



SUISSE
SOLIDAR

Rapport de Solidar Suisse

Électronique grand public

Exploitation dans les méga-usines asiatiques : les enseignes suisses de commerce de détail assument-elles leur responsabilité ?



Table des matières

1	L'essentiel en bref	01
2	L'électronique grand public, désormais incontournable dans un monde connecté	03
3	Une chaîne d'approvisionnement plus indémêlable qu'un fouillis de câbles	05
4	Conditions de travail dans les usines d'électronique en Asie – enquête sous couverture au sein des chaînes de montage	09
5	Les enseignes suisses de commerce de détail assument-elles leurs responsabilités ?	22
6	Conclusions et recommandations	28
7	Annexes : Analyse des usines et évaluation des détaillant·e·s suisses	30
8	Notes de fin	37

1 L'essentiel en bref

Un nouveau smartphone tous les deux ans, mais aussi un iPad pour les enfants, un ordinateur portable pour le travail de bureau, une smartwatch pour le sport et une grande télévision pour regarder notre série préférée sur Netflix... Nous n'imaginons plus notre quotidien sans gadgets électroniques. Et notre appétit est grand : un ménage suisse dépense près de 1100 francs par an en moyenne en appareils électroniques¹. Les ventes culminent pendant la période de fin d'année, qu'inaugurent les batailles de soldes autour du Black Friday.

Gig manufacturing dans les usines électroniques chinoises : travailler jusqu'à l'épuisement, sans stabilité

À la sortie de nouveaux appareils électroniques ainsi qu'à l'approche d'événements commerciaux mondiaux, les commandes dans les méga-usines connaissent de véritables pics. Comme l'indique le présent rapport, les millions de travailleuses et de travailleurs sur les chaînes de montage ne récoltent que des miettes de ce succès. Durant le printemps et l'été 2023, China Labor Watch a mené une enquête d'investigation dans les usines chinoises d'électronique qui produisent pour des marques électroniques connues comme Apple, Lenovo, HP et consorts.

Si beaucoup d'abus relevés, comme les heures supplémentaires excessives, les salaires misérables, sont bien connus, peu de choses ont changé à ce jour. La nouveauté est que les usines engagent désormais la majorité du personnel sur une base temporaire pour les licenciés quand les commandes diminuent.

Les principaux abus mis en lumière par la recherche sont les suivants :

- **la nouvelle réalité du gig manufacturing** : les sociétés d'électronique engagent désormais la majorité de leur personnel sur une base temporaire, ce qu'on appelle le gig manufacturing. Les agences de recrutement attirent la main-d'œuvre avec des primes élevées pour un temps de travail journalier et hebdomadaire exorbitant, avant de la congédier dès que les commandes des marques commencent à reculer ;
- **Le vol de salaire** est un phénomène très répandu : les cotisations sociales ne sont pas versées pour le personnel temporaire et les agences de recrutement les spolient de leurs primes ;
- **les bas salaires, les heures supplémentaires extrêmes, le travail très intense** : les salaires versés dans les usines sont si bas que le personnel ne peut pas en vivre sans faire des heures supplémentaires démesurées. Il est habituel de travailler au moins 250 heures par mois et entre 11 et 14 heures par jour, souvent sans un seul jour de repos. Les pauses de courte durée, la haute intensité du travail et les longues journées poussent la main-d'œuvre au bord de l'épuisement ;
- **l'emploi illégal de stagiaires** : les heures supplémentaires et le travail de nuit sont imposés aux étudiantes et étudiants dans des activités qui n'ont rien à voir avec leurs études. Cette forme de travail forcé reste encore répandue ;
- **le harcèlement moral et sexuel** : insultes, affronts et punitions par les responsables hiérarchiques sont monnaie courante. Le harcèlement sexuel est largement répandu et reste généralement impuni.

Détaillant·e·s suisses : responsabilité peu assumée, manque de transparence

Face à cette réalité, Solidar Suisse a voulu en savoir plus sur le degré de responsabilité et de transparence des plus célèbres détaillant·e·s suisses vis-à-vis des conditions de production des populaires gadgets technologiques, car il est souvent vain de chercher une quelconque information sur la question. Force est de conclure que le chemin est encore long : des enseignes de commerce de détail comme Digitec Galaxus, Interdiscount ou Brack ne placent pas suffisamment les entreprises qui les fournissent et les marques d'électronique devant leurs responsabilités de façon à combattre, sinon à prévenir les violations de droits humains. Souvent, des directives existent, mais les outils actuels utilisés par les détaillant·e·s ne permettent pas d'identifier les abus au sein des chaînes d'approvisionnement. Les entreprises exigent par ailleurs trop peu de transparence de la part des marques et ne livrent elles-mêmes pratiquement aucune information sur le lieu et les conditions de fabrication des produits électroniques de leur assortiment.

Une transformation radicale s'impose pour que le secteur bouge : les marques d'électronique mondiales qui amassent des milliards année après année ont la responsabilité de créer des conditions de travail dignes tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Mais les détaillant·e·s aussi doivent redoubler d'efforts pour veiller à ce que les appareils électroniques de leur offre ne soient pas fabriqués dans des conditions contraires aux droits du travail et aux droits humains.

Solidar Suisse appelle donc les enseignes suisses de commerce de détail à :

- exiger des marques d'électronique une plus grande transparence à l'égard de leur chaîne d'approvisionnement et en faire un critère clé de l'admission de produits dans leur offre ;
- exiger des marques d'électronique et de leurs fournisseur·e·s le strict respect des droits du travail et des droits humains internationalement reconnus² et la mise en place de conditions de travail dignes³ ;
- contrôler rigoureusement que les marques d'électronique respectent les directives ;
- publier leurs propres directives et les résultats du contrôle⁴ et les rendre aisément accessibles aux consommateurs·trices et aux personnes extérieures ;
- renoncer aux batailles de soldes comme le Black Friday, qui favorisent la surconsommation d'une part et l'exploitation de la main d'œuvre de l'autre.

La transparence est indispensable si l'on veut pouvoir contrôler les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement. La publication d'informations complètes et aisément accessibles sur les conditions de travail des personnes qui fabriquent nos appareils électroniques constitue une première étape essentielle vers l'amélioration de ces conditions. En Suisse aussi, une législation plus exhaustive contraignant les entreprises à mettre en œuvre une procédure de diligence au regard des droits humains s'impose.

2 L'électronique grand public, désormais incontournable dans un monde connecté

Smartphone, casque Bluetooth, ordinateur portable ou smartwatch, nous n'imaginons plus notre quotidien aujourd'hui sans nos gadgets électroniques. Leur production représente un secteur économique colossal à l'échelle de la planète : environ 8,6 milliards de produits électroniques grand public ont été vendus dans le monde en 2023, générant un chiffre d'affaires d'1,1 billion de dollars⁵. 1,2 milliard de smartphones et 520 millions de télévisions ont été vendus en 2022⁶.

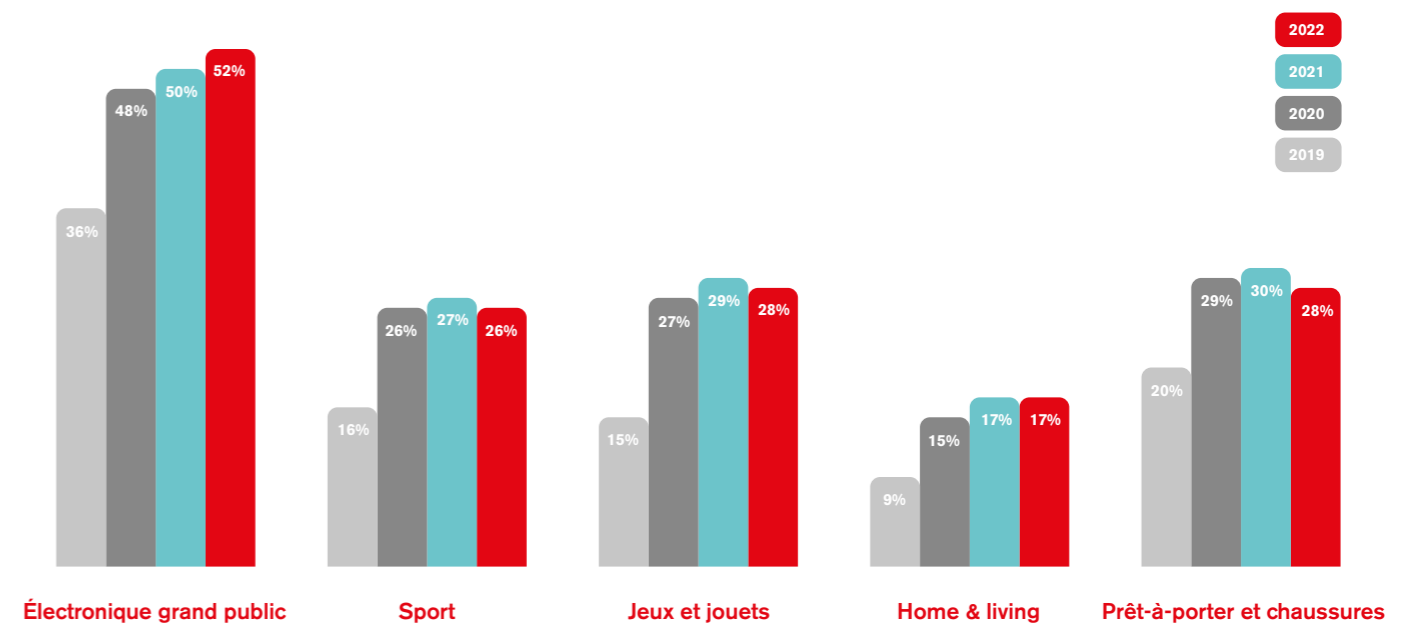
Derrière ces chiffres se cache la réalité de travail d'énormément de personnes. La fabrication emploie à elle seule 18 millions de personnes, dont une grande partie en Chine⁷. Lorsque les ventes de ces produits explosent chez nous, par exemple lors de la sortie d'un nouveau modèle ou pendant la saison de Noël inaugurée par le Black Friday, elles doivent

abattre 250 heures de travail par mois au moins dans les chaînes de montage des méga-usines.

Chiffre d'affaires et ventes en Suisse

En Suisse, 5,6 milliards de francs ont été dépensés chaque année pour des appareils électroniques de divertissement⁸, soit 636 francs par personne. Dernièrement, plus d'1,8 million de smartphones⁹ et 2,3 millions d'ordinateurs de bureau, ordinateurs portables et tablettes ont été écoulés¹⁰. Quatre smartphones sur cinq sont de marque Apple ou Samsung en Suisse¹¹. Pour les ordinateurs portables, HP (36 %) et Lenovo (22 %) occupent le haut du classement¹². Aujourd'hui, plus d'un franc sur deux est dépensé en ligne¹³.

Fig. 1 L'électronique grand public est de plus en plus achetée en ligne
Parts de chiffre d'affaires du commerce en ligne, non alimentaire
Source : Association de commerce.Swiss (2023)



Selon une étude de Comparis, la grande majorité de la population suisse change de smartphone tous les deux ans. Dans neuf cas sur dix, c'est un appareil neuf qui est acheté, et ce alors même que la plupart des personnes indiquent vouloir conserver leur téléphone pendant au moins quatre ans. Les utilisatrices et utilisateurs sont prêts à y mettre le prix : en moyenne, les personnes interrogées prévoient de dépenser 555 francs pour leur prochain smartphone¹⁴. D'une part, une optimisation constante de la performance des appareils semble éveiller les convoitises, et d'autre part le modèle de marché impliquant des mises à jour logicielles ou de sécurité limitées dans le temps par les fabricant·e·s contraint souvent à un remplacement de l'appareil. La consommation en est d'autant plus stimulée.

Envol du chiffre d'affaires en fin d'année

En Suisse, la vente en ligne fait l'objet d'une concurrence par les prix particulièrement intense¹⁵. Les poids lourds du marché sont les groupes Migros et Coop avec leurs distributeurs Digitec Galaxus, Interdiscount, Microspot et Fust. Le groupe Competec, auquel appartient Brack et qui fournit au commerce spécialisé à travers sa société de distribution Alltron, occupe également une position importante. En fin d'année surtout, les détaillant·e·s boostent largement la consommation au moyen de remises (prétendument) record à l'occasion du Black Friday, du Cyber Monday, du Singles' Day et de Noël¹⁶. Même si les enseignes de commerce de détail gagnent peu à y participer, la plupart jouent tout de même le jeu, craignant sinon une perte de leur chiffre d'affaires¹⁷. Les produits électroniques grand public comptent parmi les champions absolus des ventes dans la chasse annuelle aux bonnes affaires¹⁸.

Tableau 1 **Enseignes de commerce de détail réalisant les plus gros chiffres d'affaires dans le domaine de l'électronique grand public.**

Source : À remplacer par : sites internet des firmes et Carpathia.ch

Commerce de détail réalisant les plus gros chiffres d'affaires dans le domaine de l'électronique grand public	
Boutique en ligne	Chiffre d'affaires
Digitec Galaxus (groupe Migros)	2,18 milliards de CHF (2022) ^{19*}
Interdiscount (groupe Coop)	1,04 milliard de CHF (2022) ²⁰
Fust (groupe Coop)	984 millions de CHF (2022) ²¹
Media Markt (groupe Ceconomy)	591 millions de CHF (2022) ^{22***}
Melectronics (groupe Migros)	550 millions de CHF (2021) ^{23**}
Brack (groupe Competec)	535 millions de CHF (2022) ^{24*}
Microspot (groupe Coop)	349 millions de CHF (2022) ^{25*}

* Inclut aussi les chiffres d'affaires générés avec d'autres catégories de produits.

** Migros ne publie pas le chiffre d'affaires de chaque marché spécialisé individuel.

*** Media Markt ne publie pas de chiffre d'affaires actuel pour la Suisse.

3 Une chaîne d'approvisionnement plus indémêlable qu'un fouillis de câbles

Depuis l'extraction de matières premières en Afrique jusqu'à l'élimination en passant par la fabrication des pièces détachées et le montage des dispositifs terminaux dans les méga-usines asiatiques, la chaîne d'approvisionnement électronique est un système infiniment complexe qui couvre toute la planète. Alors qu'un smartphone moderne pèse à peine 200 grammes, il se compose d'une soixantaine de matières premières différentes provenant du monde entier. Un iPhone, par exemple, contient des pièces détachées de plus de 200 entreprises fabricantes²⁶, chacune d'elle étant à son tour constituée de matières premières très spécifiques : le lithium de la batterie est extrait dans des mines en Bolivie, au Chili ou en Argentine, le coltan nécessaire aux condensateurs en République démocratique du Congo, l'or de la carte SIM en Afrique du Sud et l'étain utilisé pour les soudures en Indonésie, en République démocratique du Congo, RDC, en Australie, au Brésil ou en Russie²⁷. Les pièces détachées sont ensuite transformées et assemblées en produits finis dans des méga-usines établies en Chine, en Inde ou au Vietnam, lesquels sont à leur tour transportés par bateau aux quatre coins de la planète, non sans avoir d'abord été agrémentés d'une inscription Designed in California bien visible dans le cas d'Apple.

Travail forcé et manque de transparence

Selon le Global Slavery Index de la Walk Free Foundation, le secteur électronique présente le risque de travail forcé le plus élevé à l'échelle mondiale²⁸. Dans son dernier rapport, l'organisation de benchmarking Know the Chain tire en outre l'amère conclusion que les plus grandes entreprises d'informatique au monde en font beaucoup trop peu pour s'attaquer à ces risques dans leur chaîne d'approvisionnement. Le tableau est particulièrement sombre concernant la représentation du personnel et les droits syndi-

caux²⁹. La chaîne d'approvisionnement électronique se caractérise également par un manque saisissant de transparence. Rares sont les fabricant·e·s et les fournisseurs à rendre public le nom des entreprises qui les fournissent directement³⁰. La transparence est légèrement meilleure à l'égard des minerais provenant de zones de conflit, les entreprises étant tenues de fournir des informations en ce sens en vertu, par exemple, de la loi Dodd-Frank aux États-Unis et du règlement sur les minerais de conflit dans l'Union européenne³¹.

S'il peut être difficile de procéder au contrôle régulier de centaines voire de milliers de fournisseur·e·s, sous-traitant·e·s et sous-sous-traitant·e·s, certaines entreprises comme Fairphone³² montrent toutefois que dans ce secteur aussi, il est possible d'accroître la transparence.

À chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, il existe des risques de violations des droits du travail et des droits humains. De multiples cas de travail des enfants ou de travail forcé ont par exemple été recensés dans le cadre de l'extraction de matières premières, précisément dans le cas des minerais provenant de zones en conflit, à savoir l'étain, le tungstène, le tantal et l'or (les « minerais 3TG »), mais aussi du cobalt³³. L'extraction de ce dernier, par exemple, a principalement lieu en RDC³⁴ et 30% du volume extrait est utilisé pour des appareils mobiles³⁵. Selon l'UNICEF, plus de 40 000 enfants travaillaient dans l'extraction de cobalt en 2014³⁶. Le cobalt issu de la petite exploitation minière a par ailleurs très mauvaise réputation en raison des nombreux accidents. Ce travail représentant néanmoins une base importante de subsistance pour beaucoup de personnes, il serait plus judicieux de formaliser et d'améliorer les conditions de travail que de criminaliser les petit·e·s exploitant·e·s minier·e·s³⁷.

Le long voyage d'un smartphone

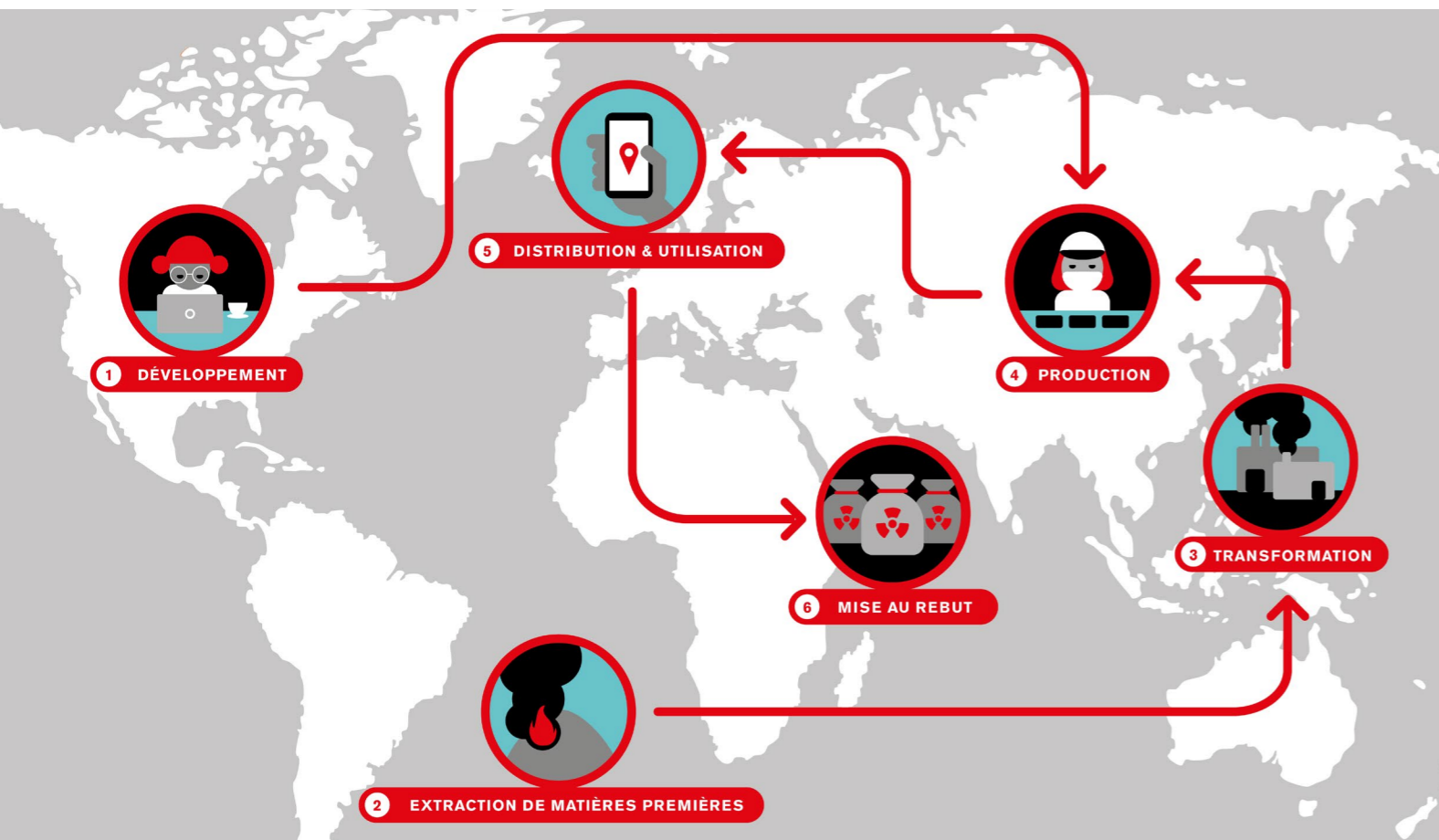


Fig. 2 **Chaîne d'approvisionnement d'un smartphone**
Source : WEED E.V. (2015)

- 1 Le développement et la conception des produits sont réalisés par les marques d'électronique, comme Apple en Californie ou Samsung en Corée du Sud.
- 2 Les matières proviennent du monde entier. Le cuivre, par exemple, est principalement extrait au Chili, au Pérou et en Chine. Le cobalt est extrait en RDC et le tungstène peut provenir de Bolivie ou de Colombie.
- 3 Les matières premières sont fondues, préparées pour le traitement ultérieur et utilisées dans un deuxième temps pour les différents composants (par exemple : batterie, carte mère, écran).
- 4 L'assemblage des différents composants en un appareil fonctionnel échoit par exemple à des usines chinoises, vietnamiennes ou indiennes.
- 5 Les grandes enseignes gèrent directement la distribution ou les appareils passent d'abord par les mains des détaillants via des intermédiaires (distributeurs-trices).³⁸
- 6 La Suisse, à elle seule, génère chaque année 23,4 kg de déchets électroniques par habitant·e·s³⁹. Malgré des structures de recyclage fonctionnelle et l'interdiction d'exporter des déchets dangereux, des rebus de produits électroniques de provenance d'Europe se retrouvent en Afrique ou en Asie^{40, 41}.

La Chine reste (encore) le centre mondial de la production électronique

Environ 90 % de la production électronique mondiale se concentre en Asie. La Chine reste à cet égard le principal lieu de production, même si certaines marques d'électronique misent aujourd'hui sur de nouveaux sites tels que l'Inde⁴², le Vietnam ou l'Europe de l'Est⁴³. En 2015, 42 % de la production électronique mondiale a eu lieu en Chine⁴⁴, tandis qu'en 2020, le secteur de l'électronique chinois a engrangé un chiffre d'affaires de 350 milliards de dollars⁴⁵.

La Chine est devenue un site de production attractif pour le secteur électronique dès les années 1980, à la faveur d'un progrès technologique rapide conjugué à de bas coûts salariaux et à la disponibilité d'une masse de personnes migrantes des zones rurales. Si les firmes se sont d'abord surtout implantées dans la région de Shenzhen⁴⁶, on trouve aujourd'hui beaucoup d'usines à l'intérieur du pays, les coûts salariaux ayant augmenté dans les zones côtières urbaines.

Pas moins de 200 des principales entreprises fournissant Apple produisent en Chine, sur plus de 357 sites de production⁴⁷. La plus grande, Hon Hai Precision Industry, mieux connue sous le nom de Foxconn, emploie plus d'un million de personnes dans le monde entier et détient plus de 40 succursales rien qu'en Chine⁴⁸. L'entreprise a entre-temps délocalisé une grande partie de sa main-d'œuvre vers des sous-traitants⁴⁹. Aujourd'hui, Foxconn assume près de 40 % de la production électronique mondiale, non seulement pour Apple, mais aussi pour Microsoft, Dell, Intel, Samsung, Sony ou Huawei. La multinationale s'est fait tristement connaître après le suicide ou la tentative de suicide de 18 membres de son personnel en 2018⁵⁰. Les noms d'autres grandes entreprises de fabrication en sous-traitance telles que Wistron, Quanta Computer, Compal Electronics ou Inventec, principalement de propriété taïwanaise, sont largement inconnus du grand public, même si elles produisent des pièces détachées pour une valeur de centaines de milliards de dollars⁵¹.

Fig. 3 **Part de production de la Chine**
mesurée par rapport à la valeur mondiale des exportations
Source : Make ICT Fair, (2020), p. 50.

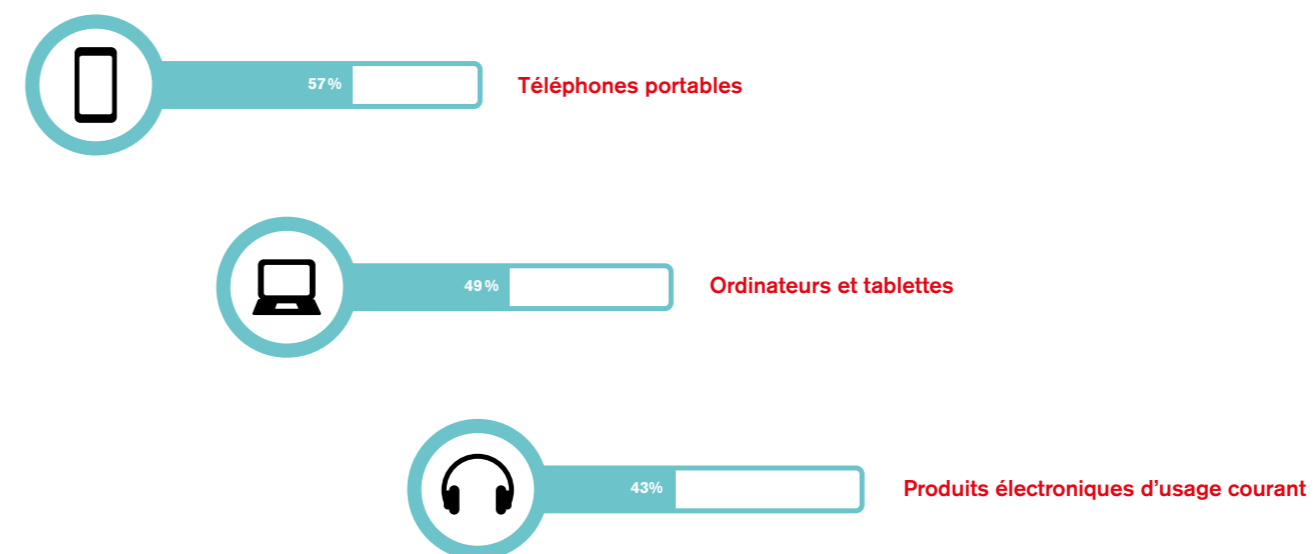
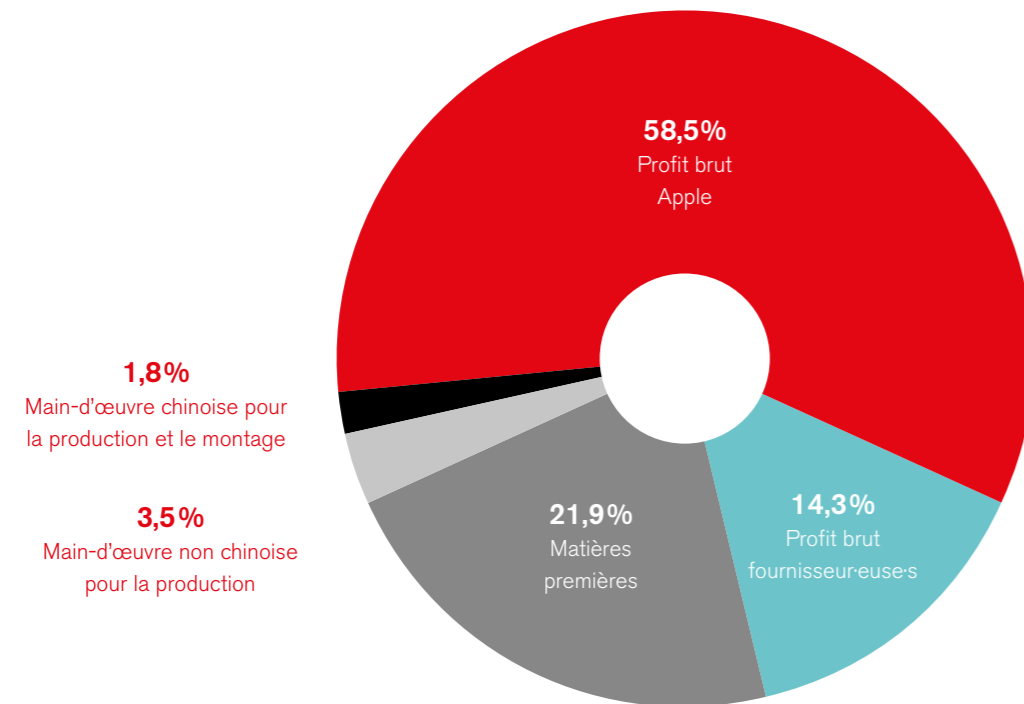


Fig. 4

Répartition de la valeur du prix d'achat d'un iPhone

Source : Jenny Chan, Mark Selden, Pun Ngai: «Dying for an iPhone» (2020:40)



Malgré ce rôle central revenant aux entreprises de fabrication en sous-traitance dans la chaîne d'approvisionnement, ce sont les marques d'électronique mondiales qui dictent les conditions et les prix. La pression sur les prix et la vision souvent à court terme des politiques d'achat se répercutent sur la main d'œuvre sous la forme d'un travail toujours plus intense pour des salaires obstinément bas⁵². Et comme l'a clairement montré la pandémie de COVID-19, quand les commandes diminuent, ce sont aussi les travailleuses et les travailleurs qui en paient le prix. Beaucoup perdent leurs moyens de subsistance du jour au lendemain⁵³. Ces dix dernières années, China Labor Watch a publié à elle seule plus de 20 rapports répertoriant les multiples violations de la loi chinoise sur le travail. Comme le présent rapport le montre, peu de choses ont changé depuis.

4 Conditions de travail dans les usines d'électronique en Asie – enquête sous couverture au sein des chaînes de montage

Au printemps 2023, China Labor Watch (CLW) a mené une enquête sur les conditions de travail dans les usines chinoises fabriquant les produits électroniques prisés des consommateurs-trices, y compris en Suisse, pour les plus grandes marques⁵⁴.

L'enquête montre l'influence des énormes fluctuations de commandes liées aux pics de vente mondiaux de fin d'année ou aux sorties de produits sur les conditions de travail dans les usines. Pour maintenir les coûts au plus bas niveau possible, celles-ci engagent désormais la majorité de leur personnel sur une base temporaire (ce qu'on appelle les dispatch workers). Le gig manufacturing est la nouvelle réalité : la main-d'œuvre des chaînes de montage est engagée pour une courte durée et généralement par des agences de recrutement (labor brokers), fait des heures supplémentaires démesurées et est congédiée dès que les commandes diminuent. Dans ce régime de travail, instauré collectivement par les marques, les usines et le gouvernement, profit maximal va de pair avec responsabilité minimale. La plupart des problèmes révélés par l'enquête existent depuis des années et ont déjà souvent été pointés du doigt : maigres salaires de base, heures supplémentaires extrêmes, travail très intense, emploi illégal de stagiaires, escroquerie par les recruteur-euse-s ou encore violences verbales et harcèlement sexuel sur le lieu de travail, pour n'en citer que quelques-uns.

Déroulement de l'enquête

Vu le rôle de plus en plus important des réseaux sociaux dans la diffusion d'informations sur la situation dans les usines, CLW a analysé dans un premier temps les messages publiés par des travailleuses et travailleurs sur des plateformes populaires en Chine

telles que Sina Weibo, Baidu Tieba, WeChat, Douyin (le TikTok chinois), Kuaishou et Zhihu pour raconter les abus dans leurs usines. Des témoignages portant sur 50 usines au total, publiés entre 2019 et 2023, ont été recensés. Les agences de recrutement utilisent également ces plateformes pour trouver de la main-d'œuvre.

Dans un deuxième temps, CLW a mené une enquête de fond auprès de quatre usines produisant pour de célèbres marques d'électronique (voir aperçu en annexe). Celle-ci consistait principalement en entretiens en ligne avec des membres du personnel et avec des recruteur-euse-s. Divers autres documents, tels que des journaux intimes de travailleuses et travailleurs, des vidéos de situations de travail, des protocoles de communication avec la direction, des descriptifs de poste, des communiqués de presse et des entretiens avec des journalistes ont également été analysés.

Durant la troisième phase, des enquêtrices et enquêteurs infiltré-e-s ont investigué en secret auprès de deux usines majeures, Foxconn (Chengdu) et Pegatron (Kunshan), qui fournissent notamment Apple.

À propos de China Labor Watch

China Labor Watch (CLW), une ONG indépendante, documente depuis plus de 20 ans les conditions de travail dans les usines chinoises qui produisent de l'électronique, des jouets, des chaussures, des vêtements, etc. pour des marques de renommée internationale. En collaboration avec des médias, des syndicats et d'autres ONG, CLW fait pression sur les entreprises et s'engage en faveur des droits des travailleuse-s chinoise-s.

Qui travaille dans les chaînes de montage ?

