne correspond toutefois pas à la norme internationale Global Reporting Initiative (GRI).
CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	Image Wear AG: selon les informations publiées sur son site internet, l'entreprise dispose de lignes de conduite (code of conduct/ ethics) à l'intention de ses fournisseurs, qui ne sont toutefois pas publiées. L'entreprise ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail. Cintas: l'entreprise a établi un code de conduite, qu'elle publie. Elle ne s'engage toutefois pas, dans ce code, à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme.
Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?	Image Wear AG: l'entreprise dispose de lignes de conduite (code of conduct/ ethics) à l'intention de ses fournisseurs, mais nous ne savons pas si celles-ci précisent que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut. Cintas: le code de conduite ne précise pas que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.
NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT	
LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)	Image Wear AG: l'entreprise dispose de lignes de conduite (code of conduct/ ethics) à l'intention de ses fournisseurs, mais nous ne savons pas si celles-ci les obligent à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants). Cintas: le code de conduite fait explicitement référence aux 8 normes fondamentales de l'OIT. Toutefois, il manque une formulation contraignante qui oblige les fournisseurs à respecter la norme fondamentale de l'OIT relative à la liberté syndicale.
Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)	
Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)	
Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)	

RÉMUNÉRATION	
L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?	<p>Image Wear AG: aucune obligation connue de payer un salaire de subsistance ou le salaire minimum sur la chaîne d'approvisionnement (fournisseurs/sous-traitants). Les directives pour les fournisseurs (code of conduct/ethics) ne sont pas publiées.</p> <p>Cintas: l'entreprise s'engage uniquement à payer le salaire minimum légal, défini au niveau local et en usage dans l'industrie. Elle ne s'engage pas à verser un salaire de subsistance à toutes les personnes employées sur sa chaîne d'approvisionnement (fournisseurs/sous-traitants).</p>
TEMPS DE TRAVAIL	
L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)	<p>Image Wear AG: on ignore si l'entreprise a pris des mesures pour limiter le temps de travail hebdomadaire sur sa chaîne d'approvisionnement conformément aux normes fondamentales de l'OIT.</p> <p>Cintas: le code de conduite fait seulement référence aux lois nationales et ne mentionne pas explicitement la limitation du temps de travail.</p>
CONTRÔLE	
Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?	<p>Image Wear AG: sur son site internet, l'entreprise écrit qu'elle effectue chaque année des contrôles chez ses fournisseurs. Nous ne savons pas qui effectue ces contrôles ni sur quelles normes ils se fondent.</p> <p>Cintas: soumet chaque année ses fournisseurs à des contrôles effectués par des auditeurs externes.</p>
Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?	<p>Image Wear AG: l'entreprise ne donne aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains ou des droits du travail.</p> <p>Cintas: en cas d'infraction constatée au code de conduite, l'entreprise prend des mesures d'actions correctives. D'après le rapport annuel de Cintas, ces dernières se concentrent sur les normes de sécurité.</p>
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Image Wear AG et Cintas: aucune adhésion connue.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Image Wear AG et Cintas: aucune adhésion connue.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

Image Wear AG n'a pas répondu au questionnaire ni réagi aux autres demandes de la DB. Le manque total de transparence sur les conditions de production et le respect des normes sociales laisse supposer que l'entreprise Image Wear AG ne s'est, jusqu'à maintenant, pas intéressée à cette thématique, ou de manière très lacunaire.

Image Wear explique sur son site internet que des contrôles sont effectués chaque année sur place chez les fournisseurs, conformément aux lignes directrices de l'entreprise (code of conduct/ethics). Lorsque des infractions comme le travail des enfants ou des conditions de travail intolérables sont constatées chez des fournisseurs, ceux-ci sont exclus des relations commerciales. Il est toutefois difficile de savoir comment l'entreprise peut prouver qu'elle les exclut réellement.

En se fondant sur les documents publiés, il est difficile de savoir si Image Wear AG assume vraiment sa responsabilité d'entreprise, où et dans quelles conditions ses propres produits sont fabriqués et selon quels critères elle choisit les fournisseurs des marques qu'elle distribue. L'entreprise distribue notamment la marque Cintas,

qui, selon son code de conduite, s'engage à améliorer les conditions de travail sur les sites de production.

On ignore combien de sites de production de la chaîne d'approvisionnement se trouvent dans des pays ou régions où le respect des normes fondamentales de l'OIT, comme le droit d'association et de négociation collective, est problématique.

Nous ne savons pas non plus si (et dans quelle mesure) l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques et, le cas échéant, de quelle manière elle pourrait prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Image Wear AG à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.



L'entreprise commerciale Importexa SA a été fondée en 1976. Depuis plus de 30 ans, elle se consacre à la création de vêtements et d'accessoires sur mesure pour des entreprises privées et publiques. Outre en Suisse romande, l'entreprise est également présente depuis plus de 15 ans à Paris et à Zurich. Sous sa propre marque «Fairwell», Importexa distribue une gamme de vêtements produits avec du coton biologique et/ou issu du commerce équitable (Max Havelaar). Afin de garantir la traçabilité des vêtements professionnels Fairwell, Importexa a développé un outil en ligne pour les consommateurs et consommatrices (www.fairwell.ch). A côté de la marque bio-équitable Fair Well, Importexa distribue des vêtements professionnels conventionnels sous la marque ISA Technical Wear.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Importexa SA
SIÈGE	Lutry, Suisse
Année de FONDATION	1976
PROPRIÉTAIRE	Philippe Cloux
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	10,5 mio CHF
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	23 employé·e·s
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	2 points de vente en Suisse et 4 dans le monde
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Vêtements professionnels ainsi qu'habits et accessoires promotionnels
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	– ISA Technical Wear – Fairwell
Pays de PRODUCTION	Chine (60 %), Tunisie (25%), Turquie (8 %), Inde (7 %)
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: des cantons, des villes, Nestlé, Breitling, Swatch Group, la Banque Cantonale Vaudoise, l'aéroport de Genève, Hublot.

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise a répondu au questionnaire de la CCC et a fourni ultérieurement un document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise donne des informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement ainsi que sur les pays de production, mais pas sur les sites de production.

BILAN social (rapport annuel)? L'entreprise indique qu'elle publie un bilan social. Celui-ci n'est toutefois pas accessible au public.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un **CODE DE CONDUITE** complet? L'entreprise dispose d'une charte éthique accessible au public et, depuis janvier 2012, d'une version actualisée de son code de conduite. Ce dernier tient compte des normes fondamentales de l'OIT et les mentionne de manière explicite. L'entreprise ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les lois locales du travail ou à verser un salaire de subsistance.

Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la **PLUS STRICTE PRÉVAUT**? Le code de conduite (en vigueur depuis janvier 2012) stipule que lorsque les normes de travail locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT) Le code de conduite (en vigueur depuis janvier 2012) engage au respect des droits syndicaux (avec référence à la convention 98), mais ne mentionne pas explicitement la convention 87 de l'OIT.

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT) Le code de conduite (en vigueur depuis janvier 2012) comprend l'interdiction du travail des enfants et fait explicitement référence aux normes fondamentales 138 et 182 de l'OIT.

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT) Le code de conduite (en vigueur depuis janvier 2012) comprend l'interdiction du travail forcé et fait explicitement référence aux normes fondamentales du travail 29 et 105 de l'OIT.

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT) Le code de conduite (en vigueur depuis janvier 2012) comprend l'interdiction de la discrimination et fait explicitement référence aux normes fondamentales 100 et 111 de l'OIT.

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)? Dans son code de conduite, Importexa SA ne s'engage pas au paiement d'un salaire de subsistance sur les sites de production.

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter **LA DURÉE DE TRAVAIL** hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT) Le code de conduite comprend une référence générale aux directives de l'OIT en matière de réglementation du temps de travail. L'entreprise ne s'engage toutefois pas explicitement à limiter le temps de travail hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires à 12 heures par semaine maximum. Il n'est pas établi que celles-ci doivent être exceptionnelles et majorées.





CONTRÔLE

Comment l'entreprise **VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT** de son code de conduite? Les contrôles sur les sites de production sont réalisés par une société externe, ACT International.

Que se passe-t-il en cas de **NON-RESPECT** du code de conduite? L'entreprise indique qu'en cas de violations graves des droits du travail et des droits humains, elle met en œuvre un plan correctif.

L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Importexa est membre de SEDEX, une banque de données online favorisant les échanges de résultats d'audits entre les entreprises.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Aucune adhésion.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

Importexa SA s'est montrée ouverte aux demandes de la DB et a répondu au questionnaire. Entre le questionnaire et la publication des portraits d'entreprises, l'entreprise a adapté et amélioré son code de conduite. Il manque cependant toujours des éléments importants, tels que le fait de s'engager à payer un salaire de subsistance ou à limiter clairement le temps de travail. Point positif: tant le code de conduite que la charte éthique et les certificats sont accessibles au public.

L'entreprise se procure 80% de son volume total d'achats directement auprès de 5 fournisseurs. L'entreprise entretient des relations commerciales de plus de 5 ans avec la plupart des fournisseurs. Il est possible d'avoir un bon aperçu de cette partie de la chaîne d'approvisionnement. Toutefois, les 20% restants du volume d'achat se font auprès de 10 intermédiaires environ.

La présence d'intermédiaires sur la chaîne d'approvisionnement complique la mise en œuvre de mesures visant à améliorer les conditions de travail. C'est pourquoi Importexa SA devrait réduire la part de produits achetés à des intermédiaires, privilégier les achats directs et chercher à connaître l'origine de tous les produits afin de savoir où et dans quelles conditions ils ont été fabriqués.

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans le renforcement des droits des travailleurs et travailleuses et l'amélioration des conditions de travail. Or, Importexa SA produit une partie de ses marchandises dans des pays ou régions où les droits syndicaux ne sont pas toujours garantis. Dans ces pays, l'entreprise devrait prendre des mesures spéciales afin de garantir que les ouvriers et ouvrières soient représentés de manière adéquate.

Importexa SA ne s'engage pas à payer un salaire de subsistance à tous les travailleurs et travailleuses de sa chaîne d'approvisionnement. Or, le salaire minimum légal ne représente que 15 à 60% du salaire de subsistance et ne couvre pas les besoins de base des travailleurs et

travailleuses et de leur famille. Importexa SA devrait agir dans les plus brefs délais pour garantir le versement du salaire de subsistance sur sa chaîne d'approvisionnement.

La société Importexa Euro Concept (IEC) a été labellisée par Max Havelaar France en 2008. La Fairtrade International Organization (FLO), mieux connue en Suisse sous le nom de Max Havelaar, définit des standards pour le coton et accorde le label FLO aux produits en coton qui respectent ces standards. Une organisation de certification et de vérification indépendante, FLO-Cert, vérifie que toutes les exigences requises pour l'obtention du certificat sont remplies. Le label Fairtrade (commerce équitable) certifie donc que les standards du commerce équitable au niveau international ont été respectés dans la production du coton. Ces standards incluent notamment les garanties suivantes: versement d'un prix minimum pour le coton, paiement de la prime de commerce équitable, partenariats commerciaux à long terme, traçabilité des produits, respect de critères environnementaux, etc. De plus, FLO-Cert garantit le respect de certaines normes relatives aux conditions de travail dans la production du coton. Toutefois, la certification FLO ne garantit pas que les normes fondamentales de l'OIT (et d'autres normes relatives aux conditions de travail) ont été respectées sur toute la chaîne de production. En ce qui concerne les conditions de production, FLO-Cert vérifie uniquement que l'entreprise qui produit du coton équitable dispose de certains outils pour améliorer les conditions de travail sur sa chaîne de production. Le label FLO certifie la matière première et non le produit fini (vêtement). Par conséquent, cette certification ne garantit pas que, au niveau de l'usine de production des vêtements, les conditions de travail sont irréprochables. De plus, la certification ne vaut que pour la chaîne de production du produit en coton issu du commerce équitable, et non pour toute la chaîne de production de l'entreprise. Pour Importexa SA, on ignore quelle part du

coton est issue du commerce équitable et quelle part provient de l'agriculture traditionnelle. En résumé, l'utilisation de coton équitable et/ou de coton biologique constitue un progrès dans la production de coton, mais des mesures complémentaires sont nécessaires afin d'améliorer les conditions de travail dans la transformation du coton.

On ignore dans quelle mesure l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques et, le cas échéant, de quelle manière elle pourrait prouver qu'elle respecte certaines normes sociales.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Importexa SA à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.



