



**pour des habits
produits dans la dignité**

La campagne continue!

Comme le montre le tableau aux pages 2 et 3, les 50000 cartes postales envoyées aux entreprises portent leurs fruits. Trois entreprises ont adopté un code de conduite conforme au code modèle Clean Clothes et vont réaliser, avec nous, un projet-pilote de contrôle indépendant (voir p. 4). Par ailleurs, des « appels urgents » permettent aux travailleuses et travailleurs des pays de production confrontés à des violations de leurs droits, d'avoir recours à notre solidarité – comme c'est le cas des lettres de protestation que nous vous encourageons à envoyer massivement à Triumph!

Stefan Indermühle

Triumph International licencie aux Philippines

Les dessous de la répression syndicale

Les sous-vêtements sont à la mode. Une tendance qui doit réjouir tout particulièrement l'ancien fabricant de dessous Triumph International qui emploie aujourd'hui à Zurzach, en Argovie (siège de la société), quelque 140 personnes. Cette entreprise multinationale, toujours dirigée par ses familles fondatrices, garde secrètement les résultats chiffrés de ses bénéfices. Avec 36 600 employé(e)s à travers le monde, Triumph a réalisé en 1999 un chiffre d'affaires de 2,38 milliards de francs. Le montant du bénéfice de cette même année, gardé secret, est jugé « extrêmement satisfaisant » (en 1997, il s'élevait à 172 millions de francs).

La direction du groupe ne semble toutefois pas disposée à partager ses bons résultats avec les employé(e)s. Aux Philippines, ses employé(e)s demandaient un salaire quotidien de frs. 20.—, ce qui, d'après les statistiques gouvernementales, correspondrait au coût de la vie. Ne tenant compte ni de ses gains élevés, ni du fort taux d'inflation philippin, Triumph Philippines n'était prête à payer que 14 francs environ par jour, arguant qu'ailleurs en Asie ou en Europe de l'Est le travail est encore meilleur marché. Après avoir revu leurs revendications à la baisse, jusqu'à 16 francs par jour, et essuyé un refus du côté patronal, les employé(e)s se sont mis en grève. Fin février, ils ont été violemment réprimés par les troupes de choc de la direction

et par la police. Une centaine de personnes ont été blessées parmi les grévistes et huit syndicalistes ont été arrêtés.

Menacés de perdre leur travail, les employé(e)s ont repris le travail depuis début mars, mais, les 21 membres de la direction du syndicat ont tous été licenciés.

Ainsi, c'est l'existence même du syndicat BPMTI (New Unity of Workers in Triumph International Philippines, Inc.) qui est menacée, de même que l'ensemble des droits syndicaux des employées et employés philippins. Ce syndicat a fait appel au soutien de la Campagne Clean Clothes, mais la direction de la multinationale n'a jusqu'ici pas réagi aux lettres de protestation qui lui ont été adressées. Ces lettres demandent notamment à Triumph la réintégration des syndicalistes licencié(e)s, le respect des droits sociaux fondamentaux reconnus internationalement et des normes sociales minimales. Le démantèlement des organisations syndicales est l'instrument central de répression utilisé par les entreprises pour refuser de payer des salaires décents et contraindre les

employé(e)s à des horaires de travail scandaleusement élevés. La campagne Clean Clothes demande que Triumph, comme les autres entreprises textiles, adopte un code de conduite respectant la liberté syndicale et le droit de négociation collective (notamment) et en acceptant un contrôle indépendant.



Appel au secours des employé(e)s de Triumph: participez-y!

Rappelez à la multinationale suisse d'articles de sous-vêtements qu'elle doit assumer sa responsabilité sociale et écrivez-lui une lettre ou une carte postale à l'adresse suivante:

**Direction générale,
Triumph International,
Spiesshofer & Braun,
Promenadestrasse 24,
5330 Zurzach**

Exigez de l'entreprise le respect des droits sociaux fondamentaux:

- la réintégration des 21 syndicalistes du BPMTI, ainsi que
- des négociations immédiates sur les 6 points en suspens du contrat collectif.

Ecrivez vous-même ou copiez la lettre modèle sur notre page Internet (www.cleanclothes.ch).

**Action de
Carême**

**DÉCLARATION DE BERNE**

**PAIN
POUR LE
PROCHAIN**

A vos plumes!