On dit souvent que travailler dans une usine électronique n'offre aucune perspective. Aucune compétence ou formation spécifique n'est nécessaire pour les postes situés au bas de l'échelle de production. Revenus mis à part, ces emplois semblent peu intéressants. Et pourtant, les postes dans les chaînes de montage attirent des centaines de milliers de personnes dans toute la Chine. Certaines y voient la possibilité de gagner un peu d'argent pendant une transition professionnelle. Pour les étudiantes et les étudiants, ils représentent un emploi de vacances bienvenu. Des jeunes qui quittent la campagne pour la ville en quête d'indépendance et souhaitent envoyer un peu d'argent à leur famille ou des mères qui veulent améliorer leurs revenus pendant que leurs enfants sont à l'école se retrouvent aussi souvent dans les chaînes de montage des usines d'électronique. Beaucoup dépendent de ces emplois dans les usines et de la flexibilité saisonnière qu'ils offrent.

Aperçu des principaux résultats

Les abus constants révélés par l'enquête sont profondément enracinés dans le système et requièrent une transformation complète du secteur. Les principaux problèmes incluent :

- le gig manufacturing, à savoir l'emploi disproportionné de travailleuses et de travailleurs temporaires ;
- les heures de travail démesurées, parfois forcées ;
- les maigres salaires de base ;
- la très lourde charge de travail ;
- les stages illégaux ;
- l'escroquerie, le vol de salaire et les arriérés de salaire ;
- le harcèlement moral ;

- le harcèlement sexuel ;
- la protection insuffisante au travail et le manque de formation à la sécurité ;
- la discrimination à l'embauche.

Nombre des abus constatés portent atteinte aux droits internationaux telles que les normes du travail de l'OIT, les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains et la loi chinoise sur le travail.

Gig manufacturing : le travail temporaire, nouvelle réalité du secteur électronique chinois

Face aux fortes fluctuations de commandes, de nombreuses firmes ont décidé de ne plus engager la majorité de leur personnel directement, mais de faire appel à une main-d'œuvre temporaire par l'entremise d'agences de recrutement. Dans les nombreuses usines analysées, le taux de personnel temporaire s'élève à 70 % des travailleuses et des travailleurs, voire davantage, ce qui est contraire à la loi chinoise du travail. Selon cette dernière, ce taux ne doit pas excéder les 10 %⁵⁵.

La plupart de ces agences recrutent aussi du personnel temporaire sur les réseaux sociaux en les appâtant au moyen de primes ou de suppléments horaires en échange de longues heures et journées de travail. En général, ces personnes sont ainsi directement embauchées par les agences plutôt que par l'usine, et pour quelques mois seulement pendant la haute saison. Contrairement à ce qu'il en est pour le personnel régulier, les usines ne versent pas de cotisations sociales pour le personnel temporaire, bien que la loi les y oblige⁵⁶. Avant d'être engagées, les personnes employées à titre temporaire sont souvent exhortées à signer un accord dans lequel elles déclarent renoncer volontairement à la sécurité sociale.

Cette discrimination n'entame cependant en rien l'attrait que cette forme d'emploi exerce sur les travailleuses et les travailleurs : en effet, en raison des heures supplémentaires démesurées devant être effectuées et des tarifs horaires plus élevés, le personnel temporaire gagne souvent plus que le personnel régulier. Face à la perspective de toucher un salaire élevé pendant une courte période, ces personnes sont prêtes à accepter un statut de travail précaire, avec des journées de travail extrêmement longues d'au moins dix heures et des activités très intenses et épuisantes, souvent sans un seul jour de repos pendant des semaines. Dans le même temps, les rudes conditions de travail et l'absence de toute possibilité de promotion engendrent un taux de rotation aussi élevé que

constant. À cause de ce renouvellement permanent du personnel, il est également plus difficile pour les travailleuses et travailleurs de s'unir pour revendiquer de meilleures conditions de travail dans leur usine. L'emploi accru de personnel temporaire suit le rythme des ventes de l'électronique grand public et s'avère très pratique pour les usines. En effet, puisque les contrats ne durent que quelques mois, elles peuvent facilement licencier cette main d'œuvre dès que la haute saison est terminée, sans s'encombrer des préavis et indemnités obligatoires dans le cadre d'un licenciement ordinaire. Toutefois, il arrive aussi souvent que les travailleuses et travailleurs temporaire quittent leur poste de leur propre initiative, dès que les heures supplémentaires et donc leur salaire diminuent.

Fig. 5 Site de l'usine Foxconn à Chengdu, province du Sichuan
Source : China Labor Watch



« Quand il y a du travail, tu te tues au travail.
Quand il n'y a pas de travail, tu te tues à ne rien faire. »

Publication d'un travailleur de l'usine Inventec (Nankin) partagée en février 2022 sur la plateforme en ligne Baidu Tieba. Inventec produit des smartphones pour Xiaomi.



Les travailleuses et travailleurs temporaires sont les victimes privilégiées du vol de salaires par les agences de recrutement, qui ne manquent pas d'excuses et d'astuces pour ne pas leur verser les primes qui leur avaient été promises en échange du respect de strictes exigences de production. Ces primes ne sont parfois promises qu'oralement et ne sont pas reprises dans le contrat de travail⁵⁷. Compte tenu toutefois des conditions de travail inhumaines, beaucoup n'arrivent pas au bout de la durée minimale du contrat et quittent l'usine prématurément, voyant ainsi leur prime leur passer sous le nez.

L'engagement massif de personnel temporaire permet aussi de maintenir les salaires du personnel permanent à un bas niveau, sinon les usines devraient aussi payer ce personnel plus cher pendant la haute saison pour attirer des effectifs suffisants. Des frais sont parfois imposés, notamment aux personnes migrantes. Beaucoup doivent d'abord rembourser ces frais avec leur salaire, ce qui les plonge dans une situation de dépendance⁵⁹. Le paiement de frais d'agence est contraire à la loi chinoise sur le travail⁶⁰.

Heures de travail démesurées

Les heures de travail extrêmement longues sont un phénomène répandu dans plusieurs secteurs en Chine. Bien que la loi chinoise sur le travail prévoit un maximum autorisé de 36 heures supplémentaires par mois⁶¹, presque toutes les usines enfrei-

Emploi disproportionné de personnel temporaire chez Foxconn Zhengzhou

70 % des iPhones sont produits dans l'usine de Foxconn à Zhengzhou, dans l'Est de la Chine. Selon le volume de commandes, le nombre de travailleuses et travailleurs oscille entre 60 000 et 70 000 au printemps et peut dépasser 300 000 pendant la haute saison de production, en été et en automne. Dans les mois précédant le lancement du dernier modèle d'iPhone en septembre ou en octobre, Foxconn engage en masse du personnel temporaire en faisant miroiter des primes élevées. Les variations de salaires sont énormes : le salaire horaire était d'environ 20 yuans (2,50 francs) en avril 2022 et d'environ 31 yuans (3,90 francs) en août. La main d'œuvre est engagée soit directement par la firme à travers le compte WeChat, soit par des agences de recrutement, soit par des membres du personnel sommés par l'usine de chercher de nouvelles recrues dans leur famille ou leur cercle d'amie-s et tenus de satisfaire à des taux de recrutement définis par l'usine⁵⁸.

gnent cette règle. Elles n'ont en général guère de résistance à craindre de la part du personnel, qui a besoin de ces heures supplémentaires à cause des salaires de base trop bas et qui s'estime même sanctionné quand les responsables en imposent moins. Il est presque impossible pour les travailleuses et travailleurs qui ne souhaitent pas effectuer d'heures supplémentaires de les refuser, par exemple pour prendre des congés, en particulier pendant le pic de

Fig. 6 Heures supplémentaires extrêmes

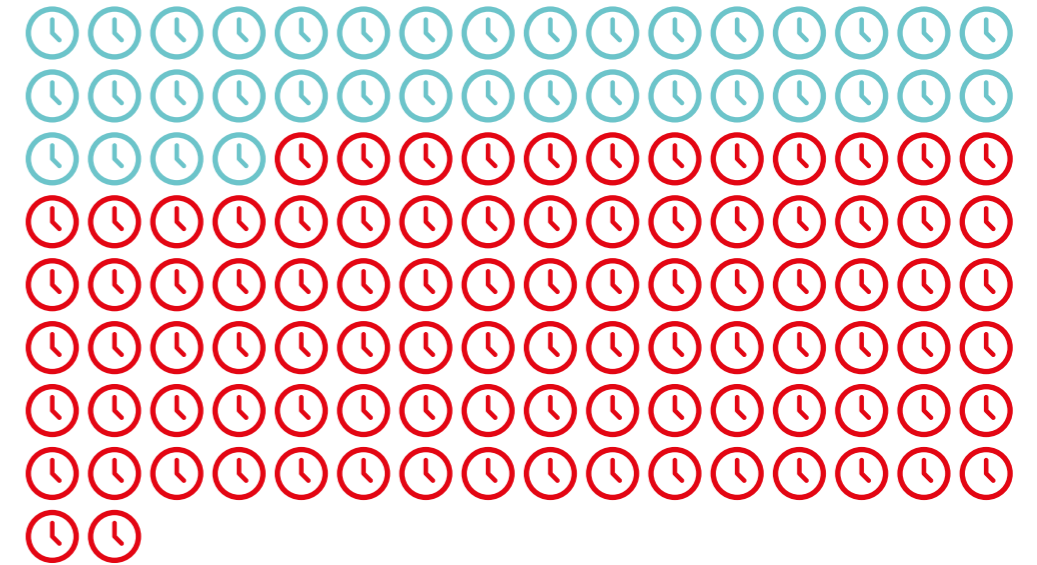
Source : China Labor Watch

36 h

heures supplémentaires mensuelles maximales selon la loi chinoise sur le travail.

jusqu'à 130 h

heures supplémentaires mensuelles en cas de pics de production.



production. Pour souffler, le seul choix est de démissionner. Dans toutes les usines analysées par CLW, un nombre excessif d'heures supplémentaires a été constaté, allant de 90 à plus de 130 heures selon les usines, surtout lors des pics de production.

La plupart des usines fonctionnent en deux services : un service de jour et un service de nuit, de 12 heures chacun, pauses repas d'une heure et demie au total incluses. Le temps de travail journalier est de 10,5 heures, soit déjà 2,5 heures supplémentaires par jour par défaut⁶². Il est par ailleurs souvent obligatoire de travailler le dimanche. Sur une plateforme internet, un travailleur raconte son travail monotone dans la chaîne de montage, consistant exclusivement à serrer des vis et pour lequel il avait effectué 105 heures supplémentaires en un mois⁶³.

Des heures supplémentaires forcées sont également recensées dans plusieurs usines. Ainsi, dans celle de Foxconn à Chengdu, les travailleuses et travailleurs qui ne réalisent pas suffisamment d'heures supplé-

mentaires sont considérées comme « absentes » et certaines primes horaires leur échappent. Un autre moyen de garder les travailleuses et travailleurs à la chaîne de montage est la règle suivante : trois jours d'absence sont automatiquement considérés comme une démission, même si la personne est malade. Les responsables mettent également des bâtons dans les roues de celles et ceux qui souhaitent suivre une procédure de démission régulière. Les usines utilisent les démissions comme prétexte pour réduire le salaire de la personne concernée.

Maigres salaires de base

Les heures de travail excessives sont directement corrélées à la faiblesse des salaires de base, qui, dans la plupart des cas, correspondent au salaire minimal légal. En Chine, ce dernier varie d'une province à l'autre⁶⁴. Si les postes dans les chaînes de montage des usines d'électronique chinoises comme Foxconn ne comptent pas parmi les pires emplois en Chine et peuvent même être prisés en raison



Témoignage d'une personne ayant travaillé dans l'usine Xingke Dongguan, publié le 15 juin 2022 sur Weibo. Xingke Dongguan fabrique notamment des pièces détachées pour Motorola, Siemens, Kyocera, Philips, Huawei et Xiaomi.

« Au secours ! J'ai travaillé à l'usine électronique de Xingke à Dongguan pendant les vacances d'été pour 10 yuans (1,25 franc) par heure. Des heures supplémentaires étaient imposées tous les jours et je devais rester sur place bien plus longtemps que prévu. Sur tout le mois, pas un jour de congé. Si on demande congé, c'est pour une demi-journée maximum. Après même pas deux jours, mes yeux étaient horriblement gonflés. J'utilisais des pansements, des gouttes pour les yeux et du café pour ne pas m'endormir. J'avais l'impression que j'allais mourir. Alors que personne ne m'avait parlé d'objectifs de performance, mon salaire a été réduit après trois jours parce que mon travail ne satisfaisait pas aux objectifs. Je ne recevais que 10 yuans (1,25 franc) par jour pour manger et devais payer le reste moi-même. Est-ce que c'est cela qu'on entend par « les frais de nourriture sont couverts » ? Je travaillais tous les jours de 8 h 30 à 22 h 30 ou 23 h 30, avec juste une demi-heure de pause à midi et le soir. On n'a pas le temps de se reposer (...). Quand j'ai voulu mettre fin à mon contrat en bonne et due forme, cela n'a pas été approuvé. Je n'avais pas d'autre choix que de démissionner de ma propre initiative. J'en suis au deuxième jour suivant ma démission. J'ai beaucoup de rancœur à l'idée d'avoir travaillé tous ces jours pour rien. (...) Je n'ai même plus assez d'argent pour rentrer chez moi. »

des primes⁶⁵, la plupart n'offrent pas pour autant un salaire décent⁶⁶. Les heures supplémentaires étant la norme, le personnel gagnent toutefois nettement plus que le salaire minimal : selon les témoignages, les salaires réels varient entre 3 000 et 4 000 yuans (entre 385 et 510 francs environ) par mois, heures supplémentaires incluses. Dans la région de Shanghai, un salaire décent s'élève à 4 707 yuans (environ 600 francs) par mois⁶⁷.

Très lourde charge de travail

Le travail dans les usines est très rude : obligation de rester debout pendant parfois 12 heures d'affilée, services de nuit fréquents, repas de courte durée, pauses inexistantes et cadence effrénée du montage en raison des volumes de production. Certaines personnes ont raconté qu'elles ne pouvaient pratiquement pas aller aux toilettes pendant leur service et que si elles y allaient quand même, il leur fallait ensuite rattraper le temps « perdu ». Les travailleuses et travailleurs qui ne parviennent pas à tenir le rythme de travail imposé sont parfois insulté·e·s par leurs responsables hiérarchiques, ce qui a évidemment

souvent des effets négatifs sur leur santé. Les divers suicides de ces dernières décennies étaient aussi une conséquence de la pression psychique⁶⁸.

Emploi illégal de stagiaires

Bien que critiqué depuis de nombreuses années, l'emploi de personnes étudiantes, généralement d'écoles professionnelles, dans les usines chinoises d'électronique reste encore très répandu, à la faveur d'une étroite coopération entre écoles, État et employeur·e·s. Dans de nombreuses écoles professionnelles, les stages sont obligatoires pour obtenir son diplôme. Alors que ces dernières vantent les stages comme une chance d'acquérir des compétences utiles pour le marché du travail, les étudiantes et les étudiants doivent en réalité effectuer des tâches élémentaires et monotones de la chaîne de montage qui ne leur apportent aucun avantage pratique. On les exploite ainsi à double titre : d'une part, ces jeunes servent de main-d'œuvre bon marché et de l'autre, on les prive d'un temps précieux d'étude et d'apprentissage⁶⁹. Bien que la loi chinoise prévoie certaines dispositions pour protéger les étudiantes et étudiants,

Emploi illégal de stagiaires pour le Kindle d'Amazon et les appareils Echo Dot

En 2019, China Labor Watch a révélé que Hengyang Foxconn, qui fabrique des liseuses Kindle et des enceintes Echo Dot pour Amazon, employait illégalement des étudiant·e·s. Un jeune a raconté que son stage consistait à coller, dix heures par jour, 3 000 films de protection sur des appareils Echo Dot. Lorsqu'il s'est plaint à la direction, celle-ci a contacté son enseignant, qui lui a dit qu'il ne recevrait pas son diplôme s'il interrompait son stage. Les jeunes sont embauché·e·s à des tarifs nettement plus bas que le reste du personnel et représentaient jusqu'à 15 % de la main-d'œuvre dans les périodes de pic⁷¹. Même si Amazon a ouvert une enquête et promis des améliorations, une nouvelle étude menée par CLW à l'automne 2022 a montré que Foxconn continuait d'imposer jusqu'à 30 heures supplémentaires par semaine à des étudiant·e·s, sans un seul jour de repos en un mois dans les cas extrêmes⁷².

telles qu'une interdiction des heures supplémentaires et du travail de nuit, les enquêtes menées par CLW ont démontré année après année l'emploi illégal et l'exploitation des stagiaires.

Les stages professionnels imposés sous peine d'un refus de diplôme remplissent les critères du travail forcé définis par la convention n° 29 de l'OIT⁷⁰.

