



des habits
produits dans la dignité

UNE NÉCESSAIRE VIGILANCE

Plus de 60% des vêtements sont fabriqués dans des pays en développement, en général par des femmes. Or, les conditions de travail dans l'industrie textile restent scandaleuses: droits syndicaux bafoués, horaires démentiels, salaires de misère...

Il reste un immense chemin à parcourir pour que les droits des travailleuses du textile soient respectés. Nous faisons ici le point sur les premiers pas auxquels consentent (ou non) les entreprises textiles présentes en Suisse.

Florence Gerber

Dans l'économie mondialisée actuelle, avec ses délocalisations et ses chaînes de production longues et complexes, les firmes font produire leurs vêtements dans d'innombrables usines aux quatre coins du monde. Il est donc impossible de savoir exactement dans quelles conditions sont fabriqués nos habits.

Mais une entreprise qui prend des mesures pour améliorer les conditions de travail peut en partie documenter ces efforts. En 2004, la section alémanique de la DB a donc envoyé un questionnaire à une trentaine de firmes actives dans ce secteur en Suisse. A la suite de la publication des résultats en allemand, elles ont eu l'opportunité, en été 2005, d'actualiser les informations communiquées. Sur cette base, nous avons établi les «miniporraits» d'entreprises présentés ici (*pages II et III*). Pour ce faire, nous avons tenu compte de trois critères.

1. CODE DE CONDUITE

CCC exige que les entreprises adoptent un code de conduite: elles s'engagent ainsi à respecter des normes sociales minimales. Il ne suffit évidemment pas d'un code, même complet, pour que les conditions soient bonnes, ou s'améliorent. Mais un mauvais code impliquera forcément des conditions catastrophiques! Un code complet doit s'appliquer à

toute la chaîne de production et mentionner les normes suivantes:

- les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la liberté d'association et de négociation collective et sur l'élimination du travail forcé, de la discrimination et du travail des enfants;
 - un salaire de subsistance (souvent supérieur au salaire minimum légal) qui permette à l'employé et à sa famille de vivre dignement;
 - des horaires raisonnables, pas d'heures supplémentaires obligatoires;
 - des conditions d'hygiène et de sécurité suffisantes;
 - un contrat écrit mentionnant les droits des personnes engagées.
- Le code doit aussi être traduit, notamment dans les langues des pays producteurs.

2. TRANSPARENCE ET RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Les entreprises communiquent-elles la provenance des produits qu'elles vendent? Le niveau d'information accessible, en particulier pour la clientèle, révèle souvent la qualité de la relation avec les fournisseurs. Une entreprise qui a peu de fournisseurs et entretient avec eux des relations durables sera plus à même d'assumer sa responsabilité sociale et d'en rendre compte. Mais cela est

rare. En revanche, celles qui changent souvent de partenaires ou qui passent commande à des centaines de producteurs ne peuvent rien garantir et seront souvent dans l'incapacité de donner des informations précises. Cette situation est également l'indice de pratiques d'achat agressives. Les entreprises veulent des marchandises à prix toujours plus bas, dans des délais toujours plus brefs. Cette pression se répercute sur toute la chaîne de production, et les travailleurs en font les frais.

3. MISE EN ŒUVRE ET VÉRIFICATION INDÉPENDANTE

L'entreprise doit prendre des mesures pour faire respecter le code et autoriser un contrôle indépendant de son application. Des contrôles réalisés par des sociétés d'audit ou, pire, par l'entreprise elle-même sont insuffisants¹.

Nous nous sommes donc demandé

- si l'entreprise reconnaît les principes de la vérification indépendante (coresponsabilité, participation d'ONG et de syndicats, mécanismes de plainte, visites surprises dans les usines, transparence des procédures et publication des résultats);
- quelles ressources elle met à disposition pour la mise en œuvre et la vérification;
- si elle laisse à la charge des fournisseurs l'investissement que représentent les contrôles.

¹) Un contrôle interne, réalisé par l'entreprise elle-même, n'est ni fiable ni transparent. Quant aux sociétés d'audit (*lire le survol en page IV*), leurs inspections sont rares et elles ne bénéficient en général pas de la confiance des travailleurs. Les personnes interrogées répètent souvent ce que leur employeur leur a ordonné de dire.