La campagne Clean Clothes a besoin de vous et continue à compter sur votre imagination pour faire pression sur les entreprises. Le tableau ci-dessous vous donne des informations actualisées sur la manière dont elles reconnaissent leur responsabilité sociale. Continuez à écrire massivement aux entreprises, parce que seule la pression publique peut les pousser à prendre des mesures pour que les conditions de travail s'améliorent!

Clean Clothes demande aux entreprises que leur code de conduite (quand elles en ont un!) se réfère explicitement aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et garantisse, notamment, les droits syndicaux des travailleurs et travailleuses. Par ailleurs, les entreprises doivent aussi accepter que des contrôles indépendants aient lieu. Comme vous le constaterez, certaines entreprises cherchent à faire certi-

fier SA 8000 certains de leurs sites de production. Or, si la norme SA 8000 protège pratiquement les mêmes droits que le code modèle Clean Clothes, c'est du côté des modalités du contrôle, de la transparence du processus et de la portée de SA 8000 que résident, selon nous, les principales lacunes. Ainsi, par exemple, les marques et distributeurs peuvent choisir quels sites de production seront certifiés, alors que, selon Clean Clothes, les droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs devraient être respectés partout et ne devraient en aucun cas dépendre du bon vouloir des entreprises!



| | L'entreprise a-t-elle adopté un code de conduite complet valable sur toute la chaîne de confection? | L'entreprise prend-elle des mesures pour contrôler que son code est respecté sur toute la chaîne de confection? | L'entreprise a-t-elle évolué depuis le lancement de Clean Clothes (8.1.1999)? | Continuez à écrire! Voici quelques suggestions de questions à poser: |
|---|--|--|---|--|
| Ackermann Ackermann Versandhaus AG 6160 Entlebuch | Non. | Non. | Ne fait aucun cas des demandes des consommatrices et consommateurs. | Qu'avez-vous entrepris concrètement pour améliorer les conditions de travail des personnes qui fabriquent vos vêtements? Comment vous assurez-vous que vos habits n'ont pas été fabriqués au mépris des droits fondamentaux? |
| adidas Adidas-Salomon Postfach 314 8307 Tagelswangen | Oui mais, incomplet concernant les droits syndicaux et les salaires. | Oui, contrôles partiels: par du personnel Adidas ad hoc, quelques contrôles par une société d'audit et échec d'un projet de contrôle indépendant. | Progresse lentement grâce à la pression des consommatrices et consommateurs. | Pourquoi n'avez-vous toujours pas de code complet, basé sur les conventions fondamentales de l'OIT et garantissant des salaires de subsistance? Pourquoi n'acceptez-vous pas les contrôles indépendants? |
|  C&A Zeughausstrasse 31 8023 Zürich | Oui mais, incomplet concernant les droits syndicaux, la non-discrimination, les heures de travail, les salaires. | Oui, contrôles partiels: par une société d'audit créée par C & A. C & A ne reconnaît pas le principe du contrôle indépendant. | Progresse lentement grâce à la pression des consommatrices et consommateurs. | Pourquoi n'avez-vous toujours pas de code complet, basé sur les conventions fondamentales de l'OIT et garantissant des conditions de travail décentes? Pourquoi n'acceptez-vous pas le principe de contrôles indépendants? |
| CALIDA Calida AG Postfach 6210 Sursee | Non mais, pour ses fournisseurs européens, Calida se réfère à un code incomplet concernant la non-discrimination, les salaires et les heures de travail. | Non mais, négociations avec ses principaux fournisseurs asiatiques pour qu'ils acceptent SA 8000. Calida envisage de faire certifier SA 8000 sa filiale en Inde. | Progresse lentement grâce à la pression des consommatrices et consommateurs. | Pourquoi n'avez-vous toujours pas de code complet, basé sur les conventions fondamentales de l'OIT et garantissant des conditions de travail décentes sur toute la chaîne de confection? Pourquoi n'acceptez-vous pas le principe de contrôles indépendants? |
| Coop Coop Thiersteinerallee 12 4002 Basel | Non mais, Coop demande à tous ses fournisseurs de garantir l'absence de travail des enfants. Un code est à l'essai pour les fournisseurs Natura Line: il est incomplet concernant les droits syndicaux et la non-discrimination. | Non mais, une société d'audit contrôlera les 15 fournisseurs Natura Line. Coop ne reconnaît pas le principe du contrôle indépendant. | Progresse lentement grâce à la pression des consommatrices et consommateurs. | Pourquoi n'avez-vous toujours pas de code complet, basé sur les conventions fondamentales de l'OIT et garantissant des conditions de travail décentes sur toute la chaîne de confection? Pourquoi n'acceptez-vous pas le principe de contrôles indépendants? |
|  H & M Press Office Rue du Marché 40 1204 Genève | Oui mais, incomplet concernant les droits syndicaux, la non-discrimination, les salaires, les horaires. | Oui, par du personnel H & M ad hoc. H & M est engagée dans un projet-pilote de contrôle indépendant avec CCC-Suède. | Sembler prendre au sérieux quelques préoccupations des consommatrices et consommateurs. | Pourquoi n'avez-vous toujours pas de code complet, basé sur les conventions fondamentales de l'OIT et garantissant des conditions de travail décentes? Quelles leçons tirez-vous de votre expérience de contrôle indépendant? |
|  Levi Strauss Suisse SA Ch. de la Venoge 7 1025 St-Sulpice | Oui mais, incomplet concernant les droits syndicaux, la non-discrimination, les salaires, les horaires. | Pas d'information. | Ne fait aucun cas des demandes des consommatrices et consommateurs en Suisse. | Pourquoi n'avez-vous toujours pas de code complet, basé sur les conventions fondamentales de l'OIT et garantissant des conditions de travail décentes sur toute la chaîne de confection? Pourquoi n'acceptez-vous pas le principe de contrôles indépendants? |