Escroquerie, vol de salaire et arriérés de salaire

La majorité des travailleuses et travailleurs se font escroquer par les agences de recrutement et parfois, l'usine non plus ne respecte pas ses engagements. Si certaines usines contrôlent de très près les agences de recrutement avec lesquelles elles travaillent, pour d'autres, le mot d'ordre est au laissez-faire, quand elles ne profitent pas carrément du comportement frauduleux des agences.

Cette escroquerie peut prendre différentes formes. De nombreuses offres d'emploi indiquent ainsi un salaire mensuel pratiquement impossible à atteindre en réalité. Les agences passent sous silence les règles relatives aux sanctions et les déductions pour les frais de nourriture et d'hébergement ou font de fausses promesses sur les heures supplémentaires.



Témoignage d'un ex-travailleur de Jabil Circuit (Guangzhou) publié le 19 juillet 2022 sur Zhihou. Jabil Circuit fabrique notamment des imprimantes et des caméras pour HP, GoPro et d'autres.

« N'y allez pas. L'usine travaille avec des agences de recrutement pour vous escroquer. Le recruteur ou la recruteuse vous appâte avec un salaire de 22,20 à 26 yuans par heure lors de l'entretien de présentation. Une fois à l'usine, vous découvrez que les suppléments horaires sont plus bas que ce qui vous avait été annoncé. L'agence de recrutement vous dira que c'est elle qui octroie le supplément, qu'elle vous le paiera et que l'usine n'en sait rien. Elle vous demandera de signer un contrat de travail qui prévoit un salaire horaire de 18 yuans seulement. »

« Pendant la haute saison, les personnes responsables commencent à trafiquer et à insulter les travailleuses et travailleurs de la chaîne de montage. Elles fixent des règles très strictes et des conditions supplémentaires dont il n'a été question ni dans le contrat de travail ni lors de la formation. Elles cherchent à malmener les travailleuses et travailleurs de la chaîne de montage psychologiquement et à mettre leur résistance à l'épreuve. On pourrait croire que c'est leur façon d'être, mais en réalité, elles appliquent les exigences de la direction. La pression est tout simplement transmise d'un échelon hiérarchique à l'autre et pèse au final sur les épaules des travailleuses et des travailleurs. (...) »

Témoignage d'un travailleur de Quanta (Chongqing) sur la plateforme en ligne Zhihu le 2 mai 2021. Quanta fabrique des ordinateurs portables pour Dell.



Le vol de salaire est également une réalité, avec des primes (par exemple pour les jours de travail ou les heures supplémentaires effectués) plus basses que ce que prévoyait le contrat, versées tardivement, voire pas versées du tout. Dans d'autres cas, des informations mensongères sur les jours de travail et de repos sont communiquées. En outre, un certain nombre d'usines ne versent pas les cotisations sociales obligatoires, alors qu'elles sont déduites du salaire des travailleuses et travailleurs.

Harcèlement moral

Les insultes, offenses et sanctions sous la forme de retenues sur salaire sont monnaie courante dans les usines. Souvent, les responsables hiérarchiques abusent aussi de leur position de force dans la ligne de production en réduisant ou supprimant délibérément les heures supplémentaires pour empêcher que le personnel parvienne au nombre d'heures nécessaires pour percevoir les primes convenues par contrat. Déjà très éprouvant physiquement, le travail s'effectue alors dans un climat de pression et de peur. Vu l'interdiction d'apporter des appareils électroniques sur le lieu de travail qui prévaut dans la

plupart des ateliers, il est pratiquement impossible d'enregistrer les agressions verbales des responsables pour s'en servir comme preuve.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel à l'égard du personnel féminin est fréquent et a été observé par CLW dans différentes usines. Les femmes sont harcelées sexuellement tant en ligne, par exemple dans les groupes WeChat, qu'au travail. Les formations sur le sujet sont souvent totalement insuffisantes et s'apparentent davantage à un alibi pour satisfaire aux exigences de la clientèle. Si de nombreuses usines interdisent le harcèlement sexuel, celui-ci est néanmoins institutionnalisé dans la hiérarchie d'entreprise et rarement puni. Les travailleuses ont donc généralement peu confiance dans les mécanismes internes de signalement et préfèrent quitter l'usine plutôt que de parler.

Dans des vidéos de recrutement montrant des femmes devant son bâtiment, une usine se vend ainsi au moyen de formules sexistes vantant le grand nombre de travailleuses.

Protection insuffisante au travail et manque de formation

Les travailleuses et travailleurs évoquent peu les règles de sécurité insuffisantes, l'absence d'équipement de protection ou l'exposition à des substances dangereuses, sauf en cas de problèmes de santé. C'est ainsi qu'un ancien travailleur d'une entreprise fournissant Logitech a raconté s'être fait diagnostiquer une silicose en 2018 à la suite d'une exposition prolongée et non protégée à l'oxyde de silicium. À cause de sa maladie, il n'était plus en capacité de travailler et l'entreprise l'a licencié sans lui verser d'indemnités⁷³.

L'enquête de CLW montre que la formation de sécurité est souvent insuffisante, quand elle ne fait pas totalement défaut.

Discrimination à l'embauche

Toutes les usines examinées en profondeur (voir annexe) pratiquent la discrimination à l'embauche. Les personnes en recherche d'emploi sont notamment discriminées sur la base de leur appartenance ethnique et de leur âge, même si ces critères n'apparaissent pas dans les directives officielles des usines. Il arrive par exemple que le montant du salaire soit déterminé en fonction de l'âge⁷⁴. Toutefois, c'est aussi souvent l'agence de recrutement qui décide qui a une chance d'obtenir le poste. Certaines offres d'emploi précisent par exemple que les personnes d'ethnie ouïghoure, tibétaine, yi et hui ne sont « pas acceptées ». En outre, ces dernières années, de nombreux rapports ont révélé que des sous-traitants d'Apple⁷⁵, Huawei, Samsung ou Sony⁷⁶ obligeaient les personnes ouïghoures au travail forcé.

La discrimination à l'embauche est contraire aux normes sur le travail de l'OIT⁷⁷ et à la loi chinoise sur le travail⁷⁸.

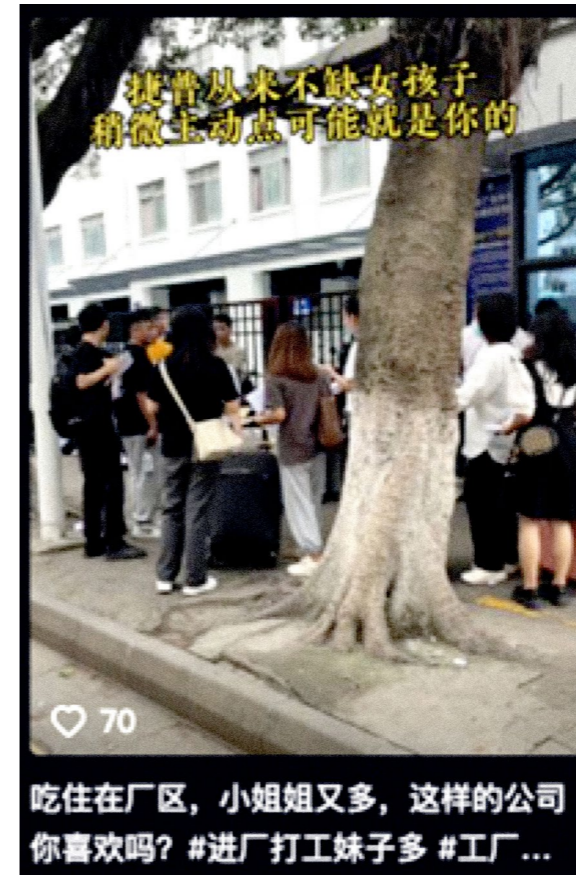


Fig. 7

Capture d'écran d'une vidéo de recrutement de Jabil (Guangzhou)

Titre en jaune de la vidéo : « Chez Jabil, on ne manque jamais de femmes. Si tu t'actives un peu, l'une d'elles pourrait être à toi. »

La légende en blanc sous la vidéo dit : « Vivre et manger à l'usine en étant entouré de femmes : ce genre d'entreprise te plaît ? #TravailAIUsineAvecDesFemmes »

Source : China Labor Watch

Étude de cas

Le gig manufacturing pour l'iPhone 15 : coup d'œil dans l'usine sous-traitante d'Apple.

Pegatron est la deuxième plus grande entreprise sous-traitante d'Apple. Dans les périodes de pic, jusqu'à 50 000 personnes montent les derniers modèles d'iPhone à coups de vis dans son usine de Kunshan, une ville voisine de Shanghai ; l'iPhone 15 était en cours de production au moment de l'enquête. Aux 15 000 personnes employées à titre régulier viennent alors s'ajouter 35 000 personnes temporaires (environ 70 % du total). Le site de l'usine s'étend sur 400 000 m². Plusieurs semaines durant, une enquêtrice infiltrée y a documenté les conditions de travail et de vie pour China Labor Watch. Son journal livre un aperçu de la réalité au sein de l'usine. Cette dernière avait déjà fait l'objet de plusieurs enquêtes de China Labor Watch ces dix dernières années et les piètres conditions de travail ne se sont guère améliorées durant cette période.

Vivre à l'usine

La plupart des personnes vivent dans le logement intégré au site de l'usine. Chaque dortoir compte huit lits et un lit coûte 40 yuans (environ 5 francs) par mois, hors frais d'entretien. L'usine paie 280 yuans (environ 35 francs) par mois pour les repas dans ses cantines et cafés. La nourriture y est de mauvaise qualité et relativement chère. Cette somme suffit donc tout juste à payer un repas complet par jour environ. Le temps prévu pour les repas est très serré.

Heures supplémentaires et pauses

Les heures supplémentaires sont habituelles, tant pour le personnel régulier que pour le personnel temporaire. Elles sont au nombre de 84 en basse saison et peuvent atteindre 97 en haute saison, soit presque trois fois plus que les 36 heures autorisées par la loi. En janvier 2023, du personnel temporaire a dû tra-

vailler 13,5 heures par jour, sans un seul jour de repos en trois semaines. En raison des longues journées de travail et de la distance qui sépare le logement de l'atelier, il est difficile pour le personnel d'arriver à dix heures de repos au moins⁷⁹. Le temps de pause pour le repas du soir est de 30 minutes avant d'effectuer les 2,5 heures supplémentaires de la soirée. C'est toutefois insuffisant, parce que la cafétéria est éloignée de l'atelier et que les files d'attente sont longues. La plupart préfèrent donc faire l'impasse sur leur repas.

Salaire

Le salaire de base mensuel s'élève à 2280 yuans (environ 285 francs) tant pour le personnel régulier que pour le personnel temporaire. Il s'agit du salaire minimal de la province de Suzhou, soit, pour 174 heures de travail par mois, un salaire horaire de 13,1 yuans (environ 1,61 franc). Les heures supplémentaires sont rémunérées 1,5 fois plus que le tarif horaire de base pendant la semaine, deux fois plus le week-end et trois fois plus les jours fériés. Peuvent encore s'y ajouter des suppléments pour les fonctions spéciales ou des primes de performance. Ce sont souvent les responsables hiérarchiques qui décident de la paie. Après déduction des cotisations sociales, le salaire mensuel moyen tourne autour des 3 400 yuans (environ 425 francs)⁸⁰. Selon Global Living Wage Coalition, un salaire décent dans la région s'élève à 3 619 yuans⁸¹. Malgré plus de dix heures de travail par jour, le personnel ne peut donc pas gagner un revenu décent.

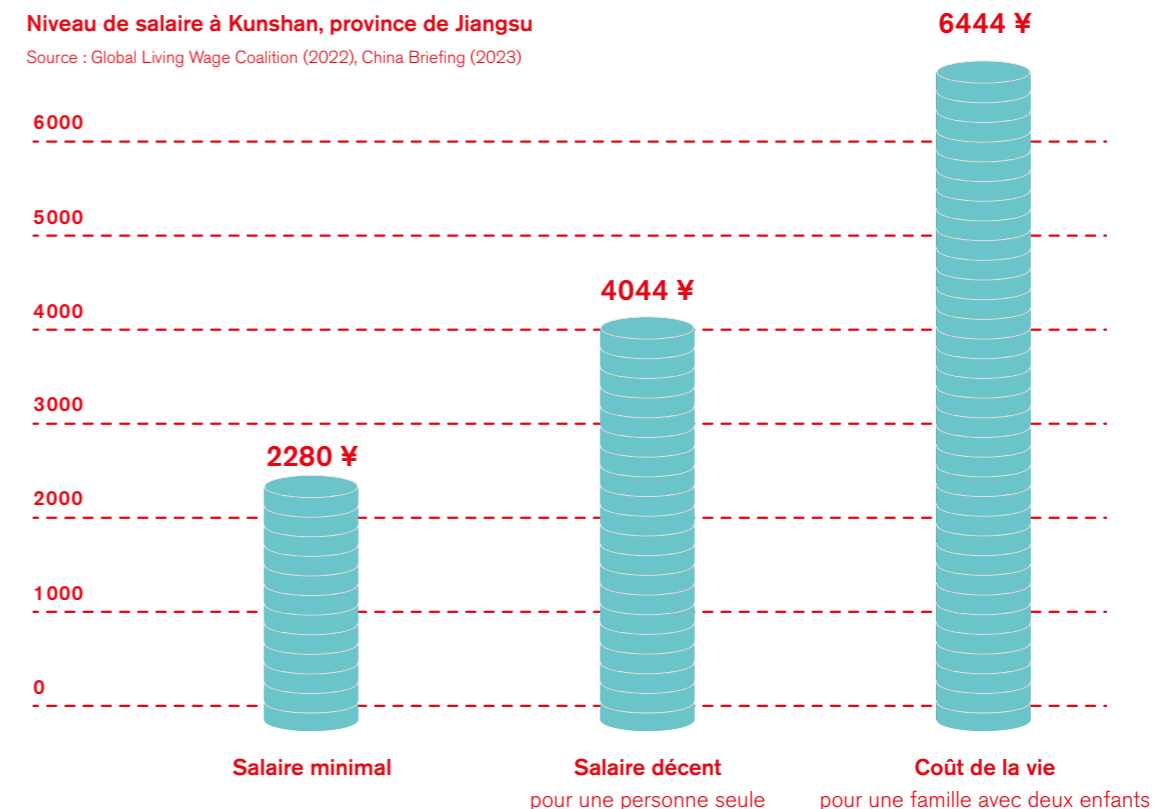
Conditions de travail du personnel temporaire

Le personnel temporaire se voit assigner les tâches les plus intenses et travaille parfois plusieurs semaines d'affilée sans un seul jour de repos. Il arrive

Fig. 8

Niveau de salaire à Kunshan, province de Jiangsu

Source : Global Living Wage Coalition (2022), China Briefing (2023)



que, sur une ligne de production de 300 personnes, deux seulement sont employées à titre régulier. L'enquête a également révélé que certaines agences de recrutement demandaient des frais d'inscription aux personnes en recherche d'emploi, une pratique illégale. Alors que les cotisations sociales sont spécifiées dans le contrat de travail du personnel tant permanent que temporaire, on informe oralement les personnes temporaires qu'elles ne seront pas versées en leur nom. Pour percevoir les cotisations prévues par la loi⁸², ces personnes doivent se faire engager à titre régulier après trois mois dans l'usine. Rares sont toutefois celles à le faire, que ce soit parce qu'une embauche permanente est impossible à cause du recul des commandes ou parce qu'elles ne supportent plus les rudes conditions de travail.

Discrimination à l'embauche

Pegatron n'engage pas de personnes appartenant aux groupes ethniques yi, tibétain et ouïghour, de femmes enceintes et de personnes de plus de 42 ans, le tout en violation de la loi chinoise sur le travail.

Emploi d'étudiant-e-s

En 2020, China Labor Watch a révélé que Pegatron employait, en haute saison, des milliers d'étudiantes et d'étudiants devant travailler pendant plus d'un mois sans pause. Après la mort d'un stagiaire dans l'usine, Pegatron a annoncé mettre fin au recrutement de stagiaires auprès des écoles professionnelles⁸³. L'enquête menée pour le présent rapport a montré que, si l'usine ne travaillait certes plus avec des écoles professionnelles, elle continuait toutefois d'employer un grand nombre d'étudiant-e-s à titre temporaire par l'entremise d'agences de recrutement. Pegatron ne contrôle pas suffisamment l'identité des personnes candidates.

Harcèlement moral

Le harcèlement moral fait partie du quotidien. Les responsables hiérarchiques insultent et dénigrent les travailleuses et travailleurs de la chaîne de montage. Il existe de nombreuses « règles » tacites, telles qu'une interdiction de croiser les jambes au travail ou de mal porter sa charlotte de travail, et des sanctions arbitraires sont infligées en cas de non-respect.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel vient à la fois des membres du personnel et des responsables. Notre enquêtrice a par exemple entendu un responsable d'équipe discuter avec deux travailleurs, en présence de plusieurs travailleuses, du genre de contenu pornographique qu'ils aimait regarder. Ils ont ensuite interrogé les employées sur leurs expériences sexuelles. Dans un autre cas, l'enquêtrice a vu un responsable d'équipe soutenir les propos sexistes d'un travailleur à l'égard d'une collègue et rire de l'embarras de cette dernière plutôt que de mettre fin à l'agression dont elle était victime.