THE ALL IN ONE COMPANY

JAS AG a été fondée en 1982. L'entreprise compte 3500 clients, auxquels elle fournit chaque année 400 000 articles (leasing/vente). En octobre 2008, JAS AG est devenue une filiale du groupe allemand LHD. Le groupe LHD possède 20 points de vente en Allemagne. Il travaille sur contrat avec des blanchisseries et compte des partenaires logistiques dans le monde entier. Le rachat de JAS AG a permis au groupe d'élargir son choix de prestations dans les secteurs de la mode et du design. En octobre 2009, le groupe LHD a racheté une part importante du groupe Lion Appareil, qui produit des vêtements et des équipements de protection contre le feu.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	JAS AG
SIÈGE	Aarburg, Suisse
Année de FONDATION	1982
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Env. 20 mio CHF (chiffre d'affaires connu pour 2010 uniquement)
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Environ 60 employé·e·s
Nombre de POINT S DE VENTE/MAGASINS	Un point de vente à Aarburg, Suisse
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Conception, développement, production et distribution de textiles/vêtements de travail
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	– Prestige by jas – HPS (High Protection System) by jas
Pays de PRODUCTION	Entre autres: Macédoine, Turquie, Slovaquie
CLIENTS fournis par l'entreprise	JAS AG: entre autres polices communales et cantonales, services du feu, Hôtel Giardino Ascona, Galliker Transport & Logistics, Planzer, Swiss International Airlines, Edelweiss Air, BLS, CFF, armasuisse, Swisscom, Sunrise, Mobilezone, Interdiscount, Coop (vêtements de travail pour les employé·e·s). Groupe LHD: notamment la Police fédérale et la Bundeswehr (armée nationale allemande), US Army, Air Berlin.

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC, mais a fourni ultérieurement quelques informations.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise n'a donné aucune information sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, les pays de production et les sites de production.

<p>BILAN social (rapport annuel)?</p>	<p>JAS AG ne publie pas de bilan social.</p> <p>L'entreprise est membre de l'initiative d'entreprises en matière de vérification BSCI (Business Social Compliance Initiative). La BSCI ne publie pas un rapport détaillé sur chacun de ses membres décrivant précisément son engagement pour l'amélioration des conditions de travail sur la chaîne d'approvisionnement; elle publie uniquement un rapport annuel général qui fait la synthèse des résultats des audits et des formations.</p>
<p>CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)</p>	
<p>L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?</p>	<p>En tant que membre de la BSCI, JAS AG s'engage à respecter le code de conduite de cette initiative. Le code de conduite de la BSCI vaut pour tous les fournisseurs et sous-traitants de la chaîne d'approvisionnement de JAS AG. Il n'exige toutefois pas le paiement d'un salaire de subsistance.</p> <p>Le groupe LHD, auquel appartient JAS AG, a établi un code de conduite qui vaut pour tous les fournisseurs du groupe LHD et l'a publié.</p>
<p>Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?</p>	<p>Le code de conduite de la BSCI, que JAS AG s'engage à respecter, précise que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.</p> <p>Le code de conduite du groupe LHD comprend l'obligation de respecter les lois nationales, mais ne précise pas que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.</p>
<p>NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT</p>	
<p>LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)</p>	<p>Le code de la BSCI mentionne la liberté syndicale et fait explicitement référence aux conventions 87 et 98 de l'OIT.</p> <p>Le code de conduite du groupe LHD n'exige pas le respect des conventions 87 et 98 de l'OIT. Selon JAS AG, le respect des normes fondamentales de l'OIT est garanti par les conditions générales de vente (CGV). On ignore toutefois quelles sont les conventions mentionnées dans ces conditions et si l'obligation de respecter les normes de l'OIT vaut pour toute la chaîne d'approvisionnement.</p> <p>De plus, l'entreprise n'a pas pris de mesures spéciales pour les pays de production de ses marchandises où la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective ne sont pas garantis.</p>
<p>Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)</p>	<p>Le code de la BSCI inclut l'interdiction du travail des enfants et fait explicitement référence aux conventions 138 et 182 de l'OIT.</p> <p>Le code de conduite du groupe LHD inclut l'interdiction du travail des enfants et fait explicitement référence à la convention 138 de l'OIT, mais pas à la convention 182. Selon JAS AG, le groupe LHD s'engage, dans ses conditions générales de vente, à respecter les normes fondamentales de l'OIT. On ignore toutefois quelles sont les conventions mentionnées dans ces conditions et si l'obligation de respecter les normes de l'OIT vaut pour toute la chaîne d'approvisionnement.</p>
<p>Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)</p>	<p>Le code de la BSCI inclut l'interdiction du travail forcé et fait explicitement référence aux conventions 29 et 105 de l'OIT.</p> <p>Le code de conduite du groupe LHD précise que nul ne devrait être engagé contre sa volonté ou forcé au travail, mais n'oblige pas explicitement à respecter les conventions 29 et 105 de l'OIT. Selon JAS AG, le respect des normes fondamentales de l'OIT est garanti par les conditions générales de vente (CGV). On ignore toutefois quelles sont les conventions mentionnées dans ces conditions et si l'obligation de respecter les normes de l'OIT vaut pour toute la chaîne d'approvisionnement.</p>

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT)

Le code de la **BSCI** inclut l'interdiction de la discrimination et fait explicitement référence aux conventions 100 et 111 de l'OIT.

Le code de conduite du **groupe LHD** mentionne l'obligation de respecter l'égalité des chances et la non-tolérance de la discrimination mais ne précise pas explicitement l'obligation de respecter les conventions 100 et 111 de l'OIT.

Selon JAS AG, le respect des normes fondamentales de l'OIT est garanti par les conditions générales de vente (CGV). On ignore toutefois quelles sont les conventions mentionnées dans ces conditions et si cette obligation vaut pour toute la chaîne d'approvisionnement.

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à toutes les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?

Le code de conduite de la **BSCI** n'exige pas de ses membres le paiement d'un salaire de subsistance à toutes les personnes employées sur leur chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants). Il exige toutefois le paiement du salaire minimum légal.

Le **groupe LHD** ne s'engage pas à verser un salaire de subsistance. Dans son code de conduite et ses conditions générales de vente, il ne mentionne que l'obligation de payer le salaire minimum légal dans le pays concerné.

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter **LA DURÉE DE TRAVAIL** hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)

Le code de la **BSCI** exige que le temps de travail hebdomadaire soit limité (48 heures + 12 heures supplémentaires) et que les employé-e-s bénéficient d'un jour de repos tous les sept jours, mais il tolère des exceptions.

Le **groupe LHD** exige uniquement de ses fournisseurs qu'ils respectent les lois nationales et le temps de travail maximum établi par ces lois.

CONTRÔLE

Comment l'entreprise **VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT** de son code de conduite?

Selon les informations communiquées, JAS AG a commencé, après son adhésion à la **BSCI**, à effectuer des audits chez ses fournisseurs. La BSCI exige de ses membres qu'au moins 2/3 de leurs fournisseurs directs (mais pas des sous-traitants) situés dans des pays à risque aient été soumis à un audit après 3 ans et demi. Toutefois, les rapports des audits ne sont pas publiés et le siège de l'entreprise membre n'est soumis à aucun contrôle.

Selon JAS AG, le **groupe LHD** effectue régulièrement des audits chez ses fournisseurs afin de vérifier notamment le respect des normes fondamentales de l'OIT.

Que se passe-t-il en cas de **NON-RESPECT** du code de conduite?

JAS AG ne fournit aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains et des droits du travail.

En cas de non-respect du code de conduite, la **BSCI**, dont JAS AG est membre, prévoit l'établissement et la mise en œuvre d'un «plan d'actions correctives» (Corrective Action Plan, CAP). Les progrès doivent être évalués par un nouvel audit.

Selon JAS AG, pour le **groupe LHD**, enfreindre les normes fondamentales de l'OIT (infractions décelées par les audits) peut conduire à la rupture de la relation commerciale avec le fournisseur fautif.





L'entreprise est-elle membre d'une **INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION** (Business monitoring initiative)?

JAS AG: Business Social Compliance Initiative (BSCI).
Groupe LHD: aucune adhésion connue.

L'entreprise est-elle membre d'une **INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?**

JAS AG: aucune adhésion connue.
Groupe LHD: aucune adhésion connue.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

JAS AG a réagi ultérieurement à la demande de renseignements de la DB. De manière générale, l'entreprise ne fait pas preuve de transparence sur tous les sujets.

En tant que membre de la Business Social Compliance Initiative (BSCI), JAS AG a mis en place un système de vérification et s'est engagée à respecter le code de conduite de la BSCI. La BSCI est une initiative privée. Cette initiative manque de légitimité, car elle ne prend pas en compte la voix de la société civile. Certains partenaires sociaux, tels les syndicats et les ONG, ne sont pas représentés dans son comité. La BSCI est née de l'initiative d'entreprises voulant mettre leurs efforts en commun et soucieuses d'éviter les doublons dans leurs audits respectifs. L'objectif de la BSCI est d'améliorer les conditions de travail sur les sites de production au moyen d'audits et de mesures correctives en cas d'infractions constatées, ainsi que de formations pour la direction et les travailleurs et travailleuses. Toutefois, sans une vérification par un organisme multipartite indépendant qui collabore avec des syndicats et des ONG sur place, de nombreuses infractions ne peuvent être décelées. De plus, prendre des mesures au niveau des sites de production n'est pas suffisant. La politique d'approvisionnement de l'entreprise a aussi une influence directe sur les possibilités d'amélioration des conditions de travail dans les usines. En ne procédant pas à des analyses indépendantes régulières de la politique de responsabilité sociale de l'entreprise, la BSCI ignore un aspect central du problème. De plus, la BSCI n'exige pas de ses membres le paiement d'un salaire de subsistance, mais seulement du salaire minimum légal. Or, le salaire minimum légal ne représente en général que 15 à 60 % du salaire de subsistance et ne couvre pas les besoins de base des travailleurs et travailleuses et de leurs familles. Dans son propre code de conduite, JAS AG ne s'engage pas non plus à payer un salaire de subsistance à toutes les personnes employées sur sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise devrait donc agir dans les plus brefs délais pour garantir le paiement d'un salaire de subsistance à tous les ouvriers et ouvrières.

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans le renforcement des droits des travailleurs et travailleuses et l'amélioration des conditions de travail. Or, JAS AG produit une partie de ses marchandises dans des pays ou régions où les droits syndicaux ne sont pas toujours garantis. Dans ces pays, l'entreprise devrait prendre des mesures spéciales afin de garantir que les ouvriers et ouvrières soient représenté·e·s de manière adéquate.

Le code de conduite de la société mère de JAS AG, le groupe LHD, est lacunaire: il n'oblige pas à payer un salaire de subsistance, ne fait pas explicitement référence aux normes fondamentales de l'OIT et ne fait pas mention d'une limitation du temps de travail. Selon JAS AG, si des infractions aux normes fondamentales de l'OIT sont constatées, cela peut entraîner la rupture de la relation commerciale avec le fournisseur fautif. Cette sanction ne devrait intervenir qu'en dernier recours, après que l'entreprise ait cherché à prendre des mesures pour améliorer la situation en collaboration avec le fournisseur. Des solutions aussi extrêmes (telles que les solutions dites Cut&Run) n'aident en rien les travailleurs et travailleuses. Au contraire, elles les poussent vers des secteurs de l'industrie textile moins contrôlés et les obligent à accepter des conditions de travail encore plus déplorables.

Selon les informations communiquées, JAS AG fournit des produits à des institutions publiques et donne des informations sur sa chaîne d'approvisionnement (mais ce n'est pas la règle) si les clients le demandent.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de JAS AG à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.



(autrefois cjd profashion AG)

Depuis la fin de l'année 2011, le groupe KWINTET, l'un des principaux fournisseurs de vêtements professionnels en Europe, est aussi représenté en Suisse, par Kwintet Schweiz AG. En Suisse, le groupe distribue surtout les marques Clinic Dress (vêtements professionnels pour le personnel médical et les médecins, les dentistes, les laboratoires, les pharmacies et l'industrie wellness et beauté) et bragard (restauration et hôtellerie).

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Kwintet Schweiz AG (autrefois cjd profashion AG)
SIÈGE	Feldmeilen, Suisse
Année de FONDATION	1972
PROPRIÉTAIRE	IK Investment Partners
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Kwintet Schweiz AG (2010): env. 7 mio CHF Kwintet Group: plus de 600 mio d'euros
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Kwintet Schweiz AG: inconnu Kwintet Group: 4000 employé·e·s
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	1 magasin au siège de l'entreprise à Feldmeilen et env. 30 points de vente en Suisse. Distribution également par des magasins en ligne.
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Fabrication, production et distribution de vêtements professionnels pour les secteurs de la santé, l'hôtellerie et la restauration et pour d'autres professions
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Kwintet Group possède les marques Clinic Dress, bragard (nouveau, y compris profidress), Lafont, Fristads, Kansas, PionérDjupvik, Wenaas, Hejco, Simon Jersey, B&C et A-code.
Pays de PRODUCTION	Kwintet Schweiz AG: Asie (45 %), Europe occidentale (32 %), Europe de l'Est (15 %), Afrique (6 %), Australie, USA, Amérique du Sud (2 %) Pour les marques du groupe Kwintet, Kwintet Far East se procure des marchandises auprès d'environ 100 fournisseurs, notamment en Chine, en Inde, au Vietnam et au Bangladesh
CLIENTS fournis par l'entreprise	Clients dans les secteurs de la santé, l'hôtellerie et la restauration

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise a répondu ultérieurement au questionnaire de la CCC et a fourni des documents complémentaires.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise a fourni des informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement et sur quelques pays de production, mais pas sur les sites de production.

BILAN social (rapport annuel)? En tant que membre de la Fair Wear Foundation (FWF), le groupe Kwintet est tenu de publier chaque année un bilan social. Le groupe Kwintet Far East (une division du groupe Kwintet) a publié un bilan social en 2009, mais n'a pas satisfait à cette exigence en 2010 et 2011.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un **CODE DE CONDUITE** complet? En tant que membre de la Fair Wear Foundation, le groupe Kwintet s'engage à respecter le code de conduite de celle-ci.

Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la **PLUS STRICTE PRÉVAUT**? Le code de conduite de la FWF précise que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE
(Conventions 87 et 98 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT)

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT)

Le groupe Kwintet oblige formellement ses filiales, fournisseurs et sous-traitants à respecter les normes fondamentales du travail – conformément aux conventions fondamentales de l'OIT – et fait explicitement référence à toutes les normes fondamentales de l'OIT.

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou·te·s les employé·e·s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?

En tant que membre de la Fair Wear Foundation, le groupe Kwintet s'engage à payer un salaire de subsistance. Le code de conduite de Kwintet à l'attention des fournisseurs mentionne le droit à un salaire de subsistance. Toutefois, jusqu'à présent, le groupe a seulement incité (et non obligé) les fournisseurs à verser un salaire de subsistance.

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter **LA DURÉE DE TRAVAIL** hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)

Le code de conduite du groupe Kwintet limite la durée de travail hebdomadaire à 60 heures (48 heures + 12 heures supplémentaires) dans sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants). Il précise que les heures supplémentaires doivent être exceptionnelles et rémunérées au taux de majoration habituel.

CONTRÔLE

Comment l'entreprise **VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT** de son code de conduite?





La FWF effectue des audits chez les fournisseurs et au siège du groupe Kwintet pour vérifier la mise en œuvre du code de conduite. Les rapports des audits effectués au siège de l'entreprise sont publiés, mais pas ceux des audits effectués chez les fournisseurs du groupe.

Les travailleurs et travailleuses ainsi que les fournisseurs peuvent déposer des plaintes directement auprès de la FWF.

Par ailleurs, Kwintet fait faire, par une équipe de vérification à l'interne, des contrôles (annoncés ou non) afin de vérifier la mise en œuvre du code de conduite chez ses fournisseurs.

<p>Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?</p>	<p>En cas de violations des droits humains ou des droits du travail, la FWF prévoit que l'entreprise membre concernée ainsi que ses fournisseurs établissent et mettent en œuvre des mesures correctives. L'entreprise membre doit alors garantir que la nature de ses relations commerciales avec le fournisseur (par ex. les délais de livraison) ne nuit pas à l'amélioration des conditions de travail dans les usines.</p> <p>Dans son système d'audits, par lequel la FWF organise des contrôles au siège des entreprises membres, la fondation donne des recommandations pour améliorer la mise en œuvre de ses lignes directrices.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?</p>	<p>L'entreprise n'est pas membre d'une initiative d'entreprises en matière de vérification.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?</p>	<p>En 2008, la division Kwintet Far East, qui produit une grande partie des marchandises de Kwintet, a été la première du groupe à adhérer à la Fair Wear Foundation. Depuis 2011, le groupe Kwintet dans son ensemble est membre de la FWF.</p>

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

A la fin de l'année 2011, l'entreprise cjd profashion AG est devenue Kwintet Schweiz AG et doit donc respecter les engagements du groupe Kwintet.

L'enquête de la DB a eu lieu au moment du rachat de l'entreprise par le groupe Kwintet. cjd profashion AG n'a pas réagi aux demandes de renseignements de la DB, mais Kwintet Schweiz AG a répondu ultérieurement au questionnaire.

Le groupe Kwintet est récemment devenu membre de la Fair Wear Foundation (FWF). En tant que tel, il s'engage à respecter un code de conduite complet et à payer un salaire de subsistance. La FWF est dirigée et financée par un comité multipartite (entreprises, syndicats, ONG), ce qui garantit la participation de tous les acteurs à tous les niveaux. Son système de vérification permet à la FWF d'effectuer chaque année des contrôles au siège des entreprises membres et de contrôler les répercussions de la politique commerciale des entreprises sur les conditions de travail dans les usines (par ex. politique d'approvisionnement, délais de livraison, etc.). Les rapports des audits effectués sont publiés et incluent des mesures proposées par la FWF pour améliorer la situation des travailleurs et travailleuses. La FWF a mis en place une procédure de «dépôt de plainte» dans les pays de production. En cas de problèmes dans l'usine, celle-ci permet aux travailleurs et travailleuses de s'adresser directement à une personne de confiance. Par ailleurs, la FWF effectue chaque année des contrôles

dans les usines afin de vérifier que les mesures correctives adoptées par les entreprises membres permettent réellement d'améliorer les conditions de travail.

Le groupe Kwintet est actuellement en phase de restructuration et redéfinit toute sa structure d'approvisionnement. On peut noter un point positif: le groupe a commencé à effectuer des contrôles chez ses sous-traitants.

L'entreprise Kwintet Schweiz AG (autrefois cjd profashion AG) a des relations commerciales de moins de 5 ans avec 85 % de ses fournisseurs. Ces relations plutôt courtes peuvent être liées à la restructuration du groupe. Toutefois, à moyen terme, il est indispensable que l'entreprise mise sur des relations commerciales stables et durables, car c'est l'une des conditions essentielles à l'amélioration des conditions de travail dans les usines.

Selon les informations communiquées, Kwintet Schweiz AG fournit des marchandises à des institutions publiques et doit quelquefois prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT. Nous ne savons pas sous quelle forme ces preuves sont fournies. Kwintet Schweiz AG reconnaît qu'elle ne donne jamais d'informations sur sa chaîne d'approvisionnement à ses clients.

Dans l'ensemble, le groupe Kwintet est sur le bon chemin, bien que le groupe n'en soit qu'au début de sa restructuration et doive encore mettre en place les ressources nécessaires pour remplir les obligations qui découlent de son adhésion à la FWF.



Metzler & Co. AG est une entreprise familiale, aujourd’hui dirigée par la troisième génération. Depuis 1911, l’entreprise produit des chemises pour femmes et hommes ainsi que des polos, qu’elle distribue sous ses propres marques. En plus des vêtements professionnels, Metzler & Co. AG propose aussi de nombreux vêtements à des fins d’utilisation personnelle. Les marchandises sont produites dans une filiale en Slovaquie. Metzler & Co. AG produit chaque année quelque 150 000 vêtements.

Portrait d’entreprise

NOM de l’entreprise	Metzler & Co. AG
SIÈGE	Balgach, Suisse
Année de FONDATION	1911
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme (entreprise familiale)
CHIFFRE D’AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D’EMPLOYÉ·E·S	Suisse: 18 employé·e·s Slovaquie: 58 employé·e·s
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	– un magasin à Balgach – Distribution par des revendeurs – Pour ce qui touche à l’identité institutionnelle: livraison directe aux clients
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	L’entreprise produit des chemises pour femmes et pour hommes, des cravates et des polos, notamment pour les entreprises («corporate fashion»).
MARQUES que l’entreprise possède (totalement/en partie)	L’entreprise possède les marques suivantes: – Metzler (chemises) – Smellproof (T-shirts et chemises dans un tissu neutralisant les odeurs) – Smellproof plus (tissu infroissable, ne nécessitant pas de repassage, antitache et neutralisant les odeurs) – Strechcol (chemises avec col extensible)
Pays de PRODUCTION	Slovaquie
CLIENTS fournis par l’entreprise	Entre autres: cantons, polices cantonales et communales, pompiers, services de secours, compagnie de chemin de fer de la Jungfrau, entreprises de surveillance, secteur de la construction, prêtres

L’engagement de l’entreprise pour l’amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L’entreprise a répondu au questionnaire de la CCC. Elle a fourni ultérieurement des documents complémentaires.
Informations sur la CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT?	L’entreprise a donné des informations sur la structure de sa chaîne d’approvisionnement, les pays de production et les sites de production.

BILAN social (rapport annuel)?

L'entreprise ne publie pas de bilan social.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un **CODE DE CONDUITE** complet?

L'entreprise n'a pas établi de code de conduite complet. L'entreprise Metzler & Co. AG ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.

Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la **PLUS STRICTE PRÉVAUT**?

Une attestation de la fiduciaire de la filiale slovaque de l'entreprise Metzler & Co. AG et de l'Inspection nationale du travail slovaque affirme que le code de travail et les contrats de travail sont rédigés conformément à la loi nationale slovaque.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE

(Conventions 87 et 98 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT)

L'entreprise n'a pas établi de code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT)

Selon la fiduciaire de la filiale slovaque, aucun enfant ne travaille dans l'usine. Selon les informations communiquées, la direction communique régulièrement avec les travailleurs et les travailleuses au sujet des conditions de travail.

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT)

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?

L'attestation fournie par la fiduciaire de la filiale slovaque certifie que Metzler & Co. AG paie aux travailleurs et aux travailleuses un salaire en moyenne 35 % plus élevé que le salaire minimum légal fixé pour 2012.

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter **LA DURÉE DE TRAVAIL** hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)

Les attestations fournies par la fiduciaire de la filiale slovaque et par un organe de contrôle officiel (Inspection nationale du travail) certifient que les travailleurs et travailleuses ont une semaine de 40 heures et que les heures supplémentaires sont payées en sus.

CONTRÔLE

Comment l'entreprise **VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT** de son code de conduite?





L'entreprise Metzler & Co. AG produit environ 95 % de ses marchandises dans sa filiale en Slovaquie, ce qui simplifie les contrôles des conditions de travail dans l'usine. Toutefois, l'entreprise n'a pas établi de code de conduite. Selon l'attestation fournie par la fiduciaire de la filiale slovaque et par l'inspectorat du travail, l'entreprise se conforme à la législation nationale slovaque.

Que se passe-t-il en cas de **NON-RESPECT** du code de conduite?

L'entreprise ne donne aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains et des droits du travail.

L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Aucune adhésion connue.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Aucune adhésion connue.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

L'entreprise Metzler&Co. AG a répondu au questionnaire ainsi qu'à d'autres questions de la DB et a fourni des documents complémentaires.

La simplicité de sa chaîne d'approvisionnement (un seul site de production, à savoir la filiale basée en Slovaquie) simplifie les contrôles des conditions de travail sur place.

Le fait que l'entreprise n'ait pas adopté de code de conduite établissant des normes sociales ainsi que des mesures de mise en œuvre laissent toutefois supposer que l'entreprise pourrait s'intéresser davantage à sa responsabilité sociale.

Même en Slovaquie, le respect des normes fondamentales de l'OIT n'est pas toujours garanti. Le lieu où se trouve le site de production n'offre en effet aucune garantie en matière de respect des droits fondamentaux du travail.

Selon les informations communiquées, l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques. L'entreprise donne à ses clients, de manière confidentielle, des informations sur sa chaîne d'approvisionnement.

Une petite entreprise comptant une filiale dans un pays à bas risque ne doit pas nécessairement adhérer à une initiative de vérification multipartite. Toutefois,

même si sa structure d'approvisionnement permet à l'entreprise d'avoir une bonne vue d'ensemble, Metzler & Co. AG peut faire des progrès. Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement (y compris l'obligation de payer un salaire de subsistance et des mesures de mise en œuvre du code) ainsi que de normes sociales pour orienter les achats de l'entreprise. Il s'agirait également de former les acheteurs et acheteuses à ces questions et de garantir que la politique d'achat de l'entreprise n'empêche pas les fournisseurs de mettre en œuvre le code de conduite de l'entreprise. Lors des visites dans les usines, un contrôle systématique des conditions de travail doit être effectué (prendre note des questions non résolues et des problèmes et en assurer le suivi), et des mesures correctives concrètes doivent être mises en œuvre. Enfin, une procédure de plainte pour les travailleurs et travailleuses doit être mise en place (personne de confiance sur place, par exemple un membre d'un syndicat dans l'usine qui, en cas de problème, peut contacter directement le siège de l'entreprise au nom des travailleurs et travailleuses).



Spilag AG produit des vêtements professionnels. Parmi ses clients, on trouve des commerces spécialisés, des grands magasins, des industries, des hôpitaux et des institutions publiques. Spilag distribue ses vêtements professionnels par l'intermédiaire de 9 filiales, en Suisse et en Allemagne, sous la marque «Spilag».

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Spilag AG
SIÈGE	Laufen, Suisse
Année de FONDATION	1928
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme (entreprise familiale)
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	270 employé·e·s
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	Suisse: 8 points de vente Allemagne: 1 point de vente
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Fabrication de vêtements et de textiles de toutes sortes. Commerce de produits textiles après confection (vêtements). Autres services: entretien et leasing de textiles et de vêtements professionnels.
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Spilag (marque propre)
Pays de PRODUCTION	Site de production principal: Portugal: 50% du volume de la production (2 sites de production, dont Spilag AG détient 100 % des parts) Autres sites de production: Turquie (15 %), Inde (15 %), Europe de l'Est (10 %) Suisse (5 %), Chine (5 %)
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: cantons, villes, hôpitaux, employés de commerces spécialisés, grands magasins et l'industrie (par ex. les ascenseurs Schindler AG).

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise a répondu ultérieurement au questionnaire de la CCC et a fourni des documents complémentaires.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise a donné des informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, sur les pays de production ainsi que sur les sites de production. L'entreprise possède deux usines de production au Portugal.
BILAN social (rapport annuel)?	Spilag ne publie pas de bilan social.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un **CODE DE CONDUITE** complet?

