



## pour des habits produits dans la dignité

### Mille fois merci!

Nous tenons à remercier toutes celles et tous ceux qui ont pris part à l'action cartes postales contre Triumph! 3445 personnes nous ont déjà informés qu'elles avaient envoyé un message à cette société. Que celles et ceux qui ne l'ont pas encore fait prennent leur plume ou leur souris!

Alors que Triumph ne se préoccupe guère de normes sociales, beaucoup d'entreprises suivies par la campagne Clean Clothes ont pris conscience qu'elles avaient une responsabilité sociale (voir l'évaluation des entreprises). Ce premier succès nous incite maintenant à demander aux entreprises de passer à l'acte: Informez les travailleurs/-euses de leurs droits! Instaurez des procédures de plainte! Donnez aux consommateurs/-trices des informations fiables sur les conditions de travail! Le projet-pilote Clean Clothes de contrôle indépendant permet d'avancer dans ce sens.

### Enquête à Tirupur

L'émission *A Bon Entendeur* d'octobre dernier (rediffusée en avril) a choqué beaucoup de téléspectateurs/-trices en dévoilant les conditions de travail désastreuses qui règnent à Tirupur, en Inde. Même des enfants y travaillent jusque tard dans la nuit pour des maisons de mode suisses. Pour en savoir plus, la campagne Clean Clothes (CCC) a effectué au début 2001 une enquête auprès de travailleurs/-euses.\*

Les industriels se ruent vers Tirupur, le nouvel Eldorado indien du textile. Des milliers d'usines de production d'habits ont vu le jour au cours des dernières années. Toutefois, les métaux lourds des teintureries souillent l'eau potable. Et comme le réservoir des travailleurs/-euses est inépuisable, les conditions de travail restent indignes et les salaires ne suffisent souvent pas pour vivre.

Suite à l'émission *A Bon Entendeur* qui montrait comment des enfants confectionnaient des habits pour Jumbo et Vögele, CCC a rencontré des dirigeants de ces entreprises. Désireuses de rétablir leur image, elles ont réagi tout en maintenant le dialogue avec les fournisseurs incriminés, ce qui était une exigence de CCC. De plus, les deux entreprises ont annoncé l'adoption de normes sociales plus sévères. Mais l'enquête que nous avons conduite chez deux fournisseurs montre que le chemin est encore long pour la mise en œuvre des droits protégés. Les travailleurs/-euses ne connaissent par exemple pas l'existence d'un code de conduite. Souvent engagés de manière temporaire et ayant déjà travaillé dans de plus mauvaises conditions, ces ouvriers/-ères se satisfont de leur situation. Même dans les deux usines examinées, la législation indienne sur les heures de travail est régulièrement violée. De plus, et malgré leurs heures supplémentaires, plusieurs employés/-ées affirment qu'ils gagnent moins que le salaire minimum légal défini pour une journée régulière. Ils



Photo: Ariana Lendemann 2001

confirment aussi que des enfants sont employés en haute saison par au moins l'un des fournisseurs. Ceux-ci commencent cependant à prendre conscience de ce problème.

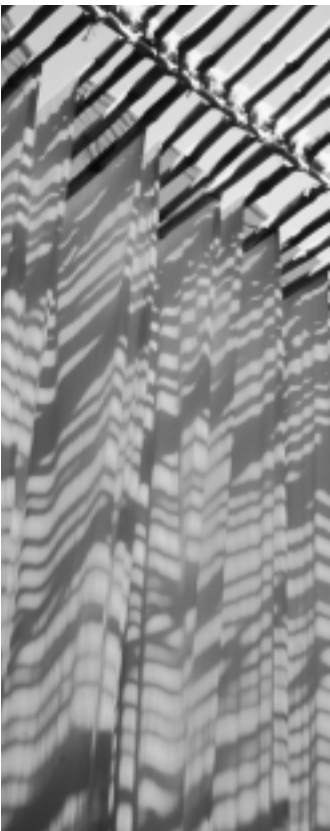
Cette étude montre que les conditions générales de travail sont très mauvaises à Tirupur, et pas seulement chez Vögele ou Jumbo. Les droits élémentaires continuent à être ignorés, surtout chez les sous-traitants qui exécutent leurs commandes sous de grandes contraintes de temps. Il faut que cela change! Le combat doit continuer pour se rapprocher des buts de notre campagne: des bonnes conditions de travail et une meilleure information des consommateurs/-trices.