Manque de protection au travail

Les travailleuses et travailleurs ne savent pas, avant de commencer à travailler, s'ils et elles seront exposé·es à des substances dangereuses et encore moins de quelles substances il peut s'agir. Aucune formation de sécurité n'est par ailleurs proposée sur le sujet. Il n'existe pas non plus de comité pour la santé et la sécurité au travail. CLW avait déjà constaté dans le cadre d'une étude menée en 2015 que le personnel de Pegatron était exposé à des substances toxiques comme le plomb, le chrome hexavalent, les polybromodiphényléthers et l'arsenic

sans avoir été informé de ces risques⁸⁴. La formation donnée sur la sécurité est un pur alibi. Après une formation bien trop courte, le personnel peut prendre des photos des bonnes réponses avant l'examen et reçoit pour instruction de les copier.

Fig. 9 Les travailleuses et les travailleurs prennent des photos des réponses pour les examens.

Source : China Labor Watch



Journal de l'enquêtrice

Jour 1

Il y a beaucoup de jeunes qui postulent chez Pegatron et peu de personnes plus âgées. Le personnel de recrutement leur parle comme à des élèves. La procédure de candidature se déroule généralement comme suit : arrivée à 8 h 30 au lieu de l'entretien. S'ensuivent un test de lecture et deux examens physiques. Les données de reconnaissance faciale sont enregistrées, puis le permis de travail est délivré. Après un test de santé mentale, vous signez votre contrat à 13 h. Vous vous voyez ensuite attribuer un dortoir. Avant, on vous demande si vous ronflez ou si vous grincez des dents. Mon dortoir compte sept travailleuses, dont cinq à titre temporaire.

Jour 2

Formation le matin. L'après-midi, nous allons chercher notre tenue de travail et sommes affecté·es à un service. Presque la totalité du personnel temporaire doit travailler à la chaîne de montage. Il y a très peu de personnes engagées à titre régulier. Pendant la formation, le formateur nous dit : « Faire deux heures supplémentaires par jour, c'est normal. Le temps de travail réel dépend de la situation. Si vous ne voulez pas faire d'heures supplémentaires, cherchez un autre travail. » Certaines personnes racontent que l'usine est en train de licencier des membres plus âgés de son personnel pour engager des travailleuses et des travailleurs temporaires, qui lui coûtent moins cher.

Jour 3

Aujourd'hui, nous avons eu une réunion de préparation lors de notre arrivée au travail. Il fallait être sur place à 7 h 50. Ces dix minutes ne sont pas rémunérées. Des membres du personnel coiffés de chapeaux roses vérifient que les personnes assignées à la chaîne de montage font correctement leur travail et portent leurs vêtements de protection. Dans le cas contraire, ils prennent le nom de la personne concernée, qui reçoit un avertissement. Il existe différentes sanctions, notamment pour les « grandes fautes ». Deux grandes fautes conduisent au licenciement. D'autres membres du personnel, avec un brassard rouge portant l'inscription « Audit », se présentent à l'improviste pour contrôler la propreté du bureau ou vérifier que personne n'est en train de dormir.

Jour 4

Le travail dans la chaîne de montage est très intense. Les travailleuses et travailleurs doivent par exemple installer plus de 3 000 ports de cartes SIM par jour. Le plan de l'usine ressemble à un labyrinthe. Quelques nouvelles recrues se sont perdues aujourd'hui. Si un accident devait se produire, il ne fait aucun doute que beaucoup n'arriveraient pas à s'échapper. Les hommes font sans cesse des blagues sexistes. Beaucoup disent ainsi avoir couché avec des stagiaires et être ici pour « se trouver une femme ». Moi aussi, je suis confrontée à du harcèlement sexuel aujourd'hui.

Jour 6

Un travailleur a expliqué qu'en temps normal, l'usine est assez vide, mais qu'avec le lancement de la production de la série iPhone 15 pro, elle est en train d'embaucher du personnel en masse. Beaucoup de nouvelles chaînes de montage ont été mises en place et les contrôles de sécurité se sont durcis. Je dois passer au moins trois ou quatre contrôles de sécurité dans un seul bâtiment.

Jour 10

Bien que la pause de midi ne soit pas payée, il y a de nombreuses règles à respecter. Tout le monde se plaint de ne rien pouvoir apporter à boire au travail ou de ne pas pouvoir utiliser son téléphone. Au moment où je passais près d'une chaîne de montage tout à l'heure, un travailleur s'est accroupi un instant. Le responsable du groupe l'a houspillé : « Tu ne peux donc pas rester debout ? Tout le monde doit se tenir correctement. Si tu t'accroupis encore, tu peux tout de suite rentrer chez toi. »

Jour 11

Les travailleuses et travailleurs de la chaîne de montage se rassemblent tous les jours avant le travail. Le responsable du groupe passe en revue les choses auxquelles prêter attention. Étant donné qu'il y a chaque jour de nouvelles personnes qui nous rejoignent, il réexplique à chaque fois comment pointer en début et en fin de journée. À la fin de la réunion, nous devons scander des slogans en chœur. Le responsable dit : « Bonne journée ! » et nous répondons : « Bonne, très bonne, très très bonne ! » Il faut crier assez fort, sous peine de devoir le répéter plusieurs fois. Aujourd'hui, nous avons dû répéter l'exercice plus de dix fois.

Jour 15

Aujourd'hui, trois femmes de mon dortoir ont décidé de démissionner sans être assez payées. L'une d'elles est tombée malade et ne supporte plus l'intensité du travail.

5 Les enseignes suisses de commerce de détail assument-elles leurs responsabilités ?

Les mastodontes technologiques comme Apple ou Samsung ont beau avoir leur siège loin de Suisse, leurs produits se vendent comme des petits pains auprès des grandes enseignes de commerce de détail telles que Digitec Galaxus, Brack ou Media Markt, leur apportant un profit considérable. Ont-elles pour autant conscience de leurs responsabilités ? Les entreprises suisses s'intéressent-elles de près au lieu et aux conditions de fabrication des gadgets technologiques qu'elles écoulent par milliers, majoritairement en ligne, lors d'événements tels que le Black Friday ou le Cyber Monday (et pas seulement) ? Et est-il possible de s'informer sur les conditions de fabrication des produits en magasin avant de les acheter ?

Notre méthode

C'est en quête de réponses à ces questions que nous avons d'abord passé au crible les sites internet de dix des principales enseignes de commerce de détail suisses. Il a rapidement fallu se rendre à l'évidence : leurs sites ne contiennent que peu voire pas du tout d'informations sur les exigences sociales et écologiques imposées aux marques d'électronique. De même, nous n'avons trouvé pratiquement aucun renseignement sur l'origine des produits ou d'éléments suggérant que leur admission dans l'offre était conditionnée à la transparence de leur chaîne d'approvisionnement. Nous avons donc fait parvenir un sondage aux enseignes de commerce de détail. Sur l'ensemble des entreprises sollicitées, seules Brack et Media Markt y ont participé.

Tableau 2 Taux de participation à l'enquête Solidar

Nom de l'enseigne de commerce de détail	Participation au sondage	Réponse suite à l'envoi des résultats
Digitec Galaxus (groupe Migros)		X
Melectronics (groupe Migros)		X
Microspot (groupe Coop) ⁸⁵		X
Interdiscount (groupe Coop)		X
Fust (groupe Coop)		X
Brack (groupe Competec)	X	X
Media Markt (groupe Ceconomy)	X	X
Manor		X
Jelmoli Versand (groupe Otto)		X
Ackermann (groupe Otto)		X
Conforama (groupe XXXLutz)		

Les critères étudiés

Critères sociaux
<p>DIRECTIVES</p> <p>Bases L'entreprise publie-t-elle des documents de base sur lesquels figurent les exigences sociales imposées aux marques d'électronique incluses dans son offre ? Si oui, ces directives s'appuient-elles sur les documents cadres pertinents tels que les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales et les normes du travail de l'OIT ?</p> <p>Contenu Qu'est-ce que ces directives exigent des marques électroniques à l'égard de critères tels que la liberté syndicale, le temps de travail et les heures supplémentaires, le travail des enfants ou la manipulation de substances nocives pour la santé ? Exigent-elles le versement d'un salaire décent ? Contiennent-elles des règles sur l'emploi de personnel étudiant, temporaire et migrant ? Requièrent-elles la mise en œuvre de procédures de diligence au regard des droits humains pour les matières premières tout au long de la chaîne d'approvisionnement ?</p>
<p>MISE EN ŒUVRE</p> <p>Contrôle Comment l'entreprise contrôle-t-elle le respect des règles par les marques d'électronique ?</p> <p>Information Comment l'entreprise informe-t-elle du respect des règles par les marques d'électronique ? La clientèle a-t-elle la possibilité de contrôler le respect de ces règles ?</p>
<p>Transparence</p> <p>Chaînes d'approvisionnement transparentes L'admission de produits dans l'offre est-elle conditionnée à la publication par les marques d'électronique d'une liste de leurs fournisseuses ? Ces données sont-elles aisément accessibles à la clientèle ?</p>

Nous voulions tout de même effectuer une analyse. Pour ce faire, nous avons exclusivement tenu compte des informations publiquement disponibles et partagées sur les sites internet des firmes ou de leurs sociétés mères afin d'assurer la comparabilité. Nous avons évalué ces informations au moyen d'une grille et avons envoyé le résultat à toutes les entreprises pour leur permettre de prendre position. La plupart nous ont répondu.

Les résultats en bref

Il n'y a pas que le taux de participation à notre sondage qui est démoralisant : les résultats aussi. Presque toutes les entreprises ont selon nous encore un long chemin à parcourir pour appeler à la responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement des produits des marques incluses dans leur offre, assumer elles-mêmes cette responsabilité et garantir la transparence des conditions de fabrication.

Directives sociales : des bases souvent présentes, mais des procédures de contrôle et d'information qui laissent à désirer

Directives : bases

À l'exception de Media Markt, qui vend presque exclusivement des produits électroniques, la plupart des enseignes appartiennent à un groupe de commerce de détail – généralement Migros ou Coop – qui propose un assortiment complet, dont les appareils électroniques ne forment qu'une catégorie. C'est en vain que l'on cherche un code de conduite, des règles pour les fournisseur·euse·s ou des rapports sur la durabilité couvrant les conditions de fabrication du matériel électronique grand public sur le site internet de Manor, Jelmoli ou Conforama et même sur celui de grands noms tels que Digitec Galaxus et Interdiscount. Les recherches sont toutefois généralement plus fructueuses auprès des sociétés mères : ainsi Coop indique-t-elle explicitement que ses directives⁸⁶ s'appliquent aussi à Fust, Interdiscount et Microspot. On comprend difficilement si les directives de Migros s'appliquent à sa filiale Digitec Galaxus⁸⁷, les directives de Manor sont pratiquement impossibles à localiser sur l'interface utilisateur du site web normal, tandis que chez Ackermann / Jelmoli, il faut d'abord se familiariser dans le détail avec les structures d'entreprise complexes de la société mère. Cela étant, une grande partie des entreprises (ou de leurs sociétés mères) disposent tout de même d'un code de conduite applicable également à leurs fournisseur·euse·s et qui, dans l'immense majorité des cas, se réfère aux documents cadres pertinents tels que les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, les normes du travail de l'OIT et la Déclaration universelle des droits de l'homme. Nous n'avons pas trouvé la moindre information chez Conforama. Il est par ailleurs stupéfiant que des grands noms du secteur comme Digitec Galaxus ou

Brack ne publient pas de code de conduite exhaustif. Cela étant, Brack, l'une des seules entreprises à avoir répondu d'emblée à notre sondage, nous a dit avoir conscience du retard à combler en la matière et élaborer actuellement des directives contraignantes pour ses fournisseur·euse·s.

Directives : contenu

Les heures de travail démesurées, les bas salaires, les pratiques des agences de recrutement qui accrochent le personnel temporaire ou le recours au travail des enfants dans l'extraction de matières premières étant très répandus dans la chaîne d'approvisionnement électronique, nous avons voulu savoir si et comment les règles destinées aux fournisseur·euse·s abordaient ces questions. La grande majorité des enseignes de commerce de détail rendent le Code de Conduite de l'initiative d'entreprises amfori BSCI⁸⁸ contraignant pour leurs fournisseur·euse·s. Il s'agit d'un code « universel » qui ne vise pas un secteur spécifique. La portée de ses règles est ambiguë pratiquement de A à Z, car les enseignes de commerce de détail ont souvent conclu des contrats avec les sociétés de distribution ou intermédiaires et non avec les marques d'électronique directement. Si certaines entreprises telles que Manor énoncent explicitement que ces règles doivent également être respectées par les entreprises sous-traitantes des fournisseur·euse·s de produits tiers, le problème fondamental demeure, à savoir que la responsabilité de la mise en œuvre des directives – que ce soit par les marques, leurs fournisseur·euse·s ou les sous-traitant·e·s des fournisseur·euse·s – est simplement renvoyée de l'un à l'autre. Toujours est-il que le Code de Conduite amfori BSCI couvre un grand nombre des critères examinés : il contient par exemple des règles sur le respect de la liberté syndicale dans les pays où ce droit n'est pas prévu par la loi, impose explicitement aux entreprises d'inclure les travailleuses migrantes et les travailleurs migrants dans leur procédure de diligence et exige la mise en place d'un

comité pour la santé et la sécurité au travail⁸⁹. Le code de Media Markt s'inspire largement de celui de l'initiative du secteur Responsible Business Alliance (RBA)⁹⁰, que nous considérons toutefois comme très faible, notamment parce qu'il se borne à exiger un autocontrôle des entreprises fabricantes. Le code exige néanmoins explicitement une procédure de diligence pour les matières premières provenant de zones de conflit et aborde d'autres aspects pertinents pour le secteur électronique. En revanche, pas une seule enseigne de commerce de détail n'exige explicitement de ses fournisseur·euse·s le paiement d'un salaire décent, par exemple, ou à tout le moins l'existence d'une stratégie assortie d'un calendrier à cette fin.

Contrôle des directives

Les meilleures directives sont inutiles si leur respect n'est pas contrôlé et si aucune information n'est publiée. Nous n'avons pu obtenir que des réponses insatisfaisantes sur ce point, en particulier de la part des grands noms du secteur. Pour les contrôles, la plupart des firmes misent sur les audits prévus par la norme amfori BSCI et ne les mènent elles-mêmes auprès des fournisseur·euse·s de marques tierces que si elles présument l'existence d'un risque. Cette démarche peut se justifier uniquement si une recherche systématique et active des risques est menée au préalable. Outre le fait que les audits commerciaux ne suffisent pas à eux seuls à identifier les violations du droit du travail⁹¹, le danger est que les enseignes de commerce de détail n'aient accès qu'à un tableau incomplet et indépendant des conditions de production, en particulier dans le cas des échelons inférieur de la chaîne d'approvisionnement. Les exigences des principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains ou au projet de directives de l'Union européenne relative à la responsabilité des multinationales ne pourront alors pas être satisfaites⁹². Les résultats des audits d'amfori BSCI ne sont en outre pas rendus publics, empêchant de facto les personnes extérieures de se faire une idée de la situation observée.

Information

À l'exception de Media Markt, dont la société mère Ceconomy est soumise à la loi allemande sur les chaînes d'approvisionnement et donc tenue de publier des informations exhaustives sur les risques liés aux droits humains et à l'environnement et sur les mesures prises pour les contrer⁹³, nous n'avons pu trouver chez aucune enseigne de commerce de détail des informations concrètes quant à la façon dont les critères éventuels sont effectivement mis en œuvre par les marques d'électronique. Si Coop et Migros publient par exemple des informations exhaustives sur la durabilité, celles-ci n'abordent pas spécifiquement le commerce de détail de matériel électronique par les enseignes concernées, telles que Melectronics, Interdiscount ou Fust. Nous n'avons trouvé aucune information sur la durabilité chez Manor, Jelmoli Versand, Ackermann, Conforama et Brack.

Transparence : néant

Certaines pratiques qui font de plus en plus école dans d'autres secteurs, comme l'industrie textile, n'en sont même pas encore au stade embryonnaire dans l'électronique grand public. Ainsi ne trouve-t-on chez aucune des grandes enseignes d'électronique d'indications suggérant que l'admission de produits dans leur offre est conditionnée à la transparence de leur chaîne d'approvisionnement⁹⁴. La transparence des entreprises fabricantes est en effet très variable : tandis que Fairphone et HP, par exemple, partagent des informations relativement détaillées sur les entreprises qui les fournissent, des sociétés comme Logitech ou Huawei ne publient pas la liste de leurs fournisseur·euse·s sur internet. Certaines enseignes de commerce de détail se réservent certes le droit d'imposer à leurs fournisseur·euse·s de révéler leurs chaînes d'approvisionnement, mais il est impossible pour une personne extérieure de vérifier qu'elles le font vraiment.