Le siège de Spilag AG est certifié FLO CERT. Les standards FLO pour le coton incluent le respect des normes fondamentales de l'OIT et des lois locales relatives au travail mais ne font pas explicitement référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme et n'engagent pas à payer un salaire de subsistance dans la confection textile.

Par ailleurs, Spilag AG a établi son propre code de conduite. Ce code n'est pas publié, mais la GCC a pu le consulter. Spilag AG ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.

Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la **PLUS STRICTE PRÉVAUT?**

Pour les produits en coton issu du commerce équitable: les standards FLO pour le coton précisent que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.

Pour les autres produits de Spilag: le code de conduite de l'entreprise ne précise pas que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE
(Conventions 87 et 98 de l'OIT)

Pour les produits en coton issu du commerce équitable: les standards FLO pour le coton prévoient l'obligation pour les entreprises certifiées de prouver qu'elles s'engagent pour le respect des normes fondamentales de l'OIT.

De plus, selon ces standards, 5 des 8 conventions fondamentales de l'OIT, à savoir les conventions 29, 105, 87, 98 et 182, sont des exigences minimales pour l'obtention du certificat FLO. Si la FLO constate qu'une entreprise ne respecte pas ces 5 conventions, elle interrompt le processus de certification ou suspend le certificat.

Pour les autres produits de Spilag: le code de conduite de Spilag précise que les conventions de l'OIT doivent être respectées, mais ne fait pas explicitement référence aux normes fondamentales de l'OIT. Les normes relatives à la liberté syndicale ne sont pas mentionnées.

Par ailleurs, l'entreprise ne prévoit pas de mesures spéciales pour les pays de production où la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective ne sont pas garantis.

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT)

Pour les produits en coton issu du commerce équitable: les standards FLO pour le coton prévoient l'obligation pour les entreprises certifiées de prouver qu'elles s'engagent pour le respect des normes fondamentales de l'OIT.

De plus, selon ces standards, 5 des 8 conventions fondamentales de l'OIT, à savoir les conventions 29, 105, 87, 98 et 182, sont des exigences minimales pour l'obtention du certificat FLO. Si la FLO constate qu'une entreprise ne respecte pas ces 5 conventions, elle interrompt le processus de certification ou suspend le certificat.

Pour les autres produits de Spilag: le code de conduite de Spilag précise que les conventions de l'OIT doivent être respectées, mais ne fait pas explicitement référence aux normes fondamentales de l'OIT.

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT)

Pour les produits en coton issu du commerce équitable: les standards FLO pour le coton prévoient l'obligation pour les entreprises certifiées de prouver qu'elles s'engagent pour le respect des normes fondamentales de l'OIT.

De plus, selon ces standards, 5 des 8 conventions fondamentales de l'OIT, à savoir les conventions 29, 105, 87, 98 et 182, sont des exigences minimales pour l'obtention du certificat FLO. Si la FLO constate qu'une entreprise ne respecte pas ces 5 conventions, elle interrompt le processus de certification ou suspend le certificat.

Pour les autres produits de Spilag: le code de conduite de Spilag précise que les conventions de l'OIT doivent être respectées, mais ne fait pas explicitement référence aux normes fondamentales de l'OIT.

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT)

Pour les produits en coton issu du commerce équitable: les standards FLO pour le coton prévoient l'obligation pour les entreprises certifiées de prouver qu'elles s'engagent pour le respect des normes fondamentales de l'OIT.

De plus, selon ces standards, 5 des 8 conventions fondamentales de l'OIT, à savoir les conventions 29, 105, 87, 98 et 182, sont des exigences minimales pour l'obtention du certificat FLO. Si la FLO constate qu'une entreprise ne respecte pas ces 5 conventions, elle interrompt le processus de certification ou suspend le certificat.

Pour les autres produits de Spilag: le code de conduite de Spilag précise que les conventions de l'OIT doivent être respectées, mais ne fait pas explicitement référence aux normes fondamentales de l'OIT.

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?

Pour les produits en coton issu du commerce équitable: les standards FLO pour le coton ne prévoient aucune obligation de verser un salaire de subsistance.

Pour les autres produits de Spilag: Spilag AG ne s'engage qu'à payer le salaire minimum légal, défini au niveau local, en usage dans l'industrie. Elle ne s'engage pas à payer un salaire de subsistance sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter **LA DURÉE DE TRAVAIL** hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)

Pour les produits en coton issu du commerce équitable: les standards FLO pour le coton prévoient une limitation du temps de travail hebdomadaire (semaine de travail standard) conformément à la convention 1 de l'OIT.

Les entreprises doivent prouver qu'elles respectent l'obligation de limiter le temps de travail. Toutefois, cette obligation ne fait pas partie des exigences minimales pour l'obtention du certificat FLO. Le non-respect de cette obligation n'entraîne donc pas l'interruption du processus de certification ou la suspension du certificat.

Pour les autres produits de Spilag: dans son code de conduite, l'entreprise exige des fournisseurs qu'ils respectent le temps de travail tel qu'il est défini par les lois nationales en vigueur et les standards de l'industrie. Il est mentionné que le temps de travail hebdomadaire ne devrait normalement pas dépasser 48 heures, mais les heures supplémentaires ne sont pas limitées.

CONTRÔLE	
<p>Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?</p>	<p>Pour les produits en coton issu du commerce équitable: les entreprises ont différents moyens de prouver qu'elles satisfont aux exigences de la FLO pour le coton, notamment: le standard SA8000, l'adhésion à des initiatives standards, des certificats délivrés par des associations de commerce équitable ou des syndicats ou des rapports d'audits établis par des organismes indépendants.</p> <p>Les preuves acceptées pour satisfaire aux exigences minimales sur la chaîne d'approvisionnement peuvent considérablement varier en importance, en précision mais aussi en crédibilité. Les standards FLO pour le coton visent à rendre la production de coton (en tant que matière première) et sa commercialisation équitable. La certification FLO ne garantit donc pas toujours des contrôles rigoureux au niveau de la confection (usine de vêtements).</p> <p>Pour les autres produits de Spilag: selon les informations communiquées, les deux filiales de l'entreprise sont soumises à des audits conformément au code de la BSCI (bien que l'entreprise ne soit pas membre de cette initiative). L'entreprise attend de ses autres fournisseurs qu'ils respectent des standards comparables à ceux de la BSCI. Nous ne savons toutefois pas si l'entreprise effectue des contrôles (ni de quelle manière) chez ces fournisseurs.</p>
<p>Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?</p>	<p>Pour les produits en coton issu du commerce équitable: si une entreprise ne satisfait pas à l'une des exigences minimales de la FLO, le certificat FLO peut lui être refusé ou retiré.</p> <p>Pour les autres produits de Spilag: selon les informations communiquées, le constat de violations des droits humains ou des droits du travail peut entraîner la rupture des relations commerciales avec le fournisseur concerné.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?</p>	<p>Aucune adhésion connue.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?</p>	<p>Aucune adhésion connue.</p>

LÉGENDE

- Les pionnières
- Les débutantes
- Les indifférentes
- Les opaques

Commentaire de la DB

Spilag AG a répondu au questionnaire et mis son code de conduite à disposition de la CCC. Toutefois, ce code est lacunaire et ne fait référence aux normes internationales que de manière incomplète. De plus, l'entreprise ne s'engage pas à respecter la liberté syndicale ni à verser un salaire de subsistance.

On peut relever un point positif: l'entreprise se montre ouverte par rapport aux propositions faites par la CCC pour améliorer son code de conduite. Spilag AG a aussi fait preuve de transparence en communiquant le nom de certains de ses fournisseurs. Cependant, l'entre-

prise doit encore faire des progrès en matière de transparence. Elle devrait notamment rendre accessible au public son code de conduite et les mesures de mise en œuvre et publier régulièrement des rapports sur les améliorations des conditions de travail sur sa structure d'approvisionnement.

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans le renforcement des droits des travailleurs et travailleuses et l'amélioration des conditions de travail. Or, Spilag AG produit une partie de ses marchandises dans des pays ou régions où les droits syndicaux ne sont pas toujours

garantis. Dans ces pays, l'entreprise devrait prendre des mesures spéciales afin de garantir que les ouvriers et ouvrières soient représentés de manière adéquate.

On constate également que la chaîne d'approvisionnement de Spilag AG est complexe, l'entreprise travaillant avec de très nombreux fournisseurs (en plus de ses deux filiales, qui produisent une grande partie des marchandises). Selon les informations communiquées, l'entreprise collabore avec environ 20 producteurs et 20 intermédiaires, ce qui complique la mise en œuvre de mesures visant à améliorer les conditions de travail. Spilag AG devrait donc limiter le nombre de ses fournisseurs, réduire la part de produits achetés à des intermédiaires et chercher à connaître l'origine de tous les produits afin de savoir où et dans quelles conditions ceux-ci ont été fabriqués.

Selon les informations communiquées, Spilag AG privilégie les fournisseurs membres de la BSCI ou certifiés SA8000. La filiale de l'entreprise au Portugal a été soumise à un audit par la BSCI, mais les résultats de cet audit n'ont pas été publiés. La Business Social Compliance Initiative (BSCI) est une initiative d'entreprises en matière de vérification. Cette initiative manque de légitimité, car elle ne prend pas en compte la voix de la société civile. Certains partenaires sociaux, tels les syndicats et les ONG, ne sont pas représentés dans son comité. Le standard SA8000 comprend des exigences pertinentes et complètes. Toutefois, la participation des ONG aux procédures de contrôle des standards SA8000 est insuffisante et il n'exige aucun système de vérification indépendant. De plus, les fournisseurs assument seuls la responsabilité de la certification et la plupart des coûts liés à la mise en œuvre des dispositions du SA8000, ce qui est problématique. Le siège de Spilag AG est certifié FLO-CERT. La Fairtrade International Organization (FLO), mieux connue en Suisse sous le nom de Max Havelaar, définit des standards pour le coton et accorde le label FLO aux produits en coton qui respectent ces standards. Une organisation de certification et de vérification indépendante, FLO-Cert, vérifie que toutes les exigences requises pour l'obtention du certificat sont remplies. Le label Fairtrade (commerce équitable) certifie donc que les standards du commerce équitable au niveau international ont été respectés dans la production du coton. Ces standards incluent notamment les garanties suivantes: versement d'un prix minimum pour le coton, paiement de la prime de commerce équitable, partenariats commerciaux à long terme, traçabilité des produits, respect de critères environnementaux, etc. De plus, FLO-Cert garantit le respect de certaines normes relatives aux conditions de travail dans la production du coton. Toutefois, la certification FLO ne garantit pas que les normes fondamentales de l'OIT (et d'autres normes relatives aux conditions de travail) ont été respectées sur toute la chaîne de production. En ce qui concerne les conditions de production, FLO-Cert vérifie uniquement que l'entreprise qui produit du coton équitable dispose de certains outils pour améliorer les condi-

tions de travail sur sa chaîne de production. Le label FLO certifie la matière première et non le produit fini (vêtement). Par conséquent, cette certification ne garantit pas que, au niveau de l'usine de production des vêtements, les conditions de travail sont irréprochables.

De plus, la certification ne vaut que pour la chaîne de production du produit en coton issu du commerce équitable, et non pour toute la chaîne de production de l'entreprise. En ce qui concerne Spilag AG, on ignore quelle part du coton est issue du commerce équitable et quelle part est issue de l'agriculture traditionnelle. En résumé, l'utilisation de coton équitable et/ou de coton biologique constitue un progrès dans la production de coton, mais des mesures complémentaires sont nécessaires afin d'améliorer les conditions de travail dans la transformation du coton.

Selon les informations communiquées, si des infractions aux normes fondamentales de l'OIT sont constatées, cela peut entraîner la rupture de la relation commerciale avec le fournisseur concerné. Cette mesure ne devrait intervenir qu'en dernier recours, après que l'entreprise a cherché à prendre des mesures pour améliorer la situation en collaboration avec le fournisseur. Des solutions aussi excessives (comme les solutions dites Cut&Run) n'aident en rien les travailleurs et travailleuses, ne faisant que les pousser vers des secteurs de l'industrie textile moins contrôlés et les obligeant ainsi à accepter des conditions de travail encore plus déplorable.

Spilag AG fournit notamment des marchandises à des institutions publiques. Selon l'entreprise, ses clients lui demandent parfois de prouver qu'elle respecte certaines normes sociales. Spilag AG présente alors les résultats d'un audit de la BSCI.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Spilag AG à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.



En 1981, Robin Cornelius, étudiant à l'Université de Lausanne, lance la marque Switcher. En 1987, l'entreprise instaure un partenariat avec le fournisseur indien Prem Group (PGC). En 2010, PGC entre dans le capital-actions de l'entreprise romande. Switcher s'efforce de faire preuve d'une grande transparence à toutes les étapes de la production, du champ de coton jusqu'aux consommateurs et consommatrices.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Switcher
SIÈGE	Mont-sur-Lausanne, Suisse
Année de FONDATION	1981
PROPRIÉTAIRE	Prem Group Company LTD en Inde (86 %), Robin Cornelius (14 %)
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	46 mio. CHF
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	79
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	400 points de vente en Suisse, 1100 points de vente en Europe 523 entreprises clientes en Suisse, 582 entreprises clientes en Europe
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	T-shirts (57 % des articles vendus), prêt-à-porter pour les loisirs, polos, sweat-shirts, vêtements de sport, chemises, pulls, vestes et accessoires
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Switcher et Whale
Pays de PRODUCTION	Inde (70,9 %), Chine (14,3 %), Roumanie (7,4 %), Portugal (5,7 %), Taïwan (0,8 %), Turquie (10,9 %)
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: des villes, SwissOlympic, Direction du développement et de la coopération (DDC), armasuisse, boutiques, ateliers de sérigraphie (pour impressions individuelles du logo des entreprises clientes).