Contrôle indépendant: info ou intox?

La question du contrôle indépendant est aujourd'hui plus que jamais cruciale: depuis une dizaine d'années, des entreprises adoptent des codes de conduite – dans la plupart des cas à la suite de pressions publiques. Dès lors, étant donné la complexité des filières de production, le recours massif à la sous-traitance et le désengagement croissant des Etats, il est essentiel de prendre les engagements des entreprises à la lettre et de vérifier que leurs codes sont respectés. Or, des enquêtes ont révélé que, dans l'immense majorité des cas, les codes ne sont pas connus. Une ouvrière chinoise d'une usine textile pensait que le code SA 8000 (voir p. 2) que l'usine avait adopté, signifiait seulement que tout devait être très propre le jour de la visite des contrôleurs accrédités!

En raison des pressions exercées, les entreprises commencent à réaliser qu'il ne suffit pas d'adopter un code de conduite pour être à l'abri d'un scandale. Dès lors, c'est un véritable marché de l'audit social qui est en train de se développer avec, pour enjeu central, l'établissement d'un système de contrôle crédible.

Selon Clean Clothes, il est avant tout indispensable que les marques et distributeurs assument leur responsabilité pour les conditions de travail de toutes les personnes qui entrent dans le processus de confection de leurs articles (fournisseurs et sous-traitants compris). Par ailleurs, il est essentiel qu'un «contrôle permanent» du code ait lieu: les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir dénoncer toute violation du code. Pour cela, il faut donc qu'ils soient formés aux droits protégés par le code, par des personnes ou organisations en qui ils ont confiance. Enfin, les résultats des rapports doivent pouvoir être communiqués au public et organisations intéressées.

Ce sont les raisons pour lesquelles Clean Clothes participera à la réalisation d'un projet-pilote de contrôle indépendant (voir p. 4). Celui-ci ne débouchera pas sur un label, mais ses résultats permettront de réaliser un «baromètre social» en ce qui concerne la responsabilité sociale des entreprises.