\* Pour protéger nos partenaires indiens et les travailleurs/-euses, nous leur garantissons l'anonymat.



Des jeunes, parfois même des enfants, travaillent plus de 60 heures par semaine pour un salaire de misère.





## Aux promesses doivent succéder des actes!

La campagne Clean Clothes (CCC) continue à faire pression sur les entreprises en leur écrivant et en les rencontrant. Les évaluations ci-dessous ont été réalisées sur la base de ces contacts et indiquent dans quelle mesure les entreprises répondent à nos exigences. Certaines d'entre elles, comme Calida, coop, Jumbo, Spengler ou Vögele ont annoncé vouloir prendre en compte plus largement leur responsabilité sociale. Il s'agira de vérifier dans quelques mois si ces engagements sont effectivement tenus ou s'ils ne sont qu'un instrument de relations publiques.

### 3 étapes pour des habits propres

- **code de conduite:** l'entreprise s'engage à accepter des normes sociales minimales, applicables sur l'ensemble de la chaîne de production (y compris auprès des sous-traitants). Si les entreprises ont fait des progrès dans ce domaine, leurs codes sont trop souvent lacunaires en ce qui concerne les droits syndicaux, les heures de travail et les salaires.
- **mise en œuvre:** l'entreprise qui adopte un code de conduite prend des mesures pour qu'il ait des effets pour les travailleurs/euses. Or ceux-ci ne connaissent la plupart du temps pas leurs droits et ne disposent pas de procédures de plainte. L'effort à fournir dans ce domaine reste énorme.
- **contrôle indépendant:** le respect du code est contrôlé de manière indépendante, notamment en impliquant des ONG et des syndicats et en assurant la transparence des procédures et des résultats (voir le projet-pilote CCC).

**Ces trois étapes doivent impérativement être réalisées si l'on veut que les conditions de travail dans l'industrie textile s'améliorent et que les objectifs minimaux de CCC soient atteints.**

#### Ackermann

Ackermann Versandhaus AG  
6160 Entlebuch

la seule entreprise à avoir refusé tout contact avec CCC depuis le lancement de la campagne en janvier 1999. Elle ne possède à notre connaissance ni code, ni procédure de contrôle et ne reconnaît guère sa responsabilité sociale. Le mouton noir de notre sélection.

#### adidas

Adidas-Salomon  
Postfach 314  
8307 Tagelswangen

a un code incomplet quant aux droits syndicaux et aux salaires. Elle fait effectuer des contrôles par des collaborateurs adidas et des sociétés d'audit. Des discussions avec CCC-Allemagne en vue de contrôles indépendants ponctuels ont échoué fin 2000. Adidas fait l'objet de nombreux scandales liés aux conditions de travail chez certains de ses fournisseurs.



C&A  
Zeughausstrasse 31  
8023 Zürich

a un code incomplet quant aux droits syndicaux, la non-discrimination, les salaires et les heures de travail. Elle fait effectuer des contrôles partiels par une société d'audit qu'elle a créée et ne reconnaît pas le principe d'un contrôle indépendant.

#### CALIDA

Calida AG  
Postfach  
6210 Sursee

n'a pas encore de code de conduite complet, mais veut adopter des standards sociaux selon la norme SA 8000 (cf. encadré). 96% de sa production provient d'usines Calida en Suisse, au Portugal, en Hongrie et en Inde, ce qui lui permet d'exercer une influence directe sur la production et les conditions de travail. Son usine indienne a été certifiée SA 8000 et Calida déclare ne vouloir travailler à l'avenir qu'avec des fournisseurs certifiés selon cette norme. Elle ne reconnaît pas le principe d'un contrôle indépendant.