MINI-PORTRAITS DES PRINCIPALES ENTREPRISES ACTIVES EN SUISSE

Les distributeurs et les marques de vêtements face à leurs responsabilités sociales.

Ackermann En 2003, Ackermann a racheté son plus gros concurrent, Charles Veillon SA, pour former le Regula Holding. Veillon, engagé dans le projet-pilote CCC clos en 2003 (lire en page IV), a été complètement intégré dans Ackermann. Le catalogue Veillon existe toujours. Les 115 derniers employés de Veillon (sur 400) ont été licenciés en 2005. Les informations nous ont été données par les anciens responsables de ce secteur chez Veillon.

Un code de conduite complet mentionnant tous les droits fondamentaux du travail est censé concerner l'ensemble des employés du Regula Holding.

Aucune indication n'est donnée sur la provenance des marchandises. Il était prévu que certaines marchandises soient acheminées par le canal de Veillon.

Ackermann reconnaît tous les principes de la vérification indépendante, mais ne transmet aucune information concernant sa mise en œuvre.

UNITED COLORS OF BENETTON. Le code Benetton est particulièrement inapproprié pour contribuer au respect de normes sociales minimales. Il ne se réfère pas aux conventions de l'OIT, ne règle ni les salaires ni les conditions de travail. Il est impossible de savoir si Benetton assume une quelconque responsabilité envers ses fournisseurs. Son code vise principalement à assurer une bonne conduite des affaires.

Les marchandises sont produites à 40% en Italie et le reste ailleurs en Europe (y compris Turquie et Tunisie!). La moitié provient des propres fabriques de Benetton qui possède également un élevage de moutons en Argentine pour la laine.

Les producteurs doivent prouver à Benetton qu'ils appliquent les lois en vigueur et qu'ils s'engagent à respecter les principes de l'entreprise. Sinon, Benetton rompt le contrat qui les lie.

C&A C&A possède un code de conduite lacunaire et imprécis, dont les formulations ne correspondent pas aux conventions fondamentales de l'OIT, notamment en ce qui concerne le travail forcé. Salaire de subsistance et horaires de travail ne sont pas réglés. Le code est diffusé en 27 langues auprès des fournisseurs, qui sont chargés d'en informer leurs sous-traitants.

L'entreprise affirme rechercher des relations à long terme avec ses 1100 fournisseurs à travers le monde (deux tiers en Asie de l'Est et en Inde).

C&A a sa propre firme de contrôle Socam. La transparence, la participation d'autres parties prenantes, la qualité des contrôles et des mécanismes de plainte y sont très insuffisantes.

CALIDA Le code de Calida fait partie des contrats passés avec les producteurs. Disponible en anglais et en allemand, il exige le respect des standards sociaux SA8000* dans tous les lieux de production. Il comprend les droits fondamentaux définis par l'OIT ainsi que le salaire de subsistance. Seule manque l'obligation d'établir des contrats de travail.

La marque suisse produit elle-même 85% de ses marchandises au Portugal, en Hongrie et en Suisse. Une délocalisation en Asie de l'Est de 50% de la production est prévue d'ici à 2007.

Calida dit participer financièrement à la certification SA8000 de ses fournisseurs. Une personne est chargée de ce suivi. La mise en œuvre du code dans les usines appartenant à la firme est bien documentée. Calida se montre ouverte à collaborer avec ONG et syndicats. Fournir des informations transparentes lui paraît suffisant pour refuser une vérification indépendante. Calida dit vouloir devenir membre de BSCI* en 2006.



Le respect des législations locales est considéré comme allant de soi. Le code de Carrefour contient tous les droits fondamentaux du travail et concerne tous les fabricants des produits vendus par le distributeur. Il n'est pas traduit dans les langues locales.

Carrefour prétend développer des relations à long terme avec ses fournisseurs. Mais sa pratique de casseur de prix contredit cette affirmation.

L'essentiel (70%) de la marchandise provient d'Asie (Chine, Hongkong, Inde), le reste provient d'Europe (Estonie, Italie, France, Espagne, Portugal). Les clients n'ont pas accès à l'information sur les conditions de production.