L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise a répondu au questionnaire et a fourni des informations et documents complémentaires détaillés.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise donne des informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement ainsi que sur les pays et les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Switcher publie chaque année un rapport sur le développement durable. Celui-ci est basé sur les standards internationaux GRI, mais ne comprend aucun rapport des parties prenantes. La Fair Wear Foundation effectue chaque année un audit au siège des entreprises membres et publie un rapport d'audit du système de gestion («Management System Audit») qui est accessible au public.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	En tant que membre de la Fair Wear Foundation, Switcher a adopté son code de conduite.
Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT ?	Le code de conduite de la FWF précise que, lorsque les normes locales et internationales varient, la plus stricte prévaut.
NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT	
LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)	L'entreprise s'engage formellement à respecter les normes fondamentales du travail – conformément aux conventions fondamentales de l'OIT – et fait explicitement référence à toutes les normes fondamentales du travail de l'OIT.
Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)	
Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)	
Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)	
RÉMUNÉRATION	
L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?	L'entreprise s'engage à respecter le droit des employé-e-s travaillant sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants) à toucher un salaire de subsistance (c'est-à-dire un salaire qui, pour une durée de travail réglementée, couvre les besoins de base de l'employé-e et de sa famille tout en laissant une petite part disponible pour l'épargne.
TEMPS DE TRAVAIL	
L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)	Le code de conduite de l'entreprise limite le temps de travail hebdomadaire sur la chaîne d'approvisionnement (producteurs et sous-traitants) à 60 heures (48 heures + 12 heures supplémentaires). Il est établi que les heures supplémentaires doivent être exceptionnelles et majorées selon le tarif usuel pour les heures supplémentaires.
CONTRÔLE	
Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?	La FWF vérifie auprès des fournisseurs ainsi qu'au siège de l'entreprise si et comment le code de conduite de la FWF est mis en œuvre. Les rapports des audits effectués au siège de l'entreprise sont publiés, mais pas ceux des audits effectués chez les fournisseurs de Switcher. Les employé-e-s ainsi que les fournisseurs peuvent adresser des plaintes directement à la FWF.

<p>Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?</p>	<p>La FWF demande à ses membres et à leurs fournisseurs de définir et mettre en œuvre des mesures correctives en cas de violations des droits du travail et des droits humains. Les membres de la FWF doivent s'assurer que les relations commerciales telles que définies (par exemple, les délais de livraison) n'entravent pas l'amélioration des conditions de travail dans les usines.</p> <p>Dans le rapport d'audit du système de gestion, par lequel la FWF évalue ses membres au siège, la FWF émet des recommandations sur la manière dont ses lignes directrices peuvent être mises en œuvre de manière optimale.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?</p>	<p>L'entreprise n'est pas membre d'une initiative d'entreprises en matière de contrôle. Switcher est membre de SEDEX, une banque de données en ligne permettant aux entreprises d'échanger les résultats de leurs audits.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?</p>	<p>Depuis 2006, Switcher est membre d'une initiative de vérification multipartite, la Fair Wear Foundation. Switcher SA est également membre du programme d'entreprise SAI.</p>

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

Les principes écologiques et sociaux font partie intégrante de la culture d'entreprise de Switcher. L'entreprise fait preuve de beaucoup de transparence et a instauré un système – «Respect Code» – de traçabilité efficace pour sa production.

En devenant membre de la Fair Wear Foundation (FWF), Switcher s'engage à respecter un code de conduite complet et à payer un salaire de subsistance. La FWF est dirigée et financée par un comité multipartite (entreprises, syndicats, ONG), ce qui garantit la participation de tous les acteurs à tous les niveaux. Son système de vérification permet à la FWF d'effectuer chaque année des contrôles au siège des entreprises membres et de contrôler les répercussions de la politique commerciale des entreprises sur les conditions de travail dans les usines (par ex. politique d'approvisionnement, délais de livraison, etc.). Les rapports des audits effectués sont publiés et incluent des mesures proposées par la FWF pour améliorer la situation des travailleurs et travailleuses. La FWF a mis en place une procédure de «dépôt de plainte» dans les pays de production. En cas de problème dans l'usine, celle-ci permet aux travailleurs et travailleuses de s'adresser directement à une personne de confiance. Par ailleurs, la FWF effectue chaque année des contrôles dans les usines afin de vérifier que les mesures correctives adoptées par les entreprises membres permettent réellement d'améliorer les conditions de travail.

La Prem Group Company, en Inde, qui est le principal fournisseur et actionnaire de Switcher, est certifiée SA8000 par la Social Accountability International (SAI). Le standard SA8000 comprend des exigences pertinentes et complètes. Toutefois, les fournisseurs assument seuls la responsabilité de la certification et la plupart des coûts liés à la mise en œuvre des dispositions du SA8000, ce qui est problématique. De plus, la participation des ONG aux procédures de contrôle des standards SA8000 est insuffisante et celui-ci n'exige aucun système de vérification indépendant – dans le cas de Switcher toutefois, un système de vérification est mis en place à travers l'adhésion à la FWF. Switcher SA prend part à des programmes proposés aux entreprises par la SAI. Ces programmes comprennent des formations pour les ouvriers et ouvrières ainsi que pour les chef-fe-s travaillant chez les fournisseurs. Ces programmes visent à améliorer les ressources en matière de responsabilité sociale d'entreprise. Les propriétaires de Switcher SA, Cornelius et Aadith D. Vikram (PGC, Inde) font tous deux partie – à tour de rôle – du comité consultatif (advisory board) de la SAI, qui se compose de représentants d'entreprises, d'ONG et de syndicats.

Comme le montre le rapport d'audit 2011 de la FWF, la mise en œuvre de l'engagement à payer un salaire de subsistance et de la lutte contre les heures supplémentaires ne donnent pas encore de résultats satisfaisants et restent un défi pour Switcher. Switcher doit maintenant

travailler de manière ciblée afin de concrétiser son engagement à payer un salaire de subsistance sur toute la chaîne d'approvisionnement. Dernièrement, Switcher a étendu sa gamme de produits de manière significative, ce qui a conduit l'entreprise à augmenter le nombre de ses fournisseurs. Toutefois, en 2010, le nombre de fournisseurs a pu être réduit, passant de 30 à 22, ce qui permet un meilleur contrôle des conditions de travail et une mise en œuvre du code de conduite plus efficace.

L'adhésion de Switcher à la FWF permet de relever les défis posés par cette situation nouvelle. Toutefois, pour répondre aux critères écologiques exigeants qu'elle se fixe, l'entreprise devra fournir de gros efforts dans les années à venir.

16 % des produits en coton de Switcher proviennent de plantations biologiques, et 3,8 % des produits sont certifiés «commerce équitable» (FLO-Cert/Max Havelaar). Vu ses exigences sociales et écologiques, l'entreprise peut encore s'améliorer sur de nombreux points.



Les premières activités de l'entreprise Papritz AG datent du début du XX^e siècle. Papritz AG offre des services de nettoyage et d'autres prestations, notamment de leasing (linge et vêtements professionnels), d'entretien et de nettoyage à sec. Cette entreprise familiale est aujourd'hui aux mains de la quatrième génération.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Wäscherei Papritz AG
SIÈGE	Rüdtligen-Alchenflüh, Suisse
Année de FONDATION	1901
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme (entreprise familiale)
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Environ 35 employé·e·s
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	Inconnu
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Blanchisserie ainsi que d'autres services tels que leasing de linge et de vêtements professionnels, services d'entretien et de nettoyage à sec
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Marques que l'entreprise se procure pour ses services de leasing inconnues
Pays de PRODUCTION	Inconnu
CLIENTS fournis par l'entreprise	Notamment restauration, hôpitaux, maisons de retraite, industries, commerçants et clients privés

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC et n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	On ignore où l'entreprise se procure les vêtements professionnels qu'elle propose. Elle ne donne aucune information sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, sur les pays de production ni sur les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Papritz AG ne publie pas de bilan social.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un **CODE DE CONDUITE** complet?

On ignore si l'entreprise s'engage pour le respect des normes fondamentales du travail dans la production des vêtements professionnels qu'elle achète et met à disposition de ses clients.

Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la **PLUS STRICTE PRÉVAUT**?

Papritz AG ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT ou les lois locales relatives au travail.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE
(Conventions 87 et 98 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT)

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT)

On ignore si l'entreprise s'engage pour le respect des normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (production des vêtements professionnels qu'elle met à disposition de ses clients).

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?

On ignore si l'entreprise s'engage pour le versement d'un salaire de subsistance sur sa chaîne d'approvisionnement (production des vêtements professionnels qu'elle met à disposition de ses clients).

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter **LA DURÉE DE TRAVAIL** hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)

On ignore si l'entreprise s'engage pour la limitation du temps de travail hebdomadaire sur sa chaîne d'approvisionnement (production des vêtements professionnels qu'elle met à disposition de ses clients).

CONTRÔLE





Comment l'entreprise **VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT** de son code de conduite?

Que se passe-t-il en cas de **NON-RESPECT** du code de conduite?

On ignore si l'entreprise s'engage pour le respect des normes fondamentales du travail dans la production des vêtements professionnels qu'elle achète et met à disposition de ses clients, ni si elle effectue des contrôles. L'entreprise ne fournit aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains et des droits du travail.

L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Aucune adhésion connue.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Aucune adhésion connue.

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

Wäscherei Papritz AG n'a pas répondu au questionnaire ni réagi aux autres demandes de la DB. Le manque total de transparence sur les conditions de production et le respect des normes sociales laisse supposer que l'entreprise Wäscherei Papritz AG ne s'est, jusqu'à maintenant, pas intéressée à cette thématique, ou de manière très lacunaire.

L'entreprise propose un service de location de vêtements professionnels. Nous ne savons pas comment elle se procure ces vêtements ni où ceux-ci sont produits. Si l'entreprise se les procure par des intermédiaires, elle devrait privilégier les achats directs aux fournisseurs et chercher à savoir, pour toutes les marchandises, où et dans quelles conditions elles ont été produites.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Wäscherei Papritz AG à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.

Nous ne savons pas si l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques et, le cas échéant, de quelle manière elle pourrait prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.



Anziehendes für Spital
und Heim.

L'entreprise familiale Wimo, dont le siège est à Rothrist, fournit depuis 1973 des vêtements professionnels à des grandes blanchisseries, des entreprises de leasing, des maisons de retraite, des cliniques, des hôpitaux et des entreprises industrielles et commerciales dans toute la Suisse.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Wimo AG
SIÈGE	Rothrist, Suisse
Année de FONDATION	1973
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme (entreprise familiale)
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Suisse: 34 employé·e·s République tchèque: 15 employé·e·s
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	Salle d'exposition à Rothrist
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Vêtements professionnels pour les secteurs de la restauration et de la santé, linge pour maisons de retraite, vêtements pour patients, textiles pour salle d'opération, linge de lit et articles spéciaux
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Inconnu
Pays de PRODUCTION	Confection: République tchèque (35%) et Suisse (65%) Fournisseurs de tissus et d'articles de mercerie: Suisse, Autriche, Italie, France et autres pays de l'UE
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: des cliniques, des maisons de retraite, des hôpitaux, des grandes blanchisseries et des entreprises industrielles.

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC mais a accepté de donner des informations par courriel.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise a donné quelques informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement et sur les pays de production, mais pas sur les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Wimo AG ne publie pas de bilan social.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	L'entreprise n'a pas établi de code de conduite. Wimo AG ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.
Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT ?	Wimo AG n'a pas établi de code de conduite.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)	Wimo AG n'a pas établi de code de conduite.
Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)	
Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)	
Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)	

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?	Wimo AG ne s'engage pas à payer un salaire de subsistance sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants). Selon les informations communiquées, l'usine partenaire en République tchèque paie le salaire minimum.
--	---

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)	Selon les informations communiquées, Wimo AG exige que, dans la production, le temps de travail hebdomadaire soit limité à 46 heures et les heures supplémentaires à 6 heures par semaine.
--	--

CONTRÔLE

Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?	Wimo AG produit une partie de ses marchandises dans sa propre usine de production en Suisse et travaille en collaboration avec une usine partenaire en République tchèque. Selon les informations communiquées, les organes d'inspection du travail de l'Etat tchèque effectuent des contrôles dans l'usine partenaire en République tchèque afin de vérifier que les dispositions légales relatives au travail sont respectées. La simplicité de la chaîne d'approvisionnement facilite les contrôles des conditions de travail. Toutefois, comme l'entreprise n'a pas établi un code de conduite, on ignore sur quelles normes du travail se base l'entreprise.
--	--

Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?	L'entreprise n'a donné aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains ou des droits du travail. Comme une part importante des marchandises est produite en Suisse, sur le site de l'entreprise, et que Wimo AG ne collabore qu'avec une usine partenaire, l'entreprise peut réagir directement en cas de difficultés.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Aucune adhésion connue.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Aucune adhésion connue.