#### Coop

Coop  
Thiersteinallee 12  
4002 Basel

a un code complet quant aux droits protégés. Mais ce sont les fournisseurs qui sont responsables des conditions de travail sur les lieux de production. Coop a mis sur pied un système de contrôle interne pour tous ses fournisseurs, privilégiant dans un premier temps le contrôle des producteurs Naturaline. Elle demande à ses fournisseurs principaux de se faire certifier SA 8000 mais ne reconnaît pas le principe d'un contrôle indépendant.



H&M Press Office  
Rue du Marché 40  
1204 Genève

a un code de conduite incomplet quant aux droits syndicaux, la non-discrimination, les salaires et les heures de travail. Nombreux problèmes liés à la sous-traitance. Toutefois, H & M est engagée dans un projet-pilote avec CCC-Suède, qui vise à instaurer un organisme de contrôle indépendant.



Jumbo-Markt AG  
Industriestr. 28, 8305 Dietlikon

suite au scandale du travail d'enfants chez l'un de ses fournisseurs en Inde, Jumbo a décidé d'adopter un code de conduite, qui est en cours d'élaboration. Il devra être accepté par la maison-mère de Jumbo, Carrefour. A suivre ...

# Projet-pilote Clean Clothes de contrôle indépendant

Mabrouc, Migros et Veillon participent avec CCC à un projet-pilote visant à tester la faisabilité d'un contrôle indépendant. Elles ont ainsi adopté un code de conduite complet et accepté le principe d'un contrôle indépendant, allant bien au-delà des autres entreprises. L'évaluation suivante est faite sur la base d'un catalogue de mesures qu'elles se sont engagées à prendre (transmission d'informations, programmes de formation, contrôles internes).

## Mabrouc SA

Mabrouc SA (Switcher)  
Case postale  
1052 Le Mont-sur-Lausanne

## MIGROS

Migros  
Limmatstrasse 152, 8005 Zürich



Charles Veillon SA  
Bussigny-près-Lausanne  
1017 Lausanne

**Mabrouc (Switcher)** a remis au projet-pilote un programme de mise en œuvre du code. Elle a transmis ce code à tous ses fournisseurs et sous-traitants. Elle informe ses travailleurs/-euses en Inde sur le contenu du code, sans avoir mis sur pied un programme de formation. Elle a élaboré une procédure de contrôle interne.

**Migros** a remis au projet-pilote un programme de mise en œuvre du code. Elle a transmis ce code à ses fournisseurs, qui doivent le donner à leurs sous-traitants. Elle demande à ses fournisseurs de prendre en charge la formation au code des travailleurs/-euses. Elle a élaboré une procédure de contrôle interne.

**Veillon** n'a pas encore adopté de programme de mise en œuvre et n'a à ce jour envoyé son code qu'aux fournisseurs directement concernés par le projet-pilote. Elle laisse à ses fournisseurs la responsabilité d'informer les travailleurs/-euses et n'a pas encore élaboré de procédure de contrôle interne.

Même si, à des niveaux divers, les trois entreprises ne concrétisent pas encore tous leurs engagements, le projet-pilote suit son cours de manière encourageante. Isabelle Scherer, sa directrice, s'est ainsi rendue en Inde pour identifier des partenaires locaux et fera de même en Chine sous peu. L'implication des travailleurs/-euses et des ONG doit permettre de trouver enfin un moyen de garantir la mise en œuvre des droits ainsi que la transparence et l'indépendance des contrôles.

**La norme sociale SA 8000:** en se faisant certifier SA 8000, les producteurs s'engagent à respecter un catalogue complet de droits des travailleurs/-euses. Cette norme ne remplit pourtant pas les critères de CCC en matière de contrôle indépendant et de transparence et peut permettre aux grandes entreprises de se décharger de leur responsabilité sociale sur leurs fournisseurs en imposant à ceux-ci une certification à leurs propres frais. Site internet: [www.cepaa.org](http://www.cepaa.org)



Levi Strauss Suisse SA  
Ch. de la Venoge 7, 1025 St-Sulpice

a un code incomplet quant aux droits syndicaux, la non-discrimination, les salaires et les heures de travail. Elle ne nous a fourni aucune indication sur le contrôle du respect du code. Levi Strauss fait l'objet de nombreux scandales liés aux conditions de travail chez certains de ses fournisseurs.



