



Edition 2006

Entreprises sélectionnées dans la catégorie :

**SOCIAL (droits humains et droit du travail)**

Informations détaillées en allemand ou en anglais : [www.publiceye.ch/nominierungen](http://www.publiceye.ch/nominierungen)

# Coca-Cola

Siège principal :	Atlanta (Georgia), USA
Chiffre d'affaires/bénéfice 2004 :	US\$ 22 milliards/US\$ 4.8 milliards
Secteur :	Boissons sans alcool (No 1 mondial)
Propriétaire(s) :	SA cotée en bourse
Nb. d'employés :	Fin 2004 : 50'000 personnes
CEO :	Neville Isdell
Participant au WEF 2006 :	oui
Proposé pour le Public Eye Award par :	Polaris Institute, Ontario/Canada et Labor Rights Fund, Washington, USA

## Résumé

Le syndicat colombien SINALTRAINAL et d'autres organisations ont mené la compagnie Coca-Cola ainsi que ses entreprises de mise en bouteille en Colombie devant la cour du tribunal de l'Etat de Floride, les accusant de complicité avec les groupes paramilitaires d'extrême droite. Ces derniers seraient tenus responsables de pratiques d'intimidation et de meurtres systématiques envers les syndicalistes dans les entreprises de mise en bouteille. SINALTRAINAL demande que la compagnie Coca-Cola reconnaisse les faits et dénonce publiquement tout acte de violence attribué aux paramilitaires. Le syndicat exige également que les victimes soient convenablement indemnisées par Coca-Cola.

## Etat actuel

Les nombreuses revendications de SINALTRAINAL envers Coca-Cola comprennent notamment :

- Que la compagnie cesse de nier les faits rapportés devant le tribunal, dont par exemple le meurtre de Isidro Segundo Gil dans l'entreprise « Bebidas y Alimentos » ;
- Une dénonciation publique claire par Coca-Cola des actes de violence perpétrés notamment à l'encontre des syndicalistes. L'entreprise devrait également signifier aux paramilitaires que leurs actions pénalement répréhensibles ne servent pas les intérêts de l'économie colombienne ;
- Que Coca-Cola réembauche les syndicalistes contraints à la fuite suite aux intimidations et redonne au syndicat l'accès aux usines ;
- Que Coca-Cola retire sa plainte pénale à l'encontre des plaignants devant le tribunal de Floride.
- Que Coca-Cola indemnise convenablement les victimes des violences.

## Informations supplémentaires et liens :

- [www.LaborRights.org](http://www.LaborRights.org)
- [www.polarisinstitute.org](http://www.polarisinstitute.org)

# Delta & Pine Land Company (D&PL)

Siège principal :	Scott, Mississippi, USA, filiales en Australie, Argentine, Brésil, Costa Rica, Chine, Afrique du Sud et Turquie
Chiffre d'affaires 2004 :	US\$ 315 millions
Secteur :	cultures de plantes et vente de semences conventionnelles et manipulées génétiquement
Propriétaire(s) :	SA cotée en bourse
Nb. d'employés :	528 employés à plein temps et 102 employés de joint ventures
CEO :	W. Thomas Jagodinski
Participant au WEF 2006 :	officiellement pas inscrit
Proposé pour le Public Eye Award par :	Ban Terminator Campaign, Ottawa, Canada

## Résumé

La Delta & Pine Land Compagny (D&PL) est la seule compagnie au monde qui encourage publiquement la technologie dite « terminator technology » et qui mène des projets d'expérimentation en serre. Ceux-ci concernent les semences manipulées génétiquement pour ne germer qu'une fois. Ainsi, les paysans ne sont plus en mesure d'utiliser les semences de leurs propres récoltes pour semer à nouveau. La « Terminator Campaign » somme D&PL de complètement arrêter la recherche et le développement dans ce domaine.

## Etat actuel

En 2005, D&PL a mené ses premières expérimentations en serre dans le domaine de la « Terminator-Technologie » aux USA. L'entreprise veut rendre cette technologie accessible à d'autres semenciers par des contrat de licence. La « Ban Terminator Campaign » exige de Delta & Pine Land le respect de la volonté de la communauté internationale exprimée dans un moratorium de facto. Concrètement, l'entreprise doit :

- Cesser tous travaux de recherche et développement dans le domaine de la « Terminator-Technologie » ;
- Céder la totalité des brevets Terminator à l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture ;
- Stopper sa campagne de relations publiques et son activité de lobbying auprès des gouvernements.