LÉGENDE

- Les pionnières
- Les débutantes
- Les indifférentes
- Les opaques

Commentaire de la DB

Wimo AG n'a pas répondu au questionnaire, mais a réagi aux demandes de renseignements de la DB et a fourni certaines réponses en retour. L'entreprise produit environ 65 % de ses marchandises dans sa propre usine de confection installée en Suisse. Les quelque 35 % restants sont fabriqués dans une usine partenaire en République tchèque. Selon les informations communiquées, l'entreprise ne travaille qu'avec des partenaires commerciaux se trouvant dans l'UE (Allemagne, République tchèque, France, Hongrie, Autriche, Suisse et Italie) et que les fournisseurs de textiles disposent d'un certificat Oeko-Tex 100 (contrôle des polluants) et/ou sont membres de bluesign (standard environnemental).

La simplicité de la structure d'approvisionnement de l'entreprise, avec deux sites de production seulement – un en Suisse et l'autre à l'étranger – facilite grandement les contrôles des conditions de travail.

Toutefois, l'absence d'un code de conduite établissant des normes sociales ainsi que de mesures de mise en œuvre de ce code laisse supposer que l'entreprise pourrait s'intéresser davantage à sa responsabilité sociale. Wimo AG a annoncé qu'elle envisageait d'établir et de publier, en 2012, un code de conduite valable pour tous les sites de production.

Même en République tchèque et en Suisse, le respect des normes fondamentales de l'OIT (l'égalité de rémunération, par exemple) n'est pas toujours garanti sans réserve. Le lieu où se trouve le site de production n'offre en effet aucune garantie quant au respect des droits fondamentaux relatifs au travail. Même si ses sites de production se trouvent en Suisse/dans l'UE, l'entreprise devrait donc s'engager formellement et publiquement pour les droits humains et les droits du travail.

Pour une petite entreprise comme Wimo AG, qui compte une seule usine partenaire située dans un pays à bas risque, l'adhésion à une initiative de vérification multipartite n'est pas absolument indispensable. Wimo pourrait toutefois améliorer certains points.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement (y compris l'obligation de payer un salaire de subsistance et des mesures de mise en œuvre du code) ainsi que des normes sociales pour orienter les achats. Il s'agirait également de former les acheteurs et acheteuses et de garantir que la politique d'achat de l'entreprise n'empêche pas les fournisseurs de mettre en œuvre le code de conduite. Lors des visites des usines, un contrôle systématique des conditions de travail doit être effectué (prendre note des questions non résolues et des problèmes et en assurer le suivi) et des mesures correctives concrètes doivent être mises en œuvre. Enfin, une procédure de plainte pour les travailleurs et travailleuses doit être mise en place (personne de confiance sur place, par exemple un membre d'un syndicat dans l'usine qui, en cas de doute, peut contacter directement le siège de l'entreprise au nom des travailleurs et travailleuses).

Selon les informations communiquées, l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques (notamment des hôpitaux). Reste à déterminer dans quelle mesure l'entreprise peut prouver à ces institutions qu'elle respecte certaines normes sociales.



En 2000, les entreprises Quitex AG et Fehlmann AG se sont réunies pour former ensemble workfashion.com AG et s'intégrer au groupe DAX Holding. Workfashion.com AG est l'une des plus grandes entreprises suisses spécialisées dans la production de vêtements professionnels.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Workfashion.com AG
SIÈGE	Hagendorn, Suisse
Année de FONDATION	2000
PROPRIÉTAIRE	DAX Holding (groupe industriel zougois en possession d'Erwin Stadelmann et Philipp Buhofer)
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Inconnu
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	1 magasin (Suisse), 1 magasin en ligne
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Fabrication et commercialisation de vêtements professionnels ainsi que de vêtements pour pompiers, services de santé, polices et armée; également vêtements de protection pour bûcherons, vêtements haute visibilité, vêtements de protection contre les intempéries, vêtements de sport et de mode. L'entreprise élabore aussi des modèles de vêtements et conseille ses clients pour le choix des textiles.
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Marques propres: workfashion, Lutteurs, Quitex
Pays de PRODUCTION	Macédoine (60 %), Chine (30 %), Pologne (8 %), Roumanie (1 %), Suisse (1 %)
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: armasuisse, Direction du développement et de la coopération (DDC), communes, cantons, services de sécurité et de sauvetage, Rega, hôpitaux, Migros (vêtements professionnels pour les employé·e·s), Axpo, Lonza, Emmi, TCS, Volvo.

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise a répondu au questionnaire de la DB, mais n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise a donné des informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement et sur les pays de production, mais pas sur les sites de production.

BILAN social (rapport annuel)?	<p>Selon les informations communiquées, workfashion.com ne publie pas de bilan social (annuel).</p> <p>L'entreprise est membre de l'initiative de vérification privée BSCI (Business Social Compliance Initiative). La BSCI ne publie pas un rapport détaillé sur chacun de ses membres décrivant précisément leur engagement pour l'amélioration des conditions de travail sur la chaîne d'approvisionnement. Elle publie uniquement un rapport annuel général qui fait la synthèse des résultats des audits et des formations.</p>
---------------------------------------	--

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	En tant que membre de la BSCI, workfashion.com s'engage à respecter le code de conduite de cette initiative. Le code de conduite de la BSCI vaut pour tous les fournisseurs et sous-traitants de la chaîne d'approvisionnement de workfashion.com. Le siège principal de workfashion.com, qui se trouve à Hagendorn, est certifié SA8000.
Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT ?	Le code de conduite de la BSCI, que workfashion.com s'engage à respecter, précise que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)	<p>Le code de la BSCI mentionne le droit à la liberté syndicale et fait explicitement référence aux conventions 87 et 98 de l'OIT.</p> <p>Toutefois, l'entreprise ne prévoit pas de mesures spéciales pour les pays de production où la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective ne sont pas garantis.</p>
Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)	Le code de la BSCI inclut l'interdiction du travail des enfants et fait explicitement référence aux conventions 138 et 182 de l'OIT.
Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)	Le code de la BSCI inclut l'interdiction du travail forcé et fait explicitement référence aux conventions 29 et 105 de l'OIT.
Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)	Le code de la BSCI inclut l'interdiction de la discrimination et fait explicitement référence aux conventions 100 et 111 de l'OIT.

RÉMUNÉRATION





L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?	Le code de conduite de la BSCI n'exige pas de ses membres le paiement d'un salaire de subsistance à toutes les personnes employées sur leur chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants). Il exige toutefois le paiement du salaire minimum légal.
--	---

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)	Le code de la BSCI exige que le temps de travail hebdomadaire soit limité (48 heures + 12 heures supplémentaires) et que les employé-e-s bénéficient d'un jour de repos tous les sept jours, mais il tolère des exceptions.
--	---

CONTRÔLE	
Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?	<p>La BSCI exige de ses membres qu'au moins $\frac{2}{3}$ de leurs fournisseurs directs (mais pas des sous-traitants) situés dans les pays à risque aient été soumis à un audit après trois ans et demi. Toutefois, les rapports des audits ne sont pas publiés et le siège du groupe membre n'est soumis à aucun contrôle.</p> <p>Selon les informations communiquées, workfashion.com dispose d'un système de gestion complet permettant de former, accompagner et surveiller les travailleurs et les travailleuses dans les sites de production en Europe de l'Est et en Asie. Toutefois, nous n'avons pas d'informations détaillées sur ce système.</p>
Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?	<p>En cas de non-respect du code de conduite, la BSCI prévoit l'établissement et la mise en œuvre d'un «plan d'actions correctives» (Corrective Action Plan, CAP). Les progrès doivent être évalués par un nouvel audit.</p>
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	<p>Depuis l'automne 2009, workfashion.com est membre de la Business Social Compliance Initiative (BSCI).</p>
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	<p>workfashion.com n'est pas membre d'une initiative de vérification multipartite.</p>

LÉGENDE

-  Les pionnières
-  Les débutantes
-  Les indifférentes
-  Les opaques

Commentaire de la DB

workfashion.com a réagi à la demande de la CCC et répondu au questionnaire. En tant que membre de la BSCI, workfashion.com a mis en place un système de vérification et adopté un code de conduite. Toutefois, l'entreprise reconnaît qu'il n'y a aucune obligation contraignante de mettre en œuvre ce code de conduite.

La Business Social Compliance Initiative (BSCI) est une initiative privée. Cette initiative manque de légitimité, car elle ne prend pas en compte la voix de la société civile. Certains partenaires sociaux, tels les syndicats et les ONG, ne sont pas représentés dans son comité. La BSCI est née de l'initiative d'entreprises voulant mettre leurs efforts en commun et soucieuses d'éviter les doublons dans leurs audits respectifs. L'objectif de la BSCI est d'améliorer les conditions de travail sur les sites de production au moyen d'audits et de mesures correctives en cas d'infractions constatées. Elle propose des formations pour la direction et les travailleurs et travailleuses. Toutefois, de nombreuses infractions ne peuvent être décelées sans une vérification par un organisme multipartite indépendant qui collabore avec des syndicats et des ONG sur place. De plus, prendre des mesures au niveau des sites de production n'est pas suffisant. La politique d'approvisionnement de l'entreprise

a aussi une influence directe sur les possibilités d'amélioration des conditions de travail dans les usines. En ne procédant pas à des analyses indépendantes régulières de la politique de responsabilité sociale de l'entreprise, la BSCI ignore un aspect central du problème. De plus, la BSCI n'exige pas de ses membres le paiement d'un salaire de subsistance, mais seulement du salaire minimum légal. Or, le salaire minimum légal ne représente en général que 15 à 60 % du salaire de subsistance et ne couvre pas les besoins de base des travailleurs et travailleuses et de leurs familles.

workfashion.com ne s'engage pas à payer un salaire de subsistance à toutes les personnes employées sur sa chaîne d'approvisionnement. Selon les informations communiquées, dans les pays d'Europe de l'Est, le salaire versé est d'environ 10 % plus élevé que le salaire moyen. Dans un pays comme la Macédoine, où workfashion.com produit la plupart de ses marchandises, le salaire minimum légal ne couvre que 20 % environ des dépenses d'une famille. Même si le salaire versé par l'entreprise se situe au-dessus de la moyenne (10%), cela reste un salaire de misère. L'entreprise devrait s'engager dans les plus brefs délais à garantir le paiement d'un salaire de subsistance sur sa chaîne d'approvisionnement.

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans le renforcement des droits des travailleurs et travailleuses et l'amélioration des conditions de travail. Or, workfashion.com produit une partie de ses marchandises dans des pays ou régions où les droits syndicaux ne sont pas toujours garantis. Dans ces pays, l'entreprise devrait prendre des mesures spéciales afin de garantir que les ouvriers et ouvrières soient représentés de manière adéquate.

L'usine de workfashion.com située en Suisse est certifiée SA8000 depuis juin 2007. En Macédoine, où workfashion.com fait produire 60 % de ses marchandises, aucune usine de vêtements n'est certifiée SA8000. On ignore si d'autres usines de la chaîne d'approvisionnement de workfashion.com sont certifiées SA8000. Dans le système de la BSCI, les certifications SA8000 sont considérées comme des «best practices» (meilleures pratiques). Le standard SA8000 comprend des exigences pertinentes et complètes. Toutefois, la participation des ONG aux procédures de contrôle des standards SA8000 est insuffisante et il n'exige aucun système de vérification indépendant. De plus, les fournisseurs assument seuls la responsabilité de la certification et la plupart des coûts liés à la mise en œuvre des dispositions du SA8000, ce qui est problématique.

La chaîne d'approvisionnement de workfashion.com permet une assez bonne vue d'ensemble. En effet, 9 producteurs fournissent 95 % des marchandises. L'entreprise a des relations commerciales de plus 5 ans avec 55 % de ses fournisseurs. Selon les informations communiquées, workfashion.com ne travaille qu'avec des fournisseurs directs et non avec des intermédiaires. Nous ne savons toutefois pas dans quelle mesure l'entreprise contrôle cet aspect.

L'entreprise travaille avec un petit nombre de fournisseurs et entretient des relations commerciales de longue durée. Les conditions seraient par conséquent idéales pour qu'elle adhère à une initiative de vérification multipartite et améliore efficacement les conditions de travail.

workfashion.com fournit des marchandises à des institutions publiques. Il lui arrive parfois de prouver à ces institutions qu'elle respecte certaines normes sociales (en montrant qu'elle est membre de la BSCI et que son usine en Suisse (mais pas les sites de production à l'étranger) est certifiée SA8000). Selon les informations communiquées, l'entreprise fournit une liste de ses fournisseurs à tous ses clients du secteur public.



Workwear-Factory est spécialisée dans les vêtements pour le travail, notamment dans le secteur de la construction, et pour les loisirs. Cette entreprise conçoit et fabrique des vêtements professionnels pour des entreprises et des particuliers.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Workwear-Factory GmbH
SIÈGE	Ennetbaden, Suisse
Année de FONDATION	2000
PROPRIÉTAIRE	s.a.r.l.
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Inconnu
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	Inconnu
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Commerce de vêtements pour le travail, notamment le secteur de la construction, et pour les loisirs
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Aucune marque propre connue
Pays de PRODUCTION	Chine (Workwear-Factory–China), autres pays de production inconnus
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: armasuisse (fabriqué sous le label «Approved by Armasuisse»), CFF, Holcim.