Manor AG  
Rebgasse 34, 4005 Basel

a un code incomplet quant aux droits syndicaux. Elle a mis sur pied une procédure de contrôle de ses fournisseurs principaux par une société d'audit. Manor ne reconnaît pas le principe d'un contrôle indépendant.



Nike Suisse SA  
Grindelstrasse 5, 8303 Bassersdorf

a un code de conduite incomplet quant aux salaires et aux heures de travail. Elle effectue des contrôles partiels par du personnel Nike et une société d'audit. Elle est en contact avec diverses ONG sur des questions de normes sociales. Nike fait l'objet de nombreux scandales liés aux conditions de travail chez certains de ses fournisseurs.

## spengler

Spengler SA, Administration  
4142 Münchenstein

n'a pas de code de conduite. Elle déclare vouloir travailler à l'avenir avec des entreprises certifiées SA 8000 et fait procéder au contrôle de certains fournisseurs. Elle ne reconnaît pas le principe d'un contrôle indépendant.



Triumph International  
Promenadenstr. 24, 5330 Zurzach

n'a ni code complet, ni procédure de contrôle. Dénoncée par CCC pour un conflit syndical aux Philippines et sa production en Birmanie, Triumph ne semble pas accepter sa responsabilité sociale.

## Charles Vögele

Charles Vögele Mode AG  
Gwattstrasse, 8808 Pfäffikon

veut remplacer son code de conduite actuel incomplet par les critères sociaux de SA 8000 et ne veut travailler à l'avenir qu'avec des fournisseurs certifiés selon cette norme. Elle prend en charge une partie des coûts liés à la certification. Elle ne reconnaît pas le principe d'un contrôle indépendant.

Etat en avril 2001. Ces évaluations sont actualisées régulièrement sur [www.cleanclothes.ch](http://www.cleanclothes.ch)

## Ecrivez aux entreprises!

Vos lettres contribuent à l'amélioration des conditions de travail! Ecrivez votre propre lettre ou carte postale à vos entreprises favorites. Voici quelques suggestions de questions à poser:

- Dans quelles conditions travaillent les ouvriers/-ères qui produisent vos habits et quels sont les droits que vous leur garantessez?
- Que faites-vous pour que les travailleurs/-euses soient tenus au courant de leurs droits et puissent en dénoncer sans risques la violation?
- Acceptez-vous que le contrôle du respect du code se fasse en collaboration avec des ONG et des syndicats, impliquant la transparence des procédures de contrôle?

**Commandez des pétitions ou rendez-vous sur notre site: [www.cleanclothes.ch](http://www.cleanclothes.ch). Demandez des réponses précises aux entreprises!**

« Tant que nous n'aurons pas un système qui garantit le droit et la démocratie, les investissements ne profiteront pas à la population. »

Aung San Suu Kyi,  
Prix Nobel de la paix en 1991



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



## Triumph tente de justifier l'injustifiable

En 1996, le général Aung Sann commençait à négocier avec Triumph les conditions d'investissement de cette société en Birmanie. La même année, d'autres entreprises textiles quittaient le pays sous la pression des consommateurs/-trices. Aujourd'hui, la multinationale suisse de lingerie exploite un site de production à proximité de Rangoon, sur un terrain appartenant à une holding proche de l'armée. Elle n'a pris conscience du caractère problématique de sa coopération avec la junte militaire qu'au moment des actions lancées le 19 janvier 2001 par la campagne Clean Clothes (CCC).

Au cours de ces actions, les consommateurs/-trices ont exprimé leur indignation dans les rues d'Amsterdam, de Bruxelles et de Lausanne. La campagne de cartes postales CCC a rencontré un large écho, comme le montrent les 3445 confirmations d'envoi déjà reçues en Suisse. Rien que ce 1er mai à Zurich, plus de 350 personnes ont envoyé une carte de protestation à Triumph. La Confédération Internationale des Syndicats Libres a proclamé le 1er mai jour d'action pour la Birmanie.