| | L'entreprise a-t-elle adopté un code de conduite complet valable sur toute la chaîne de confection? | L'entreprise prend-elle des mesures pour contrôler que son code est respecté sur toute la chaîne de confection? | L'entreprise a-t-elle évolué depuis le lancement de Clean Clothes (8.1.1999)? | Continuez à écrire! Voici quelques suggestions de questions à poser: |
|--|---|---|---|--|
|  Manor AG Rebgasse 34 4005 Basel | Oui mais, incomplet concernant les droits syndicaux, la non-discrimination, les heures de travail. | Oui, contrôles partiels: par les acheteurs et des contrôleurs de qualité Manor. Manor ne reconnaît pas le principe du contrôle indépendant. | Progresses lentement grâce à la pression des consommatrices et consommateurs. | Pourquoi n'avez-vous toujours pas de code complet, basé sur les conventions fondamentales de l'OIT et garantissant des conditions de travail décentes? Pourquoi n'acceptez-vous pas le principe de contrôles indépendants? |
| Mabrouc SA Mabrouc SA (Switcher) Case postale 1052 Le Mont-sur-Lausanne | Oui, code complet. | Oui, suivi et contrôles internes. Mabrouc est engagée dans un projet-pilote de contrôle indépendant avec CCC-Suisse. | Semble prendre au sérieux les préoccupations des consommatrices et consommateurs. | Quels sont les principaux problèmes révélés par les premiers contrôles? Comment comptez-vous contribuer à l'amélioration de la situation chez vos fournisseurs? |
| MIGROS Migros Limmatstrasse 152 8005 Zürich | Oui, code complet. | Oui, contrôles internes prévus ainsi que, pour les producteurs de la gamme éco, contrôles par une société d'audit prévus. Migros est engagée dans un projet-pilote de contrôle indépendant avec CCC-Suisse. | Semble prendre au sérieux les préoccupations des consommatrices et consommateurs. | Quels sont les principaux problèmes révélés par les premiers contrôles? Comment comptez-vous contribuer à l'amélioration de la situation chez vos fournisseurs? |
|  Nike Suisse SA Grindelstrasse 5 8303 Bassersdorf | Oui mais, incomplet concernant les salaires et les heures de travail. | Oui, contrôles partiels: par du personnel Nike ad hoc et par une société d'audit. | Ne fait aucun cas des demandes des consommatrices et consommateurs en Suisse. | Pourquoi n'avez-vous toujours pas de code complet, basé sur les conventions fondamentales de l'OIT et garantissant des conditions de travail décentes? Pourquoi n'acceptez-vous pas le principe de contrôles indépendants? |
| spengler Spengler SA Administration 4142 Münchenstein | Non mais, veut faire certifier SA 8000 ses fournisseurs des «pays à bas revenus». | Non mais, contrôles externes de certains producteurs qui cherchent aujourd'hui à se faire certifier SA 8000. | Progresses lentement grâce à la pression des consommatrices et consommateurs. | Pourquoi n'avez-vous toujours pas de code complet, basé sur les conventions fondamentales de l'OIT et garantissant des conditions de travail décentes sur toute la chaîne de confection? Pourquoi n'acceptez-vous pas le principe de contrôles indépendants? |
|  Charles Veillon SA Bussigny-près-Lausanne 1017 Lausanne | Oui, code complet. | Oui, contrôles internes prévus. Veillon est engagée dans un projet-pilote de contrôle indépendant avec CCC-Suisse. | Semble prendre au sérieux les préoccupations des consommatrices et consommateurs. | Quels sont les principaux problèmes révélés par les premiers contrôles? Comment comptez-vous contribuer à l'amélioration de la situation chez vos fournisseurs? |
|  Charles Vögele Mode AG Gwattstrasse 8808 Pfäffikon | Oui mais, incomplet concernant les droits syndicaux, la non-discrimination et les salaires. | Oui, contrôles partiels par une société d'audit. Vögele ne reconnaît pas le principe du contrôle indépendant. | Progresses lentement grâce à la pression des consommatrices et consommateurs. | Pourquoi n'avez-vous toujours pas de code complet, basé sur les conventions fondamentales de l'OIT et garantissant des conditions de travail décentes? Pourquoi n'acceptez-vous pas le principe de contrôles indépendants? |

Ce tableau est une «photographie»: il rend compte de la façon dont les entreprises assument actuellement leur responsabilité sociale. Il a été réalisé sur la base d'informations et de réponses que les entreprises nous ont elles-mêmes fournies.

Matériaux pour les actions:

La campagne Clean Clothes continue de compter sur l'imagination des écoliers, groupes de jeunes ou comités de solidarité. Pour mener vos actions, la campagne Clean Clothes vous propose:

- La brochure «Clean Clothes, pour des habits produits dans la dignité» (32 pages, 1999).
- Les bulletins d'informations sur la campagne 1, 2 et 3. Ce dernier vous orientera pour la rédaction des courriers que vous adresserez aux entreprises ou pour tout autre action en faveur de vêtements «propres».
- L'exposition de T-shirts (une vidéo incluse) pour vos stands d'information ou vos vitrines.
- Notre site Internet: www.cleanclothes.ch avec des communiqués de presse actuels.

www.cleanclothes.ch
e-mail: info@cleanclothes.ch



Clean Clothes fait un pas décisif: 3 entreprises acceptent un contrôle indépendant!