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC et n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise n'a fourni aucune information sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, les pays de production et les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Workwear-Factory ne publie pas de bilan social.
CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite. Workwear-Factory ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.

<p>Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?</p>	<p>On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite.</p>
<p>NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT</p>	
<p>LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)</p>	
<p>Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)</p>	
<p>Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)</p>	<p>On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p>
<p>Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)</p>	
<p>RÉMUNÉRATION</p>	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?</p>	<p>L'entreprise ne s'est pas engagée publiquement à payer un salaire correspondant au salaire de subsistance ou au salaire minimum légal sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).</p>
<p>TEMPS DE TRAVAIL</p>	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)</p>	<p>On ignore si l'entreprise a pris des mesures pour limiter le temps de travail hebdomadaire sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants) conformément aux normes fondamentales de l'OIT.</p>
<p>CONTRÔLE</p>	
<p>Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?</p>	<p>On ignore si l'entreprise a établi un code de conduite et si elle en vérifie la mise en œuvre.</p>
<p>Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?</p>	<p>L'entreprise n'a fourni aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains et des droits du travail.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?</p>	<p>Aucune adhésion connue.</p>
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?</p>	<p>Aucune adhésion connue.</p>

LÉGENDE

- Les pionnières
- Les débutantes
- Les indifférentes
- Les opaques

Commentaire de la DB

Workwear-Factory n'a pas répondu au questionnaire ni réagi aux autres demandes de renseignements de la DB. Le manque total de transparence sur les conditions de production et le respect des normes sociales laisse supposer que l'entreprise Workwear-Factory ne s'est, jusqu'à maintenant, pas intéressée à cette thématique, ou de manière très lacunaire.

Sur son site internet, l'entreprise dit avoir obtenu les certifications suivantes: Oeko-Tex 100 (contrôle des substances nocives), ISO 9001/02 (assurance qualité) et ISO 11612 (vêtements de protection contre la chaleur et les flammes). Le site ne donne toutefois aucune information sur la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans le renforcement des droits des travailleurs et travailleuses et l'amélioration des conditions de travail. Selon les recherches de la CCC, Workwear-Factory produit une partie de ses marchandises dans des pays ou régions où les

droits syndicaux ne sont pas toujours garantis. Dans ces pays, l'entreprise devrait prendre des mesures spéciales afin de garantir que les ouvriers et ouvrières soient représentés de manière adéquate.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Workwear-Factory à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.

Selon les informations publiées sur son site internet, l'entreprise fournit, en tant qu'entreprise générale, des marchandises à des institutions publiques. Reste à déterminer dans quelle mesure l'entreprise peut prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.



Robert Wydler a fondé Wydler SA en 1964, en Suisse. A l'origine, cette entreprise fabriquait des pompes à eau pour les silos agricoles. Elle s'est ensuite spécialisée dans la production de piscines, ce qui a abouti à la création, en 1970, de la société Corail SA. En 1985, l'entreprise a obtenu la licence de production GORE. Avec la production de vêtements GORE-TEX, elle a accédé à de nouveaux marchés dans le domaine des vêtements de sécurité et de protection. Entre-temps, les fils Wydler ont repris la direction des deux entreprises Wydler SA et Corail SA.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Wydler SA
SIÈGE	Bossonnens, Suisse
Année de FONDATION	1964
PROPRIÉTAIRE	Robert, Frédéric et Stephan Wydler (entreprise familiale)
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	50
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	3 magasins en Suisse (Bossonnens, Delémont, Neirivue)
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Production de vêtements professionnels ainsi que d'équipements de sécurité et de protection
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	<ul style="list-style-type: none"> – L'entreprise possède la marque Viking's - High-tech 2001. – L'entreprise distribue les marques suivantes: <ul style="list-style-type: none"> – Bierbaum Proenen (BP) – Edelweiss-Shirt (moins de 1 % des articles distribués) – Acode, Fristads et Kansas (groupe Kwintet)
Pays de PRODUCTION	<ul style="list-style-type: none"> – Viking's - High-tech 2001: Suisse (10 %), Tunisie (90 %) – Pour les autres marques que Wydler AG distribue, les marchandises sont notamment produites en Chine.
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: polices communales et cantonales, protection civile, pompiers, transports publics, ambulanciers et ambulancières.

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise a répondu ultérieurement au questionnaire de la CCC mais n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	L'entreprise a fourni des informations sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement ainsi que sur les pays et les sites de production.
BILAN social (rapport annuel)?	Wydler SA ne publie pas de bilan social.

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un **CODE DE CONDUITE** complet?

L'entreprise n'a pas établi de code de conduite. Selon les informations communiquées, **Wydler SA** dispose d'un «manuel de qualité» et procède chaque année à une évaluation de ses fournisseurs. Nous ne savons pas si ce manuel inclut des critères sociaux.

Wydler SA ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.

Pour les marques que l'entreprise distribue:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: code de la Fair Wear Foundation (FWF).
- Edelweiss: nous ne savons pas si l'entreprise a établi un code de conduite.

Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la **PLUS STRICTE PRÉVAUT**?

Wydler SA n'a pas établi de code de conduite.

Pour les marques que l'entreprise distribue:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: le code de la FWF précise que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la plus stricte prévaut.
- Edelweiss: nous ne savons pas si l'entreprise a établi un code de conduite.

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE
(Conventions 87 et 98 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT)

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT)

Wydler SA n'a pas établi de code de conduite dans lequel elle s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants).

Pour les marques que l'entreprise distribue:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: le code de la FWF exige le respect des normes fondamentales de l'OIT.
- Edelweiss: nous ne savons pas si l'entreprise a établi un code de conduite.

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?

Selon les informations communiquées, l'entreprise **Wydler SA** s'engage à verser un salaire de subsistance sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants). Toutefois, nous ne savons pas comment l'entreprise calcule le montant de ce salaire ni à combien s'élèvent les salaires réellement versés. Selon les informations communiquées, **Wydler SA** verse à ses employé-e-s en Tunisie un salaire qui correspond au salaire recommandé par le syndicat des travailleurs du textile en Tunisie.

Pour les marques que l'entreprise distribue:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: le code de la FWF exige le paiement d'un salaire de subsistance.
- Edelweiss: aucune obligation de verser un salaire de subsistance.

TEMPS DE TRAVAIL	
<p>L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)</p>	<p>Wydlers SA dit n'avoir pris aucune mesure pour limiter le temps de travail hebdomadaire sur sa chaîne d'approvisionnement (producteurs/sous-traitants) conformément aux normes fondamentales de l'OIT.</p> <p>Pour les marques que l'entreprise distribue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BP, Acode, Fristads, Kansas: le code de la FWF prévoit une limitation du temps de travail hebdomadaire (48 heures + 12 heures supplémentaires) et exige qu'au moins un jour de repos soit accordé pour sept jours de travail. Il ne tolère aucune exception. - Edelweiss: aucune obligation de limiter le temps de travail conformément aux normes fondamentales de l'OIT.
CONTRÔLE	
<p>Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?</p>	<p>Wydlers SA: n'a pas établi de code de conduite. Selon les informations communiquées, elle évalue chaque année ses fournisseurs selon son «manuel de qualité». Nous ne savons toutefois pas selon quels critères s'effectue cette évaluation.</p> <p>Pour les marques que l'entreprise distribue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BP, Acode, Fristads, Kansas: le code de la FWF donne des instructions en matière de vérification (y compris contrôle indépendant par une initiative multipartite). - Edelweiss: nous ne savons pas si des contrôles sont effectués, ni de quelle manière.
<p>Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?</p>	<p>Wydlers SA: selon les informations communiquées, en cas de violations des droits humains ou des droits du travail, l'entreprise prend des mesures correctives, qu'elle met en œuvre. Toutefois, l'entreprise n'ayant pas établi de code de conduite, nous ne savons sur quelles normes du travail elle se fonde.</p> <p>Pour les marques que l'entreprise distribue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BP, Acode, Fristads, Kansas: mesures correctives conformément au code de la FWF. - Edelweiss: aucune information sur les mesures prises par l'entreprise en cas de violations des droits humains et des droits du travail.
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?</p>	<p>Wydlers SA: aucune adhésion connue.</p> <p>Pour les marques que l'entreprise distribue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BP, Acode, Fristads, Kansas: aucune adhésion connue. - Edelweiss: aucune adhésion connue.
<p>L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?</p>	<p>Wydlers SA: aucune adhésion connue.</p> <p>Pour les marques que l'entreprise distribue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BP, Acode, Fristads, Kansas: FWF. - Edelweiss: aucune adhésion connue.

LÉGENDE

- Les pionnières
- Les débutantes
- Les indifférentes
- Les opaques

Commentaire de la DB

Wydler SA s'est montrée ouverte aux demandes de la DB et prête à fournir des informations. L'entreprise produit les marchandises commercialisées sous sa propre marque presque exclusivement en Tunisie (90 % de la production). Sa chaîne d'approvisionnement est simple et transparente: elle ne compte que 3 fournisseurs directs (environ 80 % des marchandises vendues) et 2 intermédiaires (les 20 % restants).

L'usine de fabrication en Tunisie travaille exclusivement pour Wydler SA. Selon les informations communiquées, l'entreprise participe directement à la planification de la production (capacités de l'usine), ce qui facilite les contrôles en matière de temps de travail. Toutefois, aucun audit n'est effectué et l'entreprise ne se soumet pas à des contrôles indépendants. Selon les informations fournies, l'entreprise évalue chaque année ses fournisseurs conformément à son «manuel de qualité». Toutefois, nous ne savons pas si ce manuel inclut des critères sociaux.

Aujourd'hui, les conditions seraient idéales pour que l'entreprise devienne membre d'une initiative de vérification multipartite. Se soumettre à des contrôles indépendants permettrait d'asseoir la responsabilité so-

ciale de l'entreprise et de lui donner davantage de crédibilité.

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans le renforcement des droits des travailleurs et travailleuses et l'amélioration des conditions de travail. Or, Wydler SA produit une partie de ses marchandises dans des pays ou régions où les droits syndicaux ne sont pas toujours garantis. Dans ces pays, l'entreprise devrait prendre des mesures spéciales afin de garantir que les ouvriers et ouvrières soient représentés de manière adéquate.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de Wydler SA à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.

Nous ne savons pas si l'entreprise fournit des marchandises à des institutions publiques et, le cas échéant, de quelle manière elle pourrait prouver qu'elle respecte les normes fondamentales de l'OIT.



La Zentralwäscherei Zürich (ZWZ) est une entreprise publique fondée en 1967 suite à une décision du parlement du canton de Zurich (Kantonsrat). Cette entreprise est ensuite devenue une société anonyme privée du nom de ZWZ AG. Auparavant, l'entreprise dépendait de la direction cantonale de la santé de Zurich et, au service du canton, elle s'occupait principalement de laver et traiter le linge des hôpitaux et des centres de soins zurichois. D'un point de vue quantitatif, ZWZ est – selon les informations communiquées – la plus grande blanchisserie de Suisse.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Zentralwäscherei Zürich AG
SIÈGE	Zurich, Suisse
Année de FONDATION	1967
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme (Ville de Zurich, hôpital universitaire de Zurich et hôpital cantonal de Winterthour)
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Environ 190 employé·e·s
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	Inconnu
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	L'entreprise offre diverses prestations dans le domaine du textile: nettoyage, location/leasing, vente de textiles (dont vêtements professionnels) ainsi que services de tri, réparation, transport, stockage et personnalisation des textiles.
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	On ignore quelles marques ZWZ AG se procure pour ses services de location/leasing et de vente.
Pays de PRODUCTION	On ignore où sont produits les textiles et les vêtements professionnels (pantalons, blouses, t-shirts, tabliers, polos et vestes) que ZWZ loue/vend. Selon le site internet de l'entreprise, la plupart des marchandises sont produites dans l'UE.
CLIENTS fournis par l'entreprise	Selon les informations publiées sur son site internet, l'entreprise livre des marchandises à 80 clients, notamment des hôpitaux, des maisons de retraite et des centres de soins.

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a pas répondu au questionnaire de la CCC et n'a fourni aucun document complémentaire.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	On ignore où l'entreprise se procure les vêtements professionnels qu'elle offre. ZWZ ne donne aucune information sur la structure de sa chaîne d'approvisionnement, les pays de production et les sites de production.

BILAN social (rapport annuel)?	ZWZ ne publie pas de bilan social.
CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	On ignore si l'entreprise s'engage pour le respect des normes fondamentales de l'OIT dans la production des vêtements professionnels qu'elle achète et met à disposition de ses clients.
Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT ?	ZWZ AG ne s'engage dans aucun document public à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT et les lois locales relatives au travail.
NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT	
LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)	
Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)	
Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)	On ignore si ZWZ s'engage à respecter les normes fondamentales de l'OIT sur sa chaîne d'approvisionnement (production des vêtements professionnels qu'elle achète et met à disposition de ses clients).
Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)	
RÉMUNÉRATION	
L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou·te·s les employé·e·s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?	On ignore si l'entreprise s'engage à verser un salaire de subsistance sur sa chaîne d'approvisionnement (production des vêtements professionnels qu'elle achète et met à disposition de ses clients).
TEMPS DE TRAVAIL	
L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)	On ignore si l'entreprise s'engage à limiter le temps de travail sur sa chaîne d'approvisionnement (production des vêtements professionnels qu'elle achète et met à disposition de ses clients).
CONTRÔLE	
Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?	On ignore si l'entreprise s'engage pour le respect des normes fondamentales de l'OIT dans la production des vêtements professionnels qu'elle achète et met à disposition de ses clients. L'entreprise ne donne aucune information sur les mesures prises en cas de violations des droits humains et des droits du travail.
Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?	