Triumph essaie maintenant de se justifier et a engagé un conseiller en relations publiques. Elle envoie aux consommateurs/-trices une lettre contenant nombre d'arguments trompeurs. Les « principes des organisations d'aide au développement » qu'elle prétend suivre sont ainsi invérifiables et elle passe sous silence toutes les normes internationales reconnues. De plus, CCC n'a pas prétendu que Triumph viole les sanctions du Conseil fédéral. Mais cette société doit se sentir liée par les recommandations de l'OIT du 17.11.2000 appelant les entreprises à cesser toutes les relations avec la Birmanie qui pourraient contribuer au travail forcé. Pour le surplus, voici comment CCC répond aux arguments de Triumph.

### Triumph se préoccupe-t-elle vraiment de ses 1000 employés?

Selon CCC, le soutien à la junte militaire contribue à opprimer la population dans son ensemble. N'oublions pas que les loyers payés par Triumph profitent directement aux militaires en place, ceux-là même qui fondent leur pouvoir sur le recours systématique au travail forcé et sur l'oppression des 45 millions de Birmans! L'entreprise s'est établie en Birmanie pour profiter de salaires parmi les plus bas au monde et profite de l'intimidation par l'Etat de toute la population et de l'absence totale de droits fondamentaux. Il faut que cela cesse! Triumph doit se retirer et protéger les 1000 personnes qu'elle emploie en mettant sur pied un plan social pour les soutenir.

### Triumph en Birmanie – La séduction par l'oppression



Contribuez au triomphe des droits de l'Homme!



### La revendication de CCC est-elle purement politique?

CCC s'est associée à un large mouvement porté par les organisations internationales, de nombreuses ONG et des organisations birmanes. Les revendications de CCC sont aussi appuyées par l'Union Syndicale Suisse et la Fédération Internationale des Travailleurs Textile (ITGLWF), avec ses 10 millions de membres. L'appel politique visant à l'instauration de droits humains correspond à nos principes éthiques. Ceux-ci sont violés par les liens entre Triumph et les généraux au pouvoir. Il est scandaleux que Triumph rejette sa responsabilité en affirmant que son rôle est purement économique.

### Faut-il suivre les Etats-Unis dans leur critique des sanctions contre la Birmanie?

Le nouveau vice-président Dick Cheney était jusqu'à peu impliqué dans l'industrie pétrolière active en Birmanie, malgré les violations massives des droits humains attestées dans ce secteur. Plutôt que de suivre l'avis intéressé des Etats-Unis visant à assouplir les sanctions, CCC préfère s'orienter selon les organisations démocratiques birmanes et l'Union des Syndicats Birmans en relayant leur revendication à Triumph: retirez vous de Birmanie!

### Soutenez CCC dans sa campagne contre Triumph!

Triumph doit absolument améliorer son engagement en matière sociale. Cela est également démontré par le cas toujours en suspens de Triumph aux Philippines. C'est pourquoi CCC cherche le dialogue autant sur la Birmanie que sur la question des normes sociales. Il est temps que Triumph garantisse à toutes les personnes qui confectionnent des habits pour elle les droits contenus dans le code-modèle CCC. Car les droits humains sont indivisibles.

Vous pouvez commander des cartes à envoyer à Triumph auprès du secrétariat CCC ou via notre site internet, [www.cleanclothes.ch](http://www.cleanclothes.ch)

« Comme l'Etat ne peut pas prélever d'impôts auprès de sa population, s'il veut construire des routes ou un aéroport, qu'est-ce qu'il peut faire? »

W. Spiesshofer, co-propriétaire de Triumph, à propos du recours systématique au travail forcé en Birmanie.  
Téléjournal TSR, 9 avril 2001

## Impressum

**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  
Christian Raetz

**Maquette et graphisme**  
Clerici Partner, Zürich

**Impression**  
Printoset, Zürich

**Délai rédactionnel**  
9 mai 2001

**Tirage (français et allemand)**  
24000 exemplaires

Clean Clothes Campaign  
c/o Déclaration de Berne  
Rue de Genève 52  
Case postale 212  
1000 Lausanne 9  
Tél. 021 620 03 03  
Fax 021 620 03 00  
E-mail: [info@cleanclothes.ch](mailto:info@cleanclothes.ch)  
Internet: [www.cleanclothes.ch](http://www.cleanclothes.ch)  
CCP 17-630717-2