Le 31 mars 2000, la campagne Clean Clothes a fait un pas décisif en signant un accord avec les trois entreprises suisses ayant adopté un code de conduite conforme au code modèle Clean Clothes: Mabrouc SA, la Fédération des Coopératives Migros et Charles Veillon SA. Cet accord prévoit la réalisation d'un projet-pilote de contrôles indépendants dans deux pays asiatiques. Le projet durera 18 mois et débutera en automne 2000 sous la responsabilité d'un groupe de travail paritaire. D'une part, le projet-pilote vérifiera que ces trois entreprises assument leur responsabilité pour les conditions de travail sur toute la chaîne de confection textile, qu'elles prennent les mesures nécessaires pour que le code soit connu, accepté et respecté par leurs fournisseurs et sous-traitants et qu'elles contrôlent elles-mêmes que leur code est respecté. D'autre part, il s'agira de réaliser un contrôle indépendant de quelques sites de production de ces entreprises en expérimentant un modèle basé sur trois points-clés.

1. La participation: outre les trois entreprises mentionnées plus haut, Clean Clothes en Suisse, des organisations, syndicats et/ou personnes ayant la confiance des travailleuses et

travailleurs dans les pays de production prendront aussi part à la conception, réalisation et aux décisions relatives aux contrôles.

2. La possibilité de porter plainte: des moyens seront recherchés pour permettre aux travailleuses et travailleurs de dénoncer, en toute sécurité et en tout temps, toute violation du code. Ainsi, un «contrôle permanent» serait assuré.

3. La transparence: les résultats des contrôles seront communiqués aux organisations et personnes concernées dans les sites de production et le public en Suisse sera tenu informé du processus en cours. Sans cette nécessaire transparence, il est trompeur de parler de contrôle indépendant. Ce modèle sera initié pendant la durée du projet-pilote.

Si celui-ci donne satisfaction à toutes les parties en présence, une structure de contrôle indépendant sera recherchée, de préférence au niveau international, de façon à ce que les codes de conduite deviennent des instruments d'amélioration réelle des conditions de travail pour les premières personnes concernées: les travailleuses et travailleurs.



Euro 2000 – carton rouge pour Adidas!



Ce slogan a accompagné le championnat européen de football en Belgique et aux Pays-Bas. Adidas s'est imposée comme fournisseur officiel de l'équipement pour Euro 2000, alors que ses sous-traitants ne respectent pas les droits sociaux élémentaires. Ainsi, les ouvriers et ouvrières qui cousent les chaussures de sport d'Adidas à Lahore, au Pakistan, reçoivent aujourd'hui quelque 30 francs par mois. Or le minimum légal est de 60 francs et le coût de la vie pour une personne s'élève à 200 francs par mois. Adidas ne respecte donc pas le code de conduite de la Fédération internationale de football (FIFA) – code qui valait également pour les preneurs de licence (comme Adidas) à l'occasion d'Euro 2000.

Au Salvador, les négociations en vue d'un contrôle indépendant entre Adidas, «Formosa», un fournisseur de l'entreprise au Salvador et la campagne Clean Clothes en Allemagne ont échoué peu avant le championnat d'Europe: Adidas refuse de faire pression sur Formosa pour que cette entreprise accepte qu'une organisation locale participe à des contrôles indépendants du code Adidas. Carton rouge pour Adidas: faites pression sur le géant aux trois bandes pour qu'il garantisse des salaires décents, le respect des droits syndicaux et accepte les contrôles indépendants de son code!

impresum

Editeur
Clean Clothes Campaign
Une campagne de l'Action de Carême, de la Déclaration de Berne et de Pain pour le prochain

Rédaction
Stefan Indermühle,
Isabelle Chaudet

Maquette et graphisme
Clerici Partner, Zürich

Impression
Printoset, Zürich

Clean Clothes Campaign
c/o Déclaration de Berne
Rue de Genève 52
Case postale 212
1000 Lausanne 9
Tél. 021 624 54 17
Fax 021 624 54 19
E-mail: info@cleanclothes.ch
Internet: www.cleanclothes.ch
CCP 17-630717-2