Aperçu : responsabilité et transparence des détaillants suisses en électronique

	Digitec Galaxus groupe Migros	Melectronics groupe Migros	Brack groupe Competec	Microspot groupe Coop	Interdiscount groupe Coop	Fust groupe Coop	Media Markt groupe C economy	Manor	Jelmoli Versand groupe Otto	Ackermann groupe Otto	Conforama groupe XXXLutz
Responsabilité sociale											
Directives											
Directives : bases	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Directives : contenu	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Mise en œuvre											
Contrôle	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Information	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Transparence											
Chaînes d'approvisionnement	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

● en bonne voie ● mitigé ● information insuffisante ou manquante

La transparence est indispensable si l'on veut pouvoir contrôler les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement. La publication d'informations complètes et aisément accessibles sur les conditions des travailleuses et travailleurs qui fabriquent nos appareils électroniques constitue une première étape essentielle vers l'amélioration de ces conditions.

Informations relatives à la méthodologie

Un aperçu détaillé des résultats pour les différentes enseignes se trouve en annexe de ce rapport. La grille d'évaluation utilisée a été réalisée par nos soins et se fonde sur des critères pertinents pour le secteur analysé. Les résultats obtenus reflètent l'état de la recherche en automne 2023 et nous ne pouvons exclure que la pratique des entreprises puisse différer de notre présentation ou qu'elle ait été modifiée à la suite de notre rapport. Malgré un travail minutieux, des erreurs ne peuvent pas totalement être exclues.

Exploitation dans la chaîne d'approvisionnement électronique : que dit la loi ?

Même si les enseignes de commerce de détail interviennent principalement dans la vente et non dans la fabrication⁹⁵ de produits électroniques, elles doivent, conformément aux directives internationales telles que les principes directeurs (non contraignants) de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains, s'intéresser de près aux conditions dans lesquelles les produits de leur offre sont fabriqués. Dans l'UE en particulier, une législation détaillée en la matière est attendue prochainement avec le projet de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, qui a de bonnes chances d'être approuvé fin 2023 ou début 2024⁹⁶. Le projet de directive impose aux entreprises d'assumer leurs responsabilités à l'égard de l'environnement et des droits humains tout au long de leur chaîne d'approvisionnement, y compris pour les

fournisseuses situées aux échelons inférieurs de celle-ci⁹⁷. Concrètement, cela signifie que les entreprises sont tenues d'analyser les risques en matière de droits humains et l'incidence environnementale de leurs chaînes d'approvisionnement et de prendre des mesures pour corriger les irrégularités⁹⁸. Le projet de directive européenne réaffirmerait également des lois déjà existantes, comme la loi allemande relative au devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement, en vigueur depuis début 2023. Malgré quelques faiblesses, tenant notamment à la limitation du devoir général de diligence aux fournisseuses directes⁹⁹, ce projet de directive marque un cap important.

La législation suisse est clairement à la traîne par rapport aux évolutions à l'étranger. Si l'ordonnance sur les devoirs de diligence et de transparence en matière de minerais et de métaux provenant de zones de conflit et en matière de travail des enfants¹⁰⁰ prévoit certes un devoir de diligence pour ces secteurs, seule l'industrie importatrice et transformatrice est visée pour les minerais et les métaux. En ce qui concerne le travail des enfants, les entreprises opérant dans des secteurs où il existe un « soupçon fondé » de travail des enfants sont tenues, à compter de l'exercice 2023, de mettre en œuvre une procédure de diligence en ce sens et d'en publier les résultats. De notre point de vue, le secteur électronique pourrait en faire partie¹⁰¹. Or, bien que le travail des enfants soit souvent une réalité aux étapes situées en amont de la chaîne d'approvisionnement (par exemple dans l'extraction de matières premières), la loi n'impose aux entreprises d'évaluer les risques de travail des enfants que dans le pays où a lieu la fabrication finale (« made in »)¹⁰². Cette restriction n'est pas conforme aux normes internationales¹⁰³ et se trouve loin derrière les récents développements dans l'UE.

Initiatives non contraignantes de l'industrie électronique

Contrairement aux autres secteurs, l'industrie électronique ne dispose toujours pas d'une initiative

multipartite complète et digne de ce nom qui rassemblerait les différentes parties prenantes autour de la table¹⁰⁴. L'initiative Responsible Business Alliance (RBA) est de loin la plus importante pour le secteur. 75 % des 60 plus grandes entreprises de TIC au monde sont membres de RBA, dont la plupart des marques de renom comme Apple, Samsung, Huawei ou Lenovo, mais aussi des entreprises de production comme Foxconn ou Pegatron, examinées par CLW dans le cadre de l'enquête qu'elle a menée au sein des usines pour le présent rapport.

RBA se fixe pour mission d'« établir des pratiques commerciales responsables dans les chaînes d'approvisionnement (électronique) mondiales »¹⁰⁵. Si cet objectif peut sembler prometteur de prime abord, RBA est en fait une initiative purement dominée par l'industrie. Son conseil d'administration se compose exclusivement de représentantes des entreprises technologiques. Pour les droits syndicaux et le droit à la négociation collective, par exemple, RBA s'appuie sur la législation en vigueur dans les pays de production, une approche problématique quand on sait que la majorité des produits électroniques sont fabriqués dans des pays dotés de lois faibles qui minent les droits des travailleuses et des travailleurs, pour peu qu'ils leur en octroient au départ. RBA n'est donc pas apte à garantir le respect effectif des directives internationales telles que les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains.

Le code mise en tout et pour tout sur un auto-contrôle périodique des entreprises¹⁰⁶, si bien qu'il est impossible pour une personne extérieure de vérifier que les normes sont bien mises en œuvre. En l'état, RBA ne semble donc être que le cache-sexe de l'industrie, ignorant systématiquement la voix des travailleuses et travailleurs et cimentant le pouvoir des entreprises d'électronique.

6 Conclusion et recommandations

L'enquête menée par China Labor Watch et le sondage que nous avons envoyé aux enseignes suisses de commerce de détail montrent clairement que les mauvaises conditions de travail sont un problème systématique profondément enraciné dans le secteur électronique. Des changements s'imposent à de nombreux niveaux pour redresser la situation. Solidar Suisse déduit du présent rapport les revendications et recommandations suivantes.

Enseignes de commerce de détail

Les enseignes de commerce de détail doivent davantage responsabiliser les marques d'électronique, assurer des conditions de travail décentes tout au long de la chaîne d'approvisionnement et veiller à ce que la production ne se fasse pas au mépris des droits des travailleuses et travailleurs et des droits humains. Pour ce faire, elles doivent toutefois elles-mêmes s'intéresser de plus près aux conditions de production et accroître la transparence. Concrètement, cela signifie :

- exiger des marques d'électronique une plus grande transparence à l'égard de leur chaîne d'approvisionnement et en faire un critère clé de l'admission de produits dans leur offre ;
- exiger des marques d'électronique et de leurs fournisseuseuse-s le strict respect des droits des travailleuses et travailleurs et des droits humains internationalement reconnus et la mise en place de conditions de travail dignes¹⁰⁷ ;
- contrôler rigoureusement que les marques d'électronique respectent les directives ;
- publier leurs propres directives et les résultats du contrôle¹⁰⁸ et les rendre aisément accessibles aux personnes extérieures ;
- renoncer aux batailles de soldes comme le Black Friday, qui favorisent la surconsommation d'une part et l'exploitation des travailleuses et travailleurs de l'autre.

Marques d'électronique

Ce sont les marques mondiales d'électronique qui détiennent le plus grand pouvoir dans la chaîne d'approvisionnement. La vente de leurs appareils leur rapporte des milliards. À ce titre, il leur incombe tout particulièrement :

- de garantir le respect des droits des travailleuses et travailleurs et des droits humains tout au long de leur chaîne d'approvisionnement, ce qui implique de respecter les normes du travail de l'OIT et les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains ;
- d'assurer la transparence de leur chaîne d'approvisionnement, ce qui implique a minima de publier le nom et l'adresse de leurs fournisseuseuse-s directe-s¹⁰⁹ ;
- de prendre des mesures concrètes visant à payer des salaires décents tout au long de la chaîne d'approvisionnement et de publier régulièrement des informations sur les mesures prévues et mises en œuvre ;
- de prendre les mesures nécessaires pour garantir la liberté de réunion et la liberté syndicale.

Usines d'électronique

Les usines d'électronique sont directement responsables des conditions de travail sur leur site de production. Elles doivent en particulier :

- respecter rigoureusement les lois applicables ;
- octroyer des salaires décents
- empêcher les heures supplémentaires excessives et forcées ;
- instaurer un environnement de travail dans lequel le harcèlement moral et sexuel n'a pas sa place ;
- assumer davantage de responsabilités à l'égard de son personnel, en particulier les travailleuses et les travailleurs temporaires, et exclure les agences de recrutement frauduleuses ;
- verser les cotisations sociales prévues par la loi pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs ;
- mettre fin à la discrimination à l'embauche ;
- mettre fin aux pratiques de stage abusives.

Politique suisse

La loi suisse en vigueur ne responsabilise pas suffisamment les enseignes de commerce de détail. En tant que membre de la coalition pour des multinationales responsables, Solidar Suisse se joint à l'appel à une loi exhaustive sur la responsabilité des multinationales, inspirée du projet de directive de l'UE.

7 Annexe

Aperçu des usines examinées par China Labor Watch

Nom de l'usine	BOE Hefei	Foxconn Zhengzhou	Jabil Circuit Guangzhou	Foxconn Taiyuan	Pegatron Kunshan	Foxconn Chengdu
Lieu	Hefei (province d'Anhui)	Zhengzhou (province de Henan)	Guangzhou (province de Guangdong)	Taiyuan (province de Shanxi)	Kunshan (province de Jiangsu)	Chengdu (province de Sichuan)
Nombre de travailleuse-s (haute saison)	N/D	Jusqu'à 300 000	12 000	70 000	50 000	Jusqu'à 120 000
Dont personnel temporaire	N/D	N/D	N/D	N/D	35 000	env. 50 000
Produits / Services	Conception, fabrication et distribution d'écrans LCD et OLED	Fabrication de smartphones	Fabrication d'imprimantes et de caméras, production de clés de voiture	Fabrication de pièces détachées pour smartphones et voitures	Fabrication de smartphones (iPhone)	Production de divers produits Apple (iPhone, iPad, Apple Watch, iMac)
Firmes destinataires	Dell, HP, Asus, Acer, Huawei, Lenovo	Apple	HP, GoPro, BMW, Tesla	Apple, BMW	Apple	Apple
Salaire de base par mois (en yuans)	De 2100 à 2300	De 1900 à 2200	De 2400 à 2500	2000	2280	2100
Heures de travail p.j.	10,5	Entre 8 et 11	10,75	10	10,5	10,5
Heures supplémentaires mensuelles lors de pics de production	90	130	109	N/D	97	87
Discrimination à l'embauche	X	X	X	X	X	X
Heures supplémentaires excessives	X	X	X	X	X	X
Emploi illégal d'étudiant-e-s	X	X				
Emploi disproportionné de personnel temporaire		X			X	X
Absence de sécurité sociale pour le personnel temporaire		X	X		X	X
Harcèlement sexuel sur le lieu de travail			X		X	X
Harcèlement moral / violence verbale		X			X	X
Autres abus	Réductions de salaire et licenciements		Absence de pauses pour le personnel temporaire, travail très intense		Escroquerie à la sécurité sociale, formation de sécurité insuffisante	Heures supplémentaires forcées

Ces informations sont basées sur les recherches de China Labor Watch. Les abus trouvés se réfèrent à la période d'enquête et ne sont pas exhaustifs.

ANALYSE DÉTAILLÉE DES ENSEIGNES DE COMMERCE DE DÉTAIL

Digitec Galaxus Groupe Migros

Responsabilité sociale
Directives
Directives : bases ● Directives : contenu ●
Mise en œuvre
Contrôle ● Information ●
Transparence
Chaîne d'approvisionnement transparente ●

Avec un chiffre d'affaires dépassant les deux milliards de francs, Digitec Galaxus, détenue à 70 % par Migros, est de loin le plus grand magasin en ligne de Suisse et offre, selon son propre slogan publicitaire, « presque tout pour presque tous-tous ». Digitec est sans doute la première enseigne vers laquelle se tournent beaucoup de personnes souhaitant acheter des produits électroniques en Suisse. Galaxus distribue ses produits en Allemagne, en Autriche, en Italie, en France, en Belgique et aux Pays-Bas¹¹⁰.

Digitec Galaxus n'a pas souhaité prendre part à notre sondage, nous renvoyant vers l'article de son site internet sur la durabilité¹¹¹. Cet article contient des informations sur les mesures de l'entreprise ayant pour objectif de réduire son empreinte carbone. De plus, Digitec Galaxus donne un aperçu, au moins ponctuel, des conditions de travail dans sa centrale logistique¹¹². Cependant, il n'est indiqué nulle part si et comment l'enseigne contrôle le respect des droits du travail et des droits humains ou les normes environnementales dans le cadre de son offre de plus de cinq millions de produits.

En tant que filiale de Migros, Digitec Galaxus est liée par les lignes directrices Développement durable du groupe Migros¹¹³. Selon celles-ci, toutes les entreprises du groupe Migros sont également censées formuler des objectifs individuels en matière de développement durable. C'est cependant en vain que nous cherchons ceux de Digitec Galaxus.

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Directives : bases

En tant que membre du groupe Migros, Digitec Galaxus devrait aussi être soumis à la déclaration des droits humains de Migros¹¹⁴, qui s'appuie sur les cadres internationaux pertinents. Cependant, Digitec Galaxus ne publie pas de code de conduite et les directives pour les fournisseuse-s (voir ci-dessous) sont totalement insignifiantes en matière de responsabilité sociale. Cette position va à l'encontre des directives de la société mère, ce qui crée un manque de clarté.

Directives : contenu

Les normes sociales imposées aux fournisseuse-s se résument en deux phrases dans les conditions générales de vente. Digitec Galaxus demande uniquement à ses fournisseuse-s d'observer la législation locale ainsi que les normes du travail de l'OIT¹¹⁵. Ces

dernières sont toutefois universelles, ce qui veut dire que Digitec Galaxus n'impose que des règles qui s'appliquent en réalité déjà. On craint donc que la première enseigne suisse de vente en ligne n'ait pas le sens des responsabilités.

Contrôle et information

Nous n'avons trouvé aucun élément indiquant que Digitec Galaxus contrôle le respect de ses exigences, de toute façon déjà très faibles : s'il est vrai que l'entreprise se réserve le droit d'effectuer des audits conformément à la norme industrielle BSCI¹¹⁶, il est difficile de savoir si elle le fait vraiment étant donné l'absence de toute communication à cet égard. Les rapports de Migros sur le développement durable ne contiennent pas non plus d'informations sur Digitec Galaxus.

TRANSPARENCE

Chaînes d'approvisionnement transparentes

L'entreprise impose à ses fournisseuse-s de divulguer leur chaîne d'approvisionnement lorsqu'elle leur en fait la demande. Impossible de savoir toutefois si elle le fait vraiment et quelles informations doivent être divulguées. Rien n'indique par ailleurs que la transparence des chaînes d'approvisionnement serve de critère pour qu'un produit soit accepté dans l'offre de Digitec Galaxus.

Melectronics Groupe Migros

Responsabilité sociale
Directives
Directives : bases ● Directives : contenu ●
Mise en œuvre
Contrôle ● Information ●
Transparence
Chaîne d'approvisionnement transparente ●

Migros vend du matériel électronique depuis plus de 70 ans et exploite actuellement plus de 100 filiales Melectronics dans toute la Suisse, en plus de sa boutique en ligne. Beaucoup de ces filiales pourraient disparaître prochainement, car Migros entend davantage se focaliser sur la vente d'appareils électroménagers (par exemple de cuisine)¹¹⁷. Puisqu'elle fait partie intégrante de Migros, Melectronics est soumise aux normes du mastodonte orange. Migros n'a pas participé à notre sondage.

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Directives : bases

Migros s'exprime abondamment sur les questions de durabilité et sur les conditions sociales dans les chaînes d'approvisionnement de ses propres produits et se dit favorable à la mise en œuvre d'une procédure de diligence complète au regard des droits humains dans

sa déclaration de principe sur les droits humains. Elle y fait référence aux principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains et aux principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales¹¹⁸.