## Informations supplémentaires et liens :

- [www.banterminator.org](http://www.banterminator.org)
- [www.etcgroup.org](http://www.etcgroup.org)

# FILA

Siège principal :	New York/USA, siège du holding Sport Brands International
Chiffre d'affaires 2002 :	US\$ 955 millions
Secteur :	Vêtements et chaussures de sport et loisirs
Propriétaire(s) :	Sport Brands International (société financière privée nord-américaine)
Nb. d'employés :	env. 2300 personnes (information non datée)
CEO :	Steve Wynne (président d'administration et CEO de SBI International Ltd.)
Participant au WEF 2006 :	officiellement pas inscrit
Proposé pour le Public Eye Award par :	Labour Behind the Label, Norwich, UK, en collaboration avec la campagne internationale Cleanclothes

## Résumé

FILA, filiale du holding new-yorkais Sport Brands International, n'est pas prête à prendre des mesures constructives pour corriger les irrégularités existantes dans les usines de production de ses fournisseurs. Le cas de l'entreprise Firma PT Tae Hwa en Indonésie est particulièrement frappant. Une syndicaliste y a d'abord été licenciée, avant que toute la fabrique ne soit fermée. Labour Behind the Label exige de FILA qu'elle prenne des mesures pour que soient supprimées les violations des droits du travail chez ses fournisseurs et qu'elle collabore avec les ONGs et les syndicats locaux.

## Etat actuel

En mai 2005, les tribunaux indonésiens ont donné raison aux ouvriers de la fabrique PT Twa Hwa, sur la question des salaires dus et des compensations auxquels ils peuvent légalement prétendre. En août 2005, FILA n'avait pas encore donné suite à la décision judiciaire. En tant que membre du Playfair Alliance, Labour Behind the Label demande à FILA entre autres :

- Que l'entreprise prenne au sérieux les droits du travail et qu'elle adopte des mesures pour en empêcher les violation, particulièrement chez PT Twa Hwa en Indonésie ;
- Qu'elle actualise son code de conduite et développe une politique de travail crédible ;
- Qu'elle cherche immédiatement la collaboration avec les organisations du Fair Play Alliance ;
- Qu'elle collabore avec les syndicats locaux et les ONGs dans les lieux de production.

## Informations supplémentaires et liens :

- [www.cleanclothes.org/publications/olympic-profiles.htm](http://www.cleanclothes.org/publications/olympic-profiles.htm)
- [www.labourbehindthelabel.org/companies/fila.htm](http://www.labourbehindthelabel.org/companies/fila.htm)
- [www.cleanclothes.org/companies/fila.htm](http://www.cleanclothes.org/companies/fila.htm)
- [www.cleanclothes.org/publications/04-olymp-report.htm](http://www.cleanclothes.org/publications/04-olymp-report.htm)
- [www.cleanclothes.org/publications/04-08-tae-wha-case-study.htm](http://www.cleanclothes.org/publications/04-08-tae-wha-case-study.htm)

# GAP Inc.

Siège principal :	San Francisco, USA
Chiffre d'affaires/bénéfice 2004 :	US\$ 16.3 milliards/US\$ 1.2 milliards
Secteur :	Vêtements, accessoires et produits cosmétiques, plus de 3000 points de vente au monde
Propriétaire(s) :	SA cotée en bourse
Nb. d'employés :	2005 : plus de 150'000 personnes
CEO :	Paul Presser
Participant au WEF 2006 :	oui
Proposé pour le Public Eye Award par :	Developmental Initiatives for Social Causes (DISC) Bangalore, Inde

## Résumé

DISC accompagné de syndicats locaux demande à l'entreprise GAP de cesser les nombreux abus sexuels dont sont victimes les ouvrières dans ses fabriques de production au Bangalore indien. Le harcèlement sexuel va des remarques indécentes aux actes sexuels forcés, en passant par les attouchements. Grâce à la publication d'une étude et à d'autres actions, le DISC et les syndicats ont obtenu de GAP qu'elle se montre prête à discuter des premiers pas à faire pour empêcher les abus et qu'elle accepte un contrôle indépendant de la mise en œuvre de son code de conduite.

## Etat actuel

Après la publication de l'étude, l'entreprise GAP s'est montrée prête à :

- Discuter de la question avec des représentantes des ouvrières ;
- Modifier son code de conduite de manière conséquente ;
- Autoriser un contrôle indépendant pour la mise en œuvre du code de conduite ;
- Respecter le droit des travailleuses à s'organiser pour défendre collectivement leurs intérêts.

GAP a demandé par écrit à chacun de ses producteurs de mettre en œuvre des mesures préventives visant à bannir le harcèlement sexuel sur la place de travail. L'entreprise soutient dans ce sens des activités syndicales dans de nombreuses fabriques et organise, avec l'aide d'ONGs et de syndicats, des cours pour la gestion locale de la prévention de tous types de harcèlement sur la place de travail. L'avenir dira si ces mesures ont un effet, si GAP est réellement prête à agir contre ces abus et de respecter son code de conduite et les promesses données.