Les ressources prévues pour la mise en œuvre sont inexistantes dans les pays producteurs du Sud.

Carrefour est impliqué dans le drame de l'usine Spectrum, au Bangladesh, auprès de laquelle il se fournissait: l'usine s'est effondrée le 11 avril 2005, faisant 64 morts et des dizaines de blessés. Les victimes n'ont toujours pas reçu de compensations.



Le code se réfère explicitement aux conventions de l'OIT. Les heures supplémentaires doivent être compensées, le salaire de subsistance garanti pour les heures de travail régulières. Le code est valable pour tous les ouvriers produisant pour Coop. Il a récemment été traduit dans les langues des lieux de production.

Coop traite avec 260 fournisseurs de 20 pays. Et 60% des marchandises proviennent d'Asie, 30% d'Europe de l'Ouest et 10% d'Europe de l'Est.

Une équipe est chargée de la mise en œuvre du code, rendue difficile par de fréquents changements de fournisseurs. Coop est membre de BSCI* depuis 2005. Elle attend de ses fournisseurs qu'ils se fassent certifier selon les normes SA8000*. Mais elle paie seulement aux producteurs de la ligne Naturaline la moitié des coûts de certification. Avec Naturaline, Coop assure une présence dominante sur le marché du coton biologique.

Une participation des ouvriers à la vérification est jugée onéreuse et inutile.



Le code H&M, traduit en 25 langues, est valable pour tous les lieux de production. Très lacunaire et ne se référant que partiellement aux conventions de l'OIT, il ne garantit pas de salaire de subsistance, mais le salaire minimum (souvent insuffisant) et les horaires de travail prévus par la loi.

H&M compte 3000 fournisseurs et 700 producteurs dans de nombreux pays (dont 60% en Asie et 40% en Europe). Depuis l'introduction du code en 1997, le nombre de fournisseurs a diminué d'un quart. Les contrôles sont internes. On n'en connaît pas la qualité. Deux cas de violations des droits du travail sont avérés. Deux tiers des 2232 inspections d'usines ont été effectués sans préavis. Il n'existe pas de rapports attestant d'une vérification indépendante. Pour adhérer à la FLA*, comme annoncé en automne 2005, H&M doit encore reconnaître formellement toutes les conventions fondamentales de l'OIT.



Le code du géant suisse (le plus gros distributeur mondial d'articles de sport) est dépassé et très insuffisant. Intersport est toutefois devenu membre de BSCI* et prévoit d'adopter un code complet en 2006. La provenance n'est indiquée que pour certains produits (90% Asie, 10% Europe de l'Est).

La stratégie de «rabais de quantité» pratiquée par Intersport fait pression sur les prix du marché mondial de l'habillement sportif. Les ressources consacrées à la mise en œuvre offrent un contraste saisissant avec le chiffre d'affaires. Intersport estime que BSCI* est une



des habits produits dans la dignité

MAINTENIR LA PRESSION

Les miniportraits présentés ci-dessous montrent que le respect des droits des travailleurs dans l'industrie textile mondiale est loin d'être garanti. Même si certaines entreprises consentent à des premiers pas, leur engagement, volontaire, a ses limites. Afin d'éviter qu'il ne se réduise à un exercice de relations publiques, il est indispensable que les consommateurs et les mouvements sociaux du Nord comme du Sud maintiennent la pression en exigeant des entreprises qu'elles assument leurs responsabilités. Il faut également demander aux Etats d'établir des mécanismes contraignants de contrôle des multinationales et des possibilités de sanctions contre celles qui ne respectent pas les droits humains.

instance de contrôle neutre censée garantir la mise en œuvre du code. Intersport ne voit aucune raison de participer à une vérification indépendante qui implique réellement les différentes parties prenantes.

MANOR

Le code contient tous les droits fondamentaux du travail et vise à protéger tous les employés qui fabriquent des produits vendus par Manor. Les conventions fondamentales de l'OIT sont mentionnées explicitement ainsi que le salaire de subsistance, la compensation des heures supplémentaires et la nécessité d'un contrat de travail. Le code correspond aux standards SA8000*.

Les vêtements proviennent principalement d'Asie (les informations concernant la provenance ne sont pas précises). Manor se dit prête à collaborer avec des ONG et des syndicats. Une équipe est responsable de la mise en œuvre du code et de son contrôle. En mai 2005, Manor a lancé une collection pour bébés et des serviettes-éponges dotées du label Max Havelaar. Le coton de ces articles est produit selon les critères du commerce équitable.

MIGROS

Avec d'autres distributeurs européens, Migros a mis en place la Business Social Compliance Initiative (BSCI)*. Le code BSCI se réfère aux huit conventions fondamentales de l'OIT et au salaire de subsistance. Il prévoit même, selon une formulation de l'OIT, que des «voies parallèles pour la liberté d'association et les négociations collectives» soient cherchées là où les droits syndicaux sont légalement restreints.

Les informations sur la provenance des vêtements sont sommaires: 40% d'Asie (Chine, Inde, Vietnam, Cambodge), 20% d'Europe de l'Ouest (Suisse, Allemagne, Portugal), 15% d'Afrique (Maroc, Tunisie) et d'Europe de l'Est (Hongrie, Bulgarie, Roumanie) et 25% d'Amérique latine (Salvador, Mexique). Pas d'indications sur le nombre de fournisseurs.

En participant au projet-pilote CCC, Migros a accepté le principe d'un contrôle indépendant. Comme Switcher, Migros a passé un accord avec ISCOM* sur les modalités d'une vérification indépendante. Depuis mai 2005, Migros vend des T-shirts (chez SportXX) et des coton-tiges dotés du label Max Havelaar.

LA REDOUTE

La «charte éthique» mentionnée dans le catalogue ignore les conventions de l'OIT. En revanche, la centrale d'achats de La Redoute a un code de conduite pour ses fournisseurs. Celui-ci ne mentionne pas le salaire de subsistance et est incomplet à propos du droit de négociation collective et la non-discrimination. Le code est traduit uniquement en anglais. Vu l'insuffisance de son code, il est problématique que La Redoute ait été acceptée comme partenaire du commerce équitable (Max Havelaar) en France.

La provenance des vêtements est répartie environ comme suit: 75% de Chine et d'Asie, 15% du Proche-Orient et d'Afrique du Nord et de 5 à 10% de France. En 2003, 75 contrôles (organisés à l'interne) ont été réalisés. Dans la moitié des cas, des améliorations se sont avérées nécessaires. Des cas d'exploitation dans les fabriques travaillant pour cette firme ont été révélés par des ONG et des syndicats en Europe de l'Est et en Asie.



Le code de Switcher est valable pour tout l'assortiment et tous les fournisseurs. Il s'appuie sur les conventions de l'OIT et exige un salaire de subsistance. L'entreprise basée à Lausanne mise sur des relations commerciales de longue durée et une chaîne de production intégrée. Les cinq fournisseurs principaux de Switcher (deux au Portugal et en Chine, un en Inde) produisent 95% des marchandises.

Switcher soutient son producteur indien pour la certification SA8000. Suite au projet-pilote de 2003, l'entreprise a elle-même engagé et formé des équipes locales pour la mise en œuvre de son code et sa vérification.

Switcher est prête à collaborer avec les diverses parties prenantes et favorise les formes participatives de vérification. Switcher est l'une des deux firmes suisses (avec Migros) à s'être mise d'accord avec ISCOM sur les modalités d'une vérification indépendante. Switcher offre depuis avril 2005 des vêtements en coton biologique labellisé Max Havelaar.



Dans son code de 2001, le géant du sous-vêtement basé en Suisse admet sa responsabilité sur toute la chaîne de production. Il est distribué aux 383 fournisseurs et reconnaît tous les droits fondamentaux définis à l'OIT. Le droit à un salaire de subsistance n'est pas mentionné.

L'essentiel de l'assortiment est produit dans ses propres fabriques, ce qui offre à Triumph plus de possibilités pour concrétiser sa responsabilité que si la production était uniquement sous-traitée.

Les 70% de ses marchandises proviennent d'Europe de l'Ouest, 10% d'Europe de l'Est, 15% d'Asie et 5% d'Afrique.

Un comité chargé de surveiller la mise en œuvre du code a été créé. Il réunit des représentants de Triumph International, du syndicat IG Metall et du comité d'entreprise européen de Triumph. Rien n'est précisé sur son travail. Des contrôles externes n'étaient prévus que dès 2004. Aucun résultat n'est disponible concernant une éventuelle vérification indépendante.



Devenu membre de BSCI* en 2005, Vögele (qui a longtemps travaillé avec de doubles standards, c'est-à-dire des critères plus stricts pour les fournisseurs principaux que pour les autres)

dispose désormais d'un code complet, valable sur l'ensemble de la chaîne de production. Il mentionne toutes les conventions de l'OIT ainsi que le salaire de subsistance.

Vögele a près de 400 fournisseurs et entretient une relation commerciale de court terme avec 156 d'entre eux, de moyen terme avec 182, de long terme avec 65. Les vêtements produits en Asie génèrent 55% de son chiffre d'affaires.

Les ressources allouées à la mise en œuvre sont très modestes (aucun poste de travail dans les pays producteurs). Des ateliers ont été organisés en mars 2005 en Chine et en Inde afin d'expliquer aux fournisseurs les buts de BSCI.

Vögele est intéressée, sur le principe, à collaborer avec une instance de vérification, à condition que celle-ci soit reconnue internationalement.

* Lire en page IV le survol de ces diverses initiatives

Ces portraits ainsi que d'autres qui n'ont pas trouvé place ici sont disponibles sur notre site internet www.ladb.ch

MINI-PORTRAITS DES PRINCIPALES ENTREPRISES ACTIVES EN SUISSE

Les distributeurs et les marques de vêtements face à leurs responsabilités sociales.

Ackermann En 2003, Ackermann a racheté son plus gros concurrent, Charles Veillon SA, pour former le Regula Holding. Veillon, engagé dans le projet-pilote CCC clos en 2003 (lire en page IV), a été complètement intégré dans Ackermann. Le catalogue Veillon existe toujours. Les 115 derniers employés de Veillon (sur 400) ont été licenciés en 2005. Les informations nous ont été données par les anciens responsables de ce secteur chez Veillon.

Un code de conduite complet mentionnant tous les droits fondamentaux du travail est censé concerner l'ensemble des employés du Regula Holding.

Aucune indication n'est donnée sur la provenance des marchandises. Il était prévu que certaines marchandises soient acheminées par le canal de Veillon.

Ackermann reconnaît tous les principes de la vérification indépendante, mais ne transmet aucune information concernant sa mise en œuvre.

UNITED COLORS OF BENETTON. Le code Benetton est particulièrement inapproprié pour contribuer au respect de normes sociales minimales. Il ne se réfère pas aux conventions de l'OIT, ne règle ni les salaires ni les conditions de travail. Il est impossible de savoir si Benetton assume une quelconque responsabilité envers ses fournisseurs. Son code vise principalement à assurer une bonne conduite des affaires.

Les marchandises sont produites à 40% en Italie et le reste ailleurs en Europe (y compris Turquie et Tunisie!). La moitié provient des propres fabriques de Benetton qui possède également un élevage de moutons en Argentine pour la laine.

Les producteurs doivent prouver à Benetton qu'ils appliquent les lois en vigueur et qu'ils s'engagent à respecter les principes de l'entreprise. Sinon, Benetton rompt le contrat qui les lie.



C&A possède un code de conduite lacunaire et imprécis, dont les formulations ne correspondent pas aux conventions fondamentales de l'OIT, notamment en ce qui concerne le travail forcé. Salaire de subsistance et horaires de travail ne sont pas réglés. Le code est

diffusé en 27 langues auprès des fournisseurs, qui sont chargés d'en informer leurs sous-traitants.

L'entreprise affirme rechercher des relations à long terme avec ses 1100 fournisseurs à travers le monde (deux tiers en Asie de l'Est et en Inde).

C&A a sa propre firme de contrôle Socam. La transparence, la participation d'autres parties prenantes, la qualité des contrôles et des mécanismes de plainte y sont très insuffisantes.

CALIDA
SWITZERLAND

Le code de Calida fait partie des contrats passés avec les producteurs. Disponible en anglais et en allemand, il exige le respect des standards sociaux SA8000* dans tous les lieux de production. Il comprend les droits fondamentaux définis par l'OIT ainsi que le salaire de subsistance. Seule manque l'obligation d'établir des contrats de travail.