Directives : contenu

Les fournisseuseuse-s sont soumis-es au code de conduite de l'initiative d'entreprises amfori BSCI¹¹⁹. Le code amfori BSCI est relativement complet et couvre un grand nombre des critères que nous avons examinés. Concernant la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective, il aborde par exemple aussi les contextes dans lesquels de tels droits n'existent pas¹²⁰. Il impose aussi explicitement d'inclure le personnel temporaire et les personnes migrantes dans la procédure de diligence et interdit aux entreprises d'exploiter les situations de formation à leur profit sans transmettre de compétences. Le code exige par ailleurs de mettre en place un comité pour la santé et la sécurité au travail ainsi que des formations régulières¹²¹. Comme le montre notre enquête, ce comité est cependant inexistant dans de nombreuses entreprises de fabrication et les formations sont insuffisantes. Le code exige uniquement le paiement du salaire minimal légal¹²². Si le travail des enfants est certes clairement défini et interdit, le code ne comporte néanmoins aucune règle imposant un devoir de diligence tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Le code amfori BSCI n'aborde pas non plus la question des matières premières provenant de zones de conflit.

Contrôle et information

La responsabilité de la mise en œuvre incombe aux fournisseuseuse-s directe-s de Migros¹²³. Il n'est donc pas garanti que les directives soient respectées à des étapes plus éloignées de la chaîne d'approvisionnement (par exemple dans la production ou l'approvisionnement en matières premières). Migros effectue des audits réguliers conformément à la norme amfori BSCI auprès des fournisseuseuse-s pour lesquelles elle juge un tel audit pertinent dans son analyse de risques¹²⁴. Elle prévoit en outre de contrôler les conditions de travail de 90 % des fournisseuseuse-s livrant des articles provenant de pays à risque d'ici 2025¹²⁵. Ces contrôles limités à la dernière étape de transformation ne vont toutefois pas assez loin et on ne comprend pas non plus clairement si l'analyse de risques est également menée auprès des fournisseuseuse-s de marques tierces.

L'une des principales faiblesses d'amfori BSCI tient au manque de transparence, les résultats des audits étant uniquement visibles sur une plateforme pour les membres. Si Migros publie des indicateurs sommaires sur les résultats des audits¹²⁶, toute information détaillée sur Melectronics ou sur le secteur électronique est introuvable. Il est donc impossible de contrôler si et comment Migros met ses directives en œuvre dans ce domaine.

TRANSPARENCE

Chaînes d'approvisionnement transparentes

Selon Migros, « des chaînes d'approvisionnement transparentes sont une condition préalable à des progrès continus en termes d'écologie et de normes sociales »¹²⁷. Malheureusement, rien n'indique que l'admission de produits dans l'offre de Melectronics soit conditionnée à une transparence accrue.

Brack Groupe Competec

Responsabilité sociale	
Directives	
Directives : bases	Directives : contenu
●	●
Mise en œuvre	
Contrôle	Information
●	●
Transparence	
Chaîne d'approvisionnement transparente	
●	

Après Digitec Galaxus, Brack est la plus grande enseigne suisse de commerce de détail en ligne de matériel électronique grand public. S'il est vrai que Brack offre aujourd'hui une gamme de produits extrêmement diversifiée, depuis les articles de sport jusqu'au rayon animalerie en passant par les produits d'hygiène et de beauté, l'électronique demeure incontestablement l'un de ses piliers centraux. Brack est une filiale du groupe d'entreprises Competec qui a réalisé en 2022 un chiffre d'affaires de 1,2 milliard de francs¹²⁸. La société de distribution Alltron, spécialisée dans le commerce de gros pour diverses enseignes suisses de détail et de commerce spécialisées en produits électroniques, appartient également à Competec. Elle a conclu à cette fin des contrats de distribution avec plusieurs marques d'électronique, ce qui la rend sans doute plus proche de certaines d'entre elles que les simples détaillant-e-s. La plateforme de bonnes affaires Daydeal.ch est elle aussi exploitée par Competec.

Competec est l'une des rares sociétés sollicitées à avoir répondu à notre sondage et s'est montrée très ouverte au dialogue. Si Competec n'a pour l'heure communiqué aucune directive, cela devrait bientôt changer si l'on en croit ses indications. Elle nous a dit être en train d'élaborer des exigences contractuelles à l'intention de ses plus de 4 700 fournisseuseuse-s dans le cadre d'une stratégie globale de durabilité. Nous saluons le fait que Competec se montre de plus en plus consciente de ses responsabilités dans la chaîne d'approvisionnement. Nous espérons en même temps que ces paroles seront bientôt suivies par des actes sous la forme d'exigences concrètes, exhaustives et traçables, avec la mise en œuvre et la transparence que cela implique.

Interdiscount / Microspot / Fust Groupe Coop

Responsabilité sociale	
Directives	
Directives : bases	Directives : contenu
●	●
Mise en œuvre	
Contrôle	Information
●	●
Transparence	
Chaîne d'approvisionnement transparente	
●	

Avec Interdiscount, Microspot et Fust, le groupe Coop ne gère pas moins de trois canaux de distribution de produits électroniques, le fournisseur en ligne Microspot étant sur le point de fusionner avec Interdiscount¹²⁹. Interdiscount est, après Digitec Galaxus, la plus grande enseigne suisse de vente d'électronique grand public et la plus présente sur le territoire suisse avec ses 170 points de vente. Fust compte plus de 150 magasins¹³⁰, en Suisse et est surtout connu du grand public pour son offre d'appareils électroménagers. Aucune de ces entreprises n'a répondu à notre sondage. Dans le cadre de notre évaluation, notre attention s'est portée sur les directives en vigueur pour le groupe Coop, qui selon ces dernières, s'appliquent également aux détaillant-e-s de produits électroniques¹³¹.

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Directives : bases

Le groupe Coop s'exprime dans différents documents de base sur les conditions sociales dans les chaînes d'approvisionnement, par exemple dans sa déclaration de principe sur les droits humains et la protection de l'environnement¹³², son Policy-Paper sur le devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement¹³³ et son code de conduite¹³⁴. Coop s'appuie à cet égard sur les conventions pertinentes de l'ONU, de l'OCDE et de l'OIT.

Directives : contenu

La directive sur l'approvisionnement durable¹³⁵ de Coop s'applique également à Microspot, Interdiscount et Fust¹³⁶. Selon cette directive, les partenaires commerciaux doivent respecter le code de conduite d'amfori BSCI si la production s'effectue dans des pays à risque. La Chine est considérée comme telle selon la classification des risques d'amfori BSCI.¹³⁷ Comme dans le cas de Migros et Manor, le principal problème réside dans le fait de savoir si et comment les directives, relativement complètes, sont contrôlées et appliquées, particulièrement aux niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement. L'importance de ce code de conduite pour le secteur de l'électronique est également discutable, car on ne compte ni les marques de l'électronique connues ni les usines de sous-traitance examinées parmi les membres. Dans le rapport sur le développement durable de Coop, on apprend que pour les marques propres, la norme de la Responsible Business Alliance (RBA) est également acceptée¹³⁸. Une norme pertinente pour ce secteur, mais qui, à notre avis, présente de grandes faiblesses.

Une critique détaillée du code amfori BSCI se trouve dans l'évaluation de Melectronics (p. 32).

Contrôle et information

La directive de Coop sur le devoir de diligence fait référence aux récents développements dans l'UE et à l'entrée en vigueur du contre-projet à l'initiative pour des multinationales responsables, à la nouvelle législation en Suisse concernant l'obligation d'établir des rapports sociaux et environnementaux ainsi que l'obligation de diligence raisonnable en matière de travail des enfants¹³⁹, ce qui suggère qu'elle y est sensible et a conscience de ses responsabilités. L'entreprise effectue des analyses de risques pour certaines catégories de produits, quoiqu'elles se limitent à ses propres marques et n'incluent donc généralement pas les marques d'électronique offertes par Interdiscount et consorts¹⁴⁰. Selon son rapport sur le progrès¹⁴¹, qui paraît chaque année, Coop a débattu d'au moins un thème lié au développement durable avec l'ensemble des entreprises fournissant des articles de marque d'importance stratégique en 2022. Impossible toutefois de trouver des informations précises sur la teneur de ces discussions avec les fournisseuseuse-s de produits électroniques, et donc d'établir si ces entreprises respectent effectivement les critères de durabilité de Coop.

TRANSPARENCE

Chaînes d'approvisionnement transparentes

Coop semble consciente de l'importance de la transparence des chaînes d'approvisionnement et se dit clairement favorable à un devoir de diligence couvrant l'intégralité de la chaîne d'approvisionnement¹⁴². En outre, Coop organise chaque année des projets de cartographie des chaînes d'approvisionnement¹⁴³ et a mis en place une nouvelle unité d'organisation dédiée à la gestion de celles-ci¹⁴⁴. Rien n'indique par contre que l'admission de produits dans l'offre de Microspot, Interdiscount ou Fust soit conditionnée à la transparence de leurs chaînes d'approvisionnement.

Media Markt Groupe Ceconomy

Responsabilité sociale	
Directives	
Directives : bases	Directives : contenu
●	●
Mise en œuvre	
Contrôle	Information
●	●
Transparence	
Chaîne d'approvisionnement transparente	
●	

Media Markt appartient au groupe d'entreprises allemand Ceconomy et exploite 25 filiales en Suisse, qui lui ont rapporté un chiffre d'affaires de plus de 590 millions de francs en 2021. Ceconomy se

présente elle-même comme la première entreprise européenne de vente d'électronique grand public et a réalisé en 2022 un chiffre d'affaires de 21,7 milliards d'euros à l'échelle européenne¹⁴⁵. Selon son rapport annuel, Ceconomy aspire à proposer l'offre la plus durable possible de produits électroniques grand public dans toute l'Europe et a pour ambition de s'établir en tant que pionnière de l'économie circulaire. L'ancrage du secteur de la durabilité est situé au sein de l'organe suprême de l'entreprise, à savoir à la présidence du comité¹⁴⁶.

Media Markt est par ailleurs la seule des firmes que nous avons sollicitées à avoir entièrement répondu à notre sondage.

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Directives : bases

Media Markt est tenue de respecter les règles de la loi allemande sur le devoir de vigilance de la chaîne d'approvisionnement¹⁴⁷, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Selon les informations fournies par l'entreprise, les directives s'appliquent également aux filiales suisses. Cela pourrait expliquer pourquoi nous avons d'emblée trouver plus d'informations chez Media Markt sur les critères que nous avons définis. La déclaration de principe sur les droits humains de Ceconomy¹⁴⁸ fait référence aux documents cadres internationaux pertinents.

Directives : contenu

Media Markt Saturn applique deux directives différentes : la norme amfori BSCI s'applique pour les fournisseur-euse-s des marques propres à l'entreprise et le code de conduite de l'entreprise¹⁴⁹ est en vigueur pour les marques externes ; un code de conduite pratiquement identique à celui de la Responsible Business Alliance (RBA). De nombreux groupes électroniques et Ceconomy font partie de la RBA. Cependant, l'initiative mise exclusivement sur l'autorégulation de l'industrie, sans tenir compte des syndicats, des groupes de la société civile, des ONG ou d'autres parties prenantes. Même si le code de Ceconomy aborde les problèmes typiques de la branche, il ne va de manière générale pas assez loin. Le simple appel à respecter la législation locale en matière de liberté syndicale¹⁵⁰ est par exemple insuffisant quand on sait que celle-ci n'est précisément pas garantie dans de nombreux pays de production du secteur électronique. Le code ne prévoit pas non plus de mécanisme de protection pour les personnes qui migrent à l'intérieur du pays, alors qu'elles représentent une part importante du personnel des usines chinoises. Le temps de travail hebdomadaire ne peut excéder 60 heures, sauf dans les « cas d'urgence et les situations exceptionnelles »¹⁵¹, une formule qui ouvre la porte à tous les excès et à toutes les transgressions. Nous jugeons positives les exigences claires sur la protection du personnel contre les substances chimiques, biologiques et physiques, bien qu'elles aussi nous paraissent insuffisantes¹⁵². Le code mentionne certes explicitement les matières premières provenant de zones de conflit et exige une procédure de diligence en ce sens, mais sans imposer la publication d'informations¹⁵³.

Contrôle et information

Il y a cependant un point plus problématique que la grande faiblesse des directives : le mécanisme de contrôle, consistant en un simple autocontrôle périodique par les firmes¹⁵⁴. L'absence de contrôle indépendant rend le code entièrement stérile.

Pour l'année fiscale 2022/2023, la loi allemande sur le devoir de vigilance de la chaîne d'approvisionnement exige que toute-s les fournisseur-euse-s fassent l'objet d'un contrôle en matière de respect des lois du travail et des droits humains. Si cette évaluation peut prendre la forme d'audits ou de notations externes, les auto-évaluations par les firmes sont toutefois également autorisées¹⁵⁵. Cette dernière possibilité permet précisément aux firmes de présenter une version enjolivée et invérifiable de la réalité. Comme le-la fournisseur-euse direct-e peut aussi être une intermédiaire, il semble peu probable que le contrôle parviennent jusqu'au fabricant, soit l'usine d'électronique.

Exception faite de renseignements sommaires sur les audits BSCI menés auprès des marques propres¹⁵⁶ de l'entreprise, nous ne trouvons aucune information indiquant si et comment les marques d'électronique incluses dans l'offre mettent les directives en œuvre. Il serait par exemple souhaitable, pour commencer, que Ceconomy publie les résultats des contrôles de durabilité qu'elle mène auprès des marques d'électronique.

TRANSPARENCE

Chaînes d'approvisionnement transparentes

Le code de Media Markt Saturn pour ses fournisseur-euse-s ne comporte pas la moindre règle sur la transparence des chaînes d'approvisionnement des marques d'électronique incluses dans son offre.

Divers

Conformément à la loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement, Media Markt dispose d'un système de plaintes sur son site internet¹⁵⁷ pour les violations des droits humains ou les dommages causés à l'environnement. Cependant, on peut se demander comment une travailleuse ou un travailleur d'une usine chinoise, indienne ou vietnamienne, peut déposer une plainte alors que les langues pratiquées dans les principaux pays de production des produits électroniques ne sont pas représentées.

Media Markt possède également son propre label pour les produits « durables » : « Better Way »¹⁵⁸. Mais si on l'examine de plus près, ce dernier se révèle difficile à comprendre : si, pour certaines catégories de produits, il est certes octroyé sur la base d'une évaluation d'organisations de contrôle externes, pour d'autres, Media Markt utilise ses propres critères (faute de label), extrêmement bas. Les critères sociaux ne sont pas encore pris en compte.

Manor

Responsabilité sociale	
Directives	
Directives : bases ●	Directives : contenu ●
Mise en œuvre	
Contrôle ●	Information ●
Transparence	
Chaîne d'approvisionnement transparente ●	

Aucun chiffre n'étant publié, il est impossible d'établir la part de son chiffre d'affaires que l'entreprise tire de la vente de produits électroniques dans ses 59 magasins et sa boutique en ligne. Manor est la première grande enseigne suisse de commerce de détail à avoir introduit le Black Friday en 2015¹⁵⁹, avec un succès tel que la plupart des autres détaillant-e-s lui ont emboîté le pas les années suivantes. Manor n'a tout d'abord pas participé à notre sondage, mais nous a fait parvenir ses réponses peu avant la publication.

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Directives : bases

Le code de conduite pour les fournisseur-euse-s¹⁶⁰ de Manor fait référence à des cadres pertinents comme les conventions de l'OIT ou les principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales. Les principes directeurs de l'ONU ne sont cependant pas mentionnés de manière explicite. Il est stipulé que les fournisseur-euse-s doivent s'assurer que les normes sociales et environnementales sont respectées par les sous-traitant-e-s qui participent au processus de production de la marchandise. Ce complément est important, mais Manor se contente de transmettre la responsabilité.

Directives : contenu

Comme les groupes Migros et Coop, Manor rend obligatoire le code de conduite de l'initiative commerciale amfori BSCI, dont l'entreprise est membre¹⁶¹. Bien que le code amfori BSCI soit relativement complet, il ne couvre pas certains thèmes importants pour le secteur de l'électronique, comme les matières premières dans le cadre de conflits. Une évaluation détaillée du code amfori BSCI se trouve dans la partie consacrée à Melectronics (page 32).

Contrôle et information

Sur le site Internet de Manor, on ne trouve pas d'informations claires sur la manière dont l'entreprise vérifie que ses fournisseur-euse-s respectent les directives. En réponse à ce point, Manir indique qu'elle contrôle directement les fournisseur-euse-s ou fait appel à des entreprises tierces. Cependant, aucune information concrète sur la fréquence et le niveau de contrôle de la chaîne d'approvisionnement n'est communiquée. Manor ne publie pas de rapport sur le développement durable et ne fournit aucune information sur les résultats d'éventuels audits. Il n'est donc pas possible pour les personnes externes de suivre l'application des directives.

TRANSPARENCE

Chaînes d'approvisionnement transparentes

Sur le site internet de Manor, rien n'indique que la transparence des chaînes d'approvisionnement est une exigence pour figurer dans son assortiment.