DISC poursuit sa pression sur GAP et sur d'autres entreprises, pour qu'elles respectent les lois sur le travail et améliorent les conditions de travail dans les usines des fournisseurs.

# Nestlé S.A.

Siège principal :	Vevey, Suisse
Chiffre d'affaires/bénéfice 2004 :	CHF 87 milliards/CHF 6.7 milliards
Secteur :	Alimentation, eaux minérales, aliments pour animaux, cosmétiques
Propriétaire(s) :	SA coté en bourse
Nb. d'employés :	2005 : 247'000 personnes
CEO :	Peter Brabeck-Letmathe
Participant au WEF 2006 :	oui
Proposé pour le Public Eye Award par :	IBFAN (Baby Milk Action), Cambridge, UK et Polaris Institute, Ontario, Canada

## Résumé

Après avoir gagné le prix du public en 2005, Nestlé est à nouveau sélectionné pour sa commercialisation agressive de nourriture pour bébés et pour d'autres cas de conduite d'entreprise irresponsable. Le International Baby Food Action Network (IBFAN) accuse Nestlé d'être en contradiction avec le code de conduite international pour la commercialisation de produits de substitution au lait maternel édicté par l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Du côté de l'Institut Polaris, la critique concerne l'influence négative de Nestlé sur le prix du café et du cacao, le comportement hostile de l'entreprise vis-à-vis du mouvement syndical, et aussi le pompage illégal d'eau de source.

## Etat actuel

Le International Nestlé Boycott Committee (INBC) qui gère le secrétariat du Baby Milk Action, a trois revendications envers Nestlé :

- Nestlé doit confirmer par écrit son acceptation du code de conduite international et les résolutions de l'OMS qui ont suivi, comme norme minimale dans chaque pays ;
- Nestlé doit s'engager par écrit à mettre en œuvre toutes les mesures demandées pour adapter son marketing pour la nourriture pour bébés au code de conduite international ;
- Nestlé doit définir avec le INBC un calendrier pour la mise en œuvre de ces mesures. Une fois ces exigences remplies et si aucune violation n'est constatée durant les 18 mois suivants, le INBC s'engage à mettre fin à son appel au boycott de Nestlé.

## Informations supplémentaires et liens :

- [www.ibfan.org](http://www.ibfan.org)
- [www.childinfo.org/eddb/brfeed/index.htm](http://www.childinfo.org/eddb/brfeed/index.htm)
- [www.polarisinstitute.org](http://www.polarisinstitute.org)

# The Walt Disney Company

Siège principal :	Burbank, Californie (USA)
Chiffre d'affaires/bénéfice 2004 :	US\$ 31 milliards/US\$ 2.3 milliards
Secteur :	Parcs Disney, films, médias, jouets, etc.
Propriétaire(s) :	SA cotée en bourse
Nb. d'employés :	Fin 2004 : 129'000 personnes
CEO :	Robert A. Iger
Participant au WEF 2006 :	officiellement pas inscrit
Proposé pour le Public Eye Award par :	SACOM (Students & Scholars Against Corporate Misbehavior), Hong Kong

## Résumé

De graves violations des droits humains et du travail dans les fabriques des fournisseurs de Walt Disney ternissent l'image innocente que le géant du divertissement tente habituellement de transmettre avec ses films et ses personnages. L'entreprise ne publie pas les noms de ses fournisseurs en Chine, empêchant ainsi le contrôle des conditions de travail par des inspecteurs indépendants. SACOM demande à Walt Disney de donner les noms de ses fournisseurs et de les faire inspecter régulièrement par des ONGs indépendantes.

## Etat actuel

Le fait de traduire le « code de conduite pour fabricants » dans les langues les plus diverses ne garantit de loin pas qu'il soit mis en œuvre dans les fabriques qui fournissent ses marchandises à Walt Disney. Walt Disney doit exercer une plus grande pression sur ces fournisseurs afin qu'ils respectent le code. SACOM demande à l'entreprise :

- de faire connaître les noms et lieux de tous ses fournisseurs ;
- d'indiquer le fabricant sur les produits ;
- d'exiger de ses fournisseurs qu'ils fassent inspecter leurs fabriques par des ONGs indépendantes ;
- d'encourager des comités de travailleurs à faire respecter les droits du travail de même que le code de conduite de Walt Disney.

## Informations supplémentaires et liens :

- [www.sacom.org.hk](http://www.sacom.org.hk)
- [www.disneylaborstandards.com](http://www.disneylaborstandards.com)