La marque suisse produit elle-même 85% de ses marchandises au Portugal, en Hongrie et en Suisse. Une délocalisation en Asie de l'Est de 50% de la production est prévue d'ici à 2007.

Calida dit participer financièrement à la certification SA8000 de ses fournisseurs. Une personne est chargée de ce suivi. La mise en œuvre du code dans les usines appartenant à la firme est bien documentée. Calida se montre ouverte à collaborer avec ONG et syndicats. Fournir des informations transparentes lui paraît suffisant pour refuser une vérification indépendante. Calida dit vouloir devenir membre de BSCI* en 2006.



Le respect des législations locales est considéré comme allant de soi. Le code de Carrefour contient tous les droits fondamentaux du travail et concerne tous les fabricants des produits vendus par le distributeur. Il n'est pas traduit dans les langues locales.

Carrefour prétend développer des relations à long terme avec ses fournisseurs. Mais sa pratique de casseur de prix contredit cette affirmation.

L'essentiel (70%) de la marchandise provient d'Asie (Chine, Hongkong, Inde), le reste provient d'Europe (Estonie, Italie, France, Espagne, Portugal). Les clients n'ont pas accès à l'information sur les conditions de production.

Les ressources prévues pour la mise en œuvre sont inexistantes dans les pays producteurs du Sud.

Carrefour est impliqué dans le drame de l'usine Spectrum, au Bangladesh, auprès de laquelle il se fournissait: l'usine s'est effondrée le 11 avril 2005, faisant 64 morts et des dizaines de blessés. Les victimes n'ont toujours pas reçu de compensations.



Le code se réfère explicitement aux conventions de l'OIT. Les heures supplémentaires doivent être compensées, le salaire de subsistance garanti pour les heures de travail régulières. Le code est valable pour tous les ouvriers produisant pour Coop. Il a récemment été traduit dans les langues des lieux de production.

Coop traite avec 260 fournisseurs de 20 pays. Et 60% des marchandises proviennent d'Asie, 30% d'Europe de l'Ouest et 10% d'Europe de l'Est.

Une équipe est chargée de la mise en œuvre du code, rendue difficile par de fréquents changements de fournisseurs. Coop est membre de BSCI* depuis 2005. Elle attend de ses fournisseurs qu'ils se fassent certifier selon les normes SA8000*. Mais elle paie seulement aux producteurs de la ligne Naturaline la moitié des coûts de certification. Avec Naturaline, Coop assure une présence dominante sur le marché du coton biologique.

Une participation des ouvriers à la vérification est jugée onéreuse et inutile.



Le code H&M, traduit en 25 langues, est valable pour tous les lieux de production. Très lacunaire et ne se référant que partiellement aux conventions de l'OIT, il ne garantit pas de salaire de subsistance, mais le salaire minimum (souvent insuffisant) et les horaires de travail prévus par la loi.

H&M compte 3000 fournisseurs et 700 producteurs dans de nombreux pays (dont 60% en Asie et 40% en Europe). Depuis l'introduction du code en 1997, le nombre de fournisseurs a diminué d'un quart.

Les contrôles sont internes. On n'en connaît pas la qualité. Deux cas de violations des droits du travail sont avérés. Deux tiers des 2232 inspections d'usines ont été effectués sans préavis. Il n'existe pas de rapports attestant d'une vérification indépendante. Pour adhérer à la FLA*, comme annoncé en automne 2005, H&M doit encore reconnaître formellement toutes les conventions fondamentales de l'OIT.



Le code du géant suisse (le plus gros distributeur mondial d'articles de sport) est dépassé et très insuffisant. Intersport est toutefois devenu membre de BSCI* et prévoit d'adopter un code complet en 2006. La provenance n'est indiquée que pour certains produits (90% Asie, 10% Europe de l'Est).

La stratégie de «rabais de quantité» pratiquée par Intersport fait pression sur les prix du marché mondial de l'habillement sportif. Les ressources consacrées à la mise en œuvre offrent un contraste saisissant avec le chiffre d'affaires. Intersport estime que BSCI* est une