Jelmoli Versand / Ackermann Groupe Unito / Groupe Otto

Responsabilité sociale	
Directives	
Directives : bases ●	Directives : contenu ●
Mise en œuvre	
Contrôle ●	Information ●
Transparence	
Chaîne d'approvisionnement transparente ●	

Jelmoli Versand (à ne pas confondre avec le grand magasin du même nom) et Ackermann font partie du groupe de vente par correspondance autrichien Unito, étant lui-même une société du groupe allemand Otto, et proposent leurs produits exclusivement en ligne. L'entreprise n'a pas pris part à notre sondage, mais Unito nous a fait parvenir ses réponses peu avant la publication et a surtout fait référence aux directives du groupe Otto.

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Directives : bases

La société mère Otto Group publie une déclaration de principe sur les droits humains qui s'inspire des normes internationales pertinentes telles que les principes directeurs de l'ONU pour les entreprises et les droits humains, les principes directeurs de l'OCDE, les normes de l'OIT et autres¹⁶². Un code de durabilité propre à l'entreprise s'applique aux fournisseur-euse-s¹⁶³. Les directives doivent également être respectées par les acteurs-trices de la chaîne d'approvisionnement en amont, mais ce sont les fournisseur-euse-s qui assument cette responsabilité.

Directives : contenu

La « Business Partner Declaration Sustainability » s'oriente principalement sur le code de conduite de l'initiative d'entreprise amfori BSCI, dont Otto Group est également membre. Une évaluation plus détaillée d'amfori BSCI se trouve à la page 32 de ce rapport, consacrée à Melectronics. Sur certains points, le groupe Otto met en place des directives additionnelles allant au-delà de celles d'amfori BSCI. L'entreprise concrétise ainsi les attentes en matière de salaire décent en exigeant dans un premier temps le calcul de ce dernier selon une méthode d'ancrage largement acceptée¹⁶⁴. Otto Group s'appuie également sur le code de la Responsible Business Alliance (RBA) et exige que la durée de travail soit limitée à 60 heures. Un

jour de congé doit être octroyé tous les sept jours. Non seulement cette durée maximale de travail est très élevée, mais l'enquête de CLW montre également que les directives concernant la durée de travail et les jours de congé ne sont pas respectées dans de nombreuses usines membres de la RBA¹⁶⁵.

Contrôle et information

Si le groupe Otto précise comment l'application des directives doit être contrôlée dans le cadre des marques propres à l'entreprise¹⁶⁶, aucune information n'est disponible pour le contrôle des marques externes. Le groupe Otto possède de nombreuses filiales : des rapports conformes aux exigences légales en matière de devoir de diligence et de droits humains sont élaborées pour les filiales allemandes, conformément à la loi en vigueur, mais aucune indication n'est fournie sur le contrôle des directives pour le groupe autrichien Unito. Aucun rapport sur la mise en œuvre des critères n'est disponible, ce qui laisse craindre que la mise en œuvre des directives par les marques d'électronique ne soit pas assurée.

TRANSPARENCE

Chaînes d'approvisionnement transparentes

Rien n'indique que des chaînes d'approvisionnement transparentes soient une condition préalable pour être inclus dans l'offre de Jelmoli Versand ou Ackermann.

Conforama Groupe XXXLutz

Responsabilité sociale	
Directives	
Directives : bases ●	Directives : contenu ●
Mise en œuvre	
Contrôle ●	Information ●
Transparence	
Chaîne d'approvisionnement transparente ●	

Conforama appartient au groupe autrichien XXXLutz. Tout ce que nous avons pu trouver comme indication dans le code de conduite du groupe XXXLutz, c'est un appel à exclure les entreprises fabricantes qui ne respectent pas les droits humains et dont les produits portent atteinte à l'environnement ou ont été fabriqués dans des conditions dangereuses pour la santé¹⁶⁷. Quant à savoir ce que cela signifie précisément, si et comment ces règles sont mises en œuvre ou contrôlées, le mystère reste entier.

Au moment de notre enquête, Conforama annonçait déjà le Black Friday 2023 en le présentant comme « L'événement incontournable »¹⁶⁸. Ce qui est moins extraordinaires, en revanche, ce sont les efforts mis en œuvre par cette entreprise pour assurer la transparence et la responsabilisation dans la chaîne d'approvisionnement.

Conforama n'a pas participé à notre sondage. Au vu des résultats de notre évaluation, nous redoutons un manque de responsabilité en matière de conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement.

8 Endnotes

- 1 Totale des dépenses en électronique domestique : 4,3 milliards de francs ([Communiqué de presse de GfK](#), le 16.02.2023) dans 3,92 millions de ménage ([Office fédéral de la statistique](#), 6.10.2022).
- 2 En particulier [les normes du travail de l'OIT](#), [les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#), ainsi que [les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales](#).
- 3 En font notamment partie l'instauration, assortie d'échéances, d'un salaire décent, l'interdiction des heures supplémentaires excessives et la garantie de la liberté de réunion.
- 4 En fait notamment partie la publication des résultats des audits menés auprès des entreprises d'électronique et de leurs fournisseuseuses.
- 5 Statista (2023) : [Consumer electronics – statistics & facts](#). Dernière consultation le 20.10. 2023.
- 6 Statista (2023) : [Prognose Absatz von Smartphones weltweit von 2010 bis 2027](#). Dernière consultation le 20.10. 2023
- 7 Good Electronics, SOMO & BHRE (2020): [Beyond corporate transparency](#), p.10.
- 8 SonntagsZeitung (2023): [Corona sorgte für sprudelnde Umsätze – das rächt sich nun](#). Jon Mettler und Christopher Gilb, 21.10.2023.
- 9 Statista (2023) : [Statistiken zur Smartphone-Nutzung in der Schweiz](#). Dernière consultation le 20.10.2023.
- 10 Les chiffres pour les ordinateurs portables, les ordinateurs de bureau et les tablettes se rapportent à 2020 : Source : Statista (2023) : [Anzahl der abgesetzten PCs \(inkl. Tablets\) in der Schweiz von 2013 bis 2019 und Prognose für 2020](#). Dernière consultation le 20.10.2023.
- 11 Statista (2023) : [Statistiken zur Unterhaltungselektronik in der Schweiz](#). Dernière consultation le 20.10.2023.
- 12 Chiffres pour 2020. Swiss It Reseller (2020) : [Der PC-Markt Schweiz 2020](#), 3 avril 2021.
- 13 GfK (2023) : [GfK Markt Monitor Schweiz 2022](#), p. 16.
- 14 Comparis (2022) : [Comparis Etude Smartphone 2022](#).
- 15 Blick (2019) : [Um Heimelektornik tobt ein Preiskampf](#). Sven Zaugg, 04.01.2019.
- 16 Blackfridaydeals.ch (s.d.): [Zahlen, Analysen, Statistiken, Umfragen und Fakten zum Back Friday in der Schweiz](#). Dernière consultation le 21.10.2023.
- 17 SRF (2019) : [Black Friday – Einmal mitgegangen, immer mitgefangen](#). Marco Fuhrer, 29.11.2019.
- 18 Enquête Profital Shopping Days 2022 : Profital-Umfrage: [Shopping Days 2022](#), p. 9.
- 19 Carpathia (o.J) : [Die umsatzstärksten B2C-Onlineshops in der Schweiz – 2023](#). Dernière consultation le 21.10.2023.
- 20 Groupe Coop (2023) : [Rapport de gestion du groupe Coop](#), p. 74.
- 21 Groupe Coop (2023) : [Rapport de gestion du groupe Coop](#), p. 74.
- 22 Media Markt Saturn (s.d.) : [International Presence](#). Dernière consultation le 21.10.2023.
- 23 Migros ne publie pas de chiffres d'affaires séparés pour Melectronics. Ce chiffre provient de Wikipedia (s.d.) : [Melectronics](#). Dernière consultation le 21.10.2023.
- 24 Carpathia (o.J) : [Die umsatzstärksten B2C-Onlineshops in der Schweiz – 2023](#). Dernière consultation le 21.10.2023.
- 25 Groupe Coop (2023) : [Rapport de gestion du groupe Coop](#), p. 74.
- 26 The New York Times (2016) : [An iPhone's Journey, From the Factory Floor to the Retail Store](#). David Barboza, 29.12.2016.
- 27 WEED e.V. (2015) : [Die Reise eines Smartphones](#).
- 28 Mesuré par rapport au volume d'importations des nations du G20. Source : Walk Free Foundation (2023). [Global Slavery Index 2023](#) p. 147.
- 29 Sur un total de 100 points, les entreprises n'en ont obtenu que 14 en moyenne. Know The Chain (2023) : [2022 ICT Benchmark Findings Report](#), p. 5 et 35.
- 30 20 % seulement des 100 plus grandes entreprises de TIC livrent des informations sur leurs fournisseuseuses directes (Tier 1). Deux tiers publient des données sur les minerais provenant de zones de conflit, à savoir l'étain, le tungstène, le tantale et l'or. Know The Chain (2023) : [2022 ICT Benchmark Findings Report](#) (2023), p. 21 et 22.
- 31 Cependant, le règlement de l'UE sur les minéraux provenant de zones de conflits présente encore de nombreuses lacunes, notamment le fait qu'il soit obligatoire uniquement pour les importations de produits bruts (« en amont ») et non pour les entreprises qui importent des produits intermédiaires ou finaux (« en aval »). Blog A&W (2022) : [Lieferkettengesetz: Was wir aus den Schwachstellen der Konfliktminerale-Verordnung lernen können](#). Hannes Grohs et Karin Küblböck, 21.11.2022.
- 32 Fairphone (n.d.) : [Mapping the Journey of Your Fairphone](#), dernière consultation le 12.10.2023.
- 33 Le département du Travail des États-Unis considère par exemple que les activités d'extraction d'étain, de tungstène et de tantale en République démocratique du Congo et d'orpaillage au Burkina Faso, en RDC, en Corée du Nord, au Pérou et au Venezuela sont corrélées à un risque élevé de travail forcé. Source : Know The Chain (2023). [2022 ICT Benchmark Findings Report](#), p. 11.
- 34 73 % du volume produit à l'échelle mondiale vient de RDC : Cobalt Institute (2022): [Cobalt Market Report 2022](#).
- 35 Cobalt Institute (2022) : [Cobalt Market Report 2022](#).
- 36 Le travail des enfants est particulièrement répandu dans la petite exploitation minière : The Borgen Project (2023): [Child Labor in Cobalt Mines of the DRC](#), 20.04.2023.

37 Cela implique par exemple d'accorder aux femmes davantage de reconnaissance et de moyens d'action et d'élaborer des normes contraignantes, précisément en matière de sécurité au travail et de travail des enfants. Baumann Pauly, Dorothee (2023): Cobalt Mining in the Democratic Republic of the Congo: Root Causes of Human Rights Abuses. NYU Stern Center for Business and Human Rights, Geneva Center for Business and Human Rights.

38 Points 1 à 5 selon WEED e.V. (2015) : Die Reise eines Smartphones.

39 Greenpeace Suisse (s.d.) : Réparer pour sortir de la culture du jetable.

40 Basel Action Network (2018) : Holes in The Circular Economy : WEEE Leakage from Europe.

41 Welt (2022) : 53,6 Millionen Tonnen Elektroschrott im Jahr – unser Müll-Problem landet in Afrika. Jana Sepehr, 29.04.2022.

42 Rest of World (2023). India's Tata wants a bigger bite of Apple's iPhone orders. Christopher Nilesch, 25.09.2023.

43 Know The Chain (2022) : 2022 ICT Benchmark Findings Report, p. 11.

44 Make ICT Fair (2021) : Human Rights Risks in the ICT Supply Chain, p. 51

45 GlobeNewswire (2021) : China OEM Electronics Manufacturing Market 2021: A Powerhouse in the Electronics Sector. Dernière consultation le 21.10.2023.

46 Chan, J., Selden, M. & Ngai, Pun: « Dying for An Iphone », p. 13 et 1, (2020) London, Uk : Pluto Press.

47 Digitimes Asia (2023) : Apple expanding supplier base in China, Southeast Asia, and India. Jingyue Hsiao, 25.05.2023.

48 Foxconn (s.d.) : Footprint. Dernière consultation le 21.10.2023.

49 Chan, J., Selden, M., & Ngai, P. (2020) : Dying for An iPhone, p. 15.

50 14 personnes sont mortes, 4 ont survécu.

Chan, J., Distelhorst, G., Kessler, D., Lee, J., Martin-Ortega, O., Pawlicki, P., Selden, M., Selwyn, B. (2022): After The Foxconn Suicides in China. Critical Sociology, 48(2), p. 212.

51 10 des 15 plus grandes entreprises de fabrication en sous-traitance sont de propriété taiwanaise et occupent 80 % du marché.

52 Make ICT Fair (2021) : Human Rights Risks in the ICT Supply Chain, p. 53-54.

53 Know The Chain (2022) : 2022 ICT Benchmark Findings Report, p. 15.

54 À peine 5 % des entreprises examinées ont pu faire état d'efforts concrets envers des pratiques d'achat responsables.

55 Know The Chain (2022): 2022 ICT Benchmark Findings Report, p. 24 & 26.

56 Le rapport original est disponible sur le site de Solidar Suisse.

57 Interim Provisions on Labor Dispatch in China: Article 4.

58 Selon la loi du travail chinoise, l'employeur-euse devrait cotiser à cinq assurances sociales différentes (maladie, retraite, chômage, accident de travail et maternité) et contribuer au fonds obligatoire de prévoyance pour le logement à partir du deuxième mois de travail. Labour Law of the People's Republic of China, chapitre 10.

59 Une autre astuce fréquente consiste à prévoir dans le contrat l'obligation de travailler dans l'usine au moment du versement. Les jours supplémentaires entre la fin du contrat et le versement du salaire ne sont ainsi pas indemnisés par des primes.

60 Ces membres du personnel reçoivent une prime pour toute nouvelle embauche, mais pas avant que la nouvelle employée ou le nouvel employé ait travaillé pendant une période précise (par exemple un mois). S'ils n'atteignent pas le taux imposé, on leur retire certains suppléments de salaire.

61 Si 85 % des entreprises examinées par Know the Chain disposent de directives selon lesquelles l'employeur-euse a pour obligation de payer les frais d'agence (conformément au employeur pays principe), 13 % seulement peuvent faire état d'efforts concrets visant à contrôler le rôle des agences de recrutement dans la chaîne d'approvisionnement. Source : Know The Chain (2023) : 2022 ICT Benchmark Findings Report, p. 28 et 29.

62 Labor Contract Law of the People's Republic of China, article 60.

63 Labour Law of the People's Republic of China, article 41.

64 Le temps de travail standard légal est de huit heures par jour. Labour Law of the People's Republic of China, Article 36.

65 Posté en ligne sur la plateforme Zhihu: <https://www.zhihu.com/question/400298958>.

66 China Briefing (2023) : A Guide to Minimum Wages in China. Qian Zhou und Zoey Zhang, 21.10.2023.

Rest of World (2023) : "iPhones are made in hell": 3 months inside Chinas iPhone city. Viola Zhou, 31.01.2023.

Il existe différentes définitions du salaire décent (« Living Wage »). Nous nous référons dans ce rapport à la définition de la Global Living Wage Coalition : un salaire décent est la rémunération qu'un-e travailleur-se reçoit pour une semaine de travail normale et est suffisante pour lui permettre ainsi qu'à sa famille de maintenir un niveau de vie décent. Cela comprend la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, les vêtements et autres besoins de base, y compris les dispositions en cas d'imprévu. La Déclaration universelle des droits humains (art. 23, alinéa 3) stipule également le droit à un salaire décent : « Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. ».

67 Estimation pour 2023 selon Global Living Wage Coalition : Global Living Wage Coalition: Existenzsichernde Löhne für Shanghai, China. Link hinzufügen zu Living Wage for Shanghai, China, taux de change selon Google Finance, 21.10.2023

68 Economic Rights Institute (2017) : Suicide in the Chinese Electronics Sector, Dr. Dimitri Kessler, 04.12.2017.

69 Chan, Jenny (2018) : Researching unfree Student Labour in Apple's Supply Chain. In: Researching Forced Labour in the Global Economy (130–147), Oxford, UK: Oxford University Press.

70 S'entend par « travail forcé ou obligatoire » au sens de la convention tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Convention n° 29 concernant le travail forcé ou obligatoire, OIT.

71 The Guardian (2019) : Schoolchildren in China work overnight to produce Amazon Alexa Devices. Gathin Chamberlain, 09.08.2019.

72 China Labor Watch (2023): Investigative Report of Hengyang Foxconn (Futaihong Precision Industry) Co., Ltd.

73 Posté en ligne sur la plateforme Weibo: <https://chinalaborwatch.org/investigative-report-of-hengyang-foxconn-futaihong-precision-industry-co-ltd/>

74 Une offre d'emploi de Foxconn indique par exemple une prime plus élevée pour les 20-38 ans que pour les 39-45 ans. Source : China Labour Watch.

75 The Information (2021) : Seven Apple Suppliers Accused of Using Forced Labor From Xinjiang. Wayne Ma