L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION (Business monitoring initiative)?	Aucune adhésion connue.
L'entreprise est-elle membre d'une INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?	Aucune adhésion connue.

LÉGENDE

- Les pionnières
- Les débutantes
- Les indifférentes
- Les opaques

Commentaire de la DB

ZWZ AG n'a pas répondu au questionnaire. Elle a communiqué qu'en tant que blanchisserie, elle ne produit aucun textile ou vêtement. Nous n'avons obtenu aucune réponse de la part de ZWZ quant au lieu et aux conditions de production des textiles et/ou vêtements que l'entreprise loue, donne en leasing ou vend.

Les propriétaires de l'entreprise sont la ville de Zurich, l'hôpital universitaire de Zurich et l'hôpital cantonal de Winterthur. ZWZ AG est donc financée par des fonds publics. Le manque de transparence de l'entreprise en est d'autant plus surprenant.

La ZWZ publie sa philosophie d'entreprise, qui énonce des principes de durabilité sociale et environnementale, tout en restant très générale. Le manque total de transparence sur les conditions de production et le respect des normes sociales laisse supposer que l'entreprise ZWZ AG ne s'est, jusqu'à maintenant, pas intéressée à cette thématique, ou de manière très lacunaire.

Sur son site internet, l'entreprise précise qu'elle peut fournir des vêtements professionnels certifiés Max Havelaar, ce qui constitue un point positif. Toutefois, le label Max Havelaar ne garantit pas que les normes fondamentales du travail (et d'autres normes relatives aux conditions de travail) sont respectées sur toute la chaîne de production. En outre, on ignore quelle part des vêtements professionnels proposés sont produits avec du coton issu du commerce équitable.

Concernant son engagement pour des conditions de travail dignes, l'entreprise indique, sur son site internet,

qu'elle fait produire une grande partie de ses marchandises dans l'UE. Selon ZWZ, cela permet de garantir un standard minimum. Pourtant, même dans l'UE, les conditions de travail sur les sites de production peuvent être problématiques. Le respect des normes fondamentales de l'OIT n'y est pas toujours garanti. L'entreprise devrait donc s'engager à ce que ces normes soient respectées sur toute sa chaîne d'approvisionnement.

Si l'entreprise se fournit auprès d'intermédiaires, elle devrait chercher à privilégier les achats directs et à connaître l'origine de tous ses produits, pour savoir où et dans quelles conditions ils ont été fabriqués.

Un véritable engagement dans le domaine de la responsabilité sociale impliquerait, d'une part, l'établissement d'un code de conduite complet et accessible au public qui soit valable pour toute la chaîne d'approvisionnement et qui inclue l'obligation de payer un salaire de subsistance ainsi que des mesures de mise en œuvre et, d'autre part, l'adhésion de ZWZ AG à une initiative de vérification multipartite indépendante et crédible.

On ignore dans quelle mesure l'entreprise peut prouver aux institutions publiques (notamment à la ville de Zurich, qui exige, dans son code de conduite destiné à ses partenaires commerciaux, le respect des normes fondamentales de l'OIT) qu'elle respecte certaines normes sociales.



L'entreprise suisse Hälg Textil AG, dont le siège se trouve à Olten, produit et distribue des vêtements de travail depuis 2004. Hälg Textil AG possède une petite usine de production au Tessin ainsi qu'une filiale en Slovaquie.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Hälg Textil AG
SIÈGE	Olten, Suisse
Année de FONDATION	2004
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Inconnu
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	1 point de vente à Olten, Suisse
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Production et distribution de textiles de toutes sortes, en particulier de vêtements de travail
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Inconnu
Pays de PRODUCTION	Suisse, Slovaquie (propres sites de production) Sites des producteurs à l'étranger, liés par contrat, inconnus
CLIENTS fournis par l'entreprise	Notamment des hôpitaux

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	
BILAN social (rapport annuel)?	
CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.
Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?	

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE

(Conventions 87 et 98 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT)

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT)

L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?

L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter **LA DURÉE DE TRAVAIL** hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)

L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.

CONTRÔLE

Comment l'entreprise **VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT** de son code de conduite?

Que se passe-t-il en cas de **NON-RESPECT** du code de conduite?

L'entreprise est-elle membre d'une **INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION** (Business monitoring initiative)?

L'entreprise est-elle membre d'une **INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?**

L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.



Depuis 1997, l'entreprise Oehrli AG vend des tabliers et des vêtements professionnels à différents secteurs comme la restauration, l'industrie, la santé/les soins et les professions artisanales.

Portrait d'entreprise

NOM de l'entreprise	Oehrli AG Schürzen und Berufsmode
SIÈGE	Emmenbrücke, Suisse (siège légal à Emmen)
Année de FONDATION	1997
PROPRIÉTAIRE	Société anonyme
CHIFFRE D'AFFAIRES 2011	Inconnu
Nombre D'EMPLOYÉ·E·S	Environ 5 employé·e·s
Nombre de POINTS DE VENTE/MAGASINS	Magasin d'une surface de 100 m ² et atelier de couture à Emmenbrücke ainsi que magasin en ligne
Descriptif des PRODUITS/SERVICES	Commerce et production de vêtements, surtout de tabliers et de vêtements professionnels. L'entreprise propose également des logos autocollants, des broderies ou des impressions sur textiles.
MARQUES que l'entreprise possède (totalement/en partie)	Distribue les marques suivantes en tant que commerçant: Wikland (Albiro), Le Chef, Bierbaum Proenen (BP), HIZA, Job Miloty, Greiff, Harvest (New Wave Group), Fristads (Kwintet Group), Switcher, FHB
Pays de PRODUCTION	Inconnu
CLIENTS fournis par l'entreprise	Entre autres: des clients de secteurs comme la restauration et l'hôtellerie, soins et professions médicales, drogueries, pharmacies, industrie, vêtements professionnels pour charpentiers

L'engagement de l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production

TRANSPARENCE

Réponse au QUESTIONNAIRE?	L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	
BILAN social (rapport annuel)?	

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)

L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.
Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?	

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT

LIBERTÉ SYNDICALE

(Conventions 87 et 98 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL DES ENFANTS** (Conventions 138 et 182 de l'OIT)

Interdiction du **TRAVAIL FORCÉ** (Conventions 29 et 105 de l'OIT)

Egalité de rémunération et interdiction de la **DISCRIMINATION** (Conventions 100 et 111 de l'OIT)

L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.

RÉMUNÉRATION

L'entreprise s'engage-t-elle à verser un **SALAIRE DE SUBSISTANCE** à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?

L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.

TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage-t-elle à limiter **LA DURÉE DE TRAVAIL** hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)

L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.

CONTRÔLE

Comment l'entreprise **VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT** de son code de conduite?

Que se passe-t-il en cas de **NON-RESPECT** du code de conduite?

L'entreprise est-elle membre d'une **INITIATIVE D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION** (Business monitoring initiative)?

L'entreprise est-elle membre d'une **INITIATIVE DE VÉRIFICATION MULTIPARTITE?**

L'entreprise n'a donné aucune information et a menacé d'entamer une procédure judiciaire si la CCC publiait les résultats de son évaluation.

TRANSPARENCE	
Réponse au QUESTIONNAIRE?	Oui, réponse au questionnaire (et documents complémentaires fournis)
	Questionnaire partiellement rempli / pas de réponse au questionnaire, mais quelques infos et/ou documents envoyés par courriel ou communiqués par téléphone
	Pas de réponse au questionnaire / aucune information fournie
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes
Informations sur la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT?	Oui, structure, pays de production, sites de production
	Structure et pays de production, mais pas sites de production / informations incomplètes sur la chaîne d'approvisionnement
	Seulement région de production / aucune information
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes
BILAN social (rapport annuel)?	Oui, bilan social annuel comprenant les résultats de l'entreprise conformément aux standards de la GRI (y compris rapport des parties prenantes)
	Oui, bilan social annuel comprenant les résultats de l'entreprise mais non conforme aux standards de la GRI / oui, bilan social annuel comprenant les résultats de l'entreprise mais pas accessible au public
	Non, pas de bilan social / bilan social sans résultats détaillés de l'entreprise (uniquement synthèse des résultats de plusieurs entreprises) / inconnu
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT)	
L'entreprise a-t-elle établi un CODE DE CONDUITE complet?	Oui, code de conduite complet, accessible au public, faisant explicitement référence aux normes internationales correspondantes (notamment normes fondamentales de l'OIT, Déclaration universelle des droits de l'homme, etc.) et incluant l'obligation de payer un salaire de subsistance
	Oui, code de conduite accessible au public mais ne faisant pas référence à toutes les normes correspondantes (notamment normes fondamentales de l'OIT, Déclaration universelle des droits de l'homme, etc.) et/ou n'incluant pas l'obligation de payer un salaire de subsistance / code de conduite pas accessible au public mais mis à disposition de la CCC
	Pas de code de conduite accessible / inconnu / code de conduite valant uniquement pour les employé·e·s au siège de l'entreprise et non pour toute la chaîne d'approvisionnement / code de conduite disponible selon les dires de l'entreprise mais pas accessible au public ni mis à disposition de la CCC
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes
Le code de conduite précise-t-il que, lorsque les normes locales et internationales diffèrent, la PLUS STRICTE PRÉVAUT?	Oui, précision explicite
	Non, seulement mention des lois nationales
	Non / pas de code de conduite disponible / inconnu
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes

NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT	
LIBERTÉ SYNDICALE (Conventions 87 et 98 de l'OIT)	Oui, y compris référence à la norme de l'OIT et mesures complémentaires pour la liberté syndicale
	Oui, mais sans référence à la convention de l'OIT / engagement de respecter non contraignant
	Non / pas de code de conduite disponible / inconnu / code pas mis à disposition
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes
Interdiction du TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT)	Oui, y compris référence à la norme de l'OIT
	Oui, mais sans référence à la convention de l'OIT / engagement de respecter non contraignant
	Non / pas de code de conduite disponible / inconnu / code pas mis à disposition
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes
Interdiction du TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT)	Oui, y compris référence à la norme de l'OIT
	Oui, mais sans référence à la convention de l'OIT / engagement de respecter non contraignant
	Non / pas de code de conduite disponible / inconnu / code pas mis à disposition
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes
Egalité de rémunération et interdiction de la DISCRIMINATION (Conventions 100 et 111 de l'OIT)	Oui, y compris référence à la norme de l'OIT
	Oui, mais sans référence à la convention de l'OIT / engagement de respecter non contraignant
	Non / pas de code de conduite disponible / inconnu / code pas mis à disposition
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes

RÉMUNÉRATION	
L'entreprise s'engage-t-elle à verser un SALAIRE DE SUBSISTANCE à tou-te-s les employé-e-s de sa chaîne d'approvisionnement (confection)?	Oui, salaire de subsistance pour tous
	Uniquement salaire minimum / salaire en usage dans l'industrie / salaire de subsistance, mais calcul du montant non transparent / FLO: ne fait pas partie des critères minimums pour la certification
	Non / pas d'obligation de payer un salaire minimum / pas de code de conduite disponible / inconnu / code pas mis à disposition
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes

TEMPS DE TRAVAIL	
L'entreprise s'engage-t-elle à limiter LA DURÉE DE TRAVAIL hebdomadaire à 48 heures et les heures supplémentaires (exceptionnelles et justement rémunérées) à 12 heures par semaine? (conventions 1 et 14 de l'OIT)	Oui, temps de travail maximum 48 h/12 h
	48 h / 12 h avec exceptions tolérées / seulement référence aux lois nationales / FLO: ne fait pas partie des critères minimums pour la certification
	Pas de limitation / pas de code de conduite / inconnu / code pas mis à disposition
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes

CONTRÔLE	
<p>Comment l'entreprise VÉRIFIE-T-ELLE LE RESPECT de son code de conduite?</p>	Vérification indépendante par une initiative multipartite
	Vérification par des audits effectués par des inspecteurs externes / chaîne d'approvisionnement simple (seulement 1-2 fournisseurs), dans des pays à bas risque et relations commerciales à long terme
	Vérification seulement au moyen de visites dans les usines par les entreprises (acheteurs) / nous ne savons pas si des contrôles sont effectués ni de quelle manière
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes
<p>Que se passe-t-il en cas de NON-RESPECT du code de conduite?</p>	Plan d'actions correctives dans tous les cas ainsi que mécanisme de plainte pour les travailleurs et travailleuses
	Plan d'actions correctives dans les cas les plus graves et pas de mécanisme de plainte formel / chaîne d'approvisionnement simple (seulement 1-2 fournisseurs), dans des pays à bas risque et relations commerciales à long terme
	Pas de code de conduite disponible / inconnu / rupture directe de la relation commerciale en cas de non-respect du code de conduite
	Ne s'est pas manifesté malgré plusieurs demandes
LÉGENDE	<ul style="list-style-type: none"> Les pionnières Les débutantes Les indifférentes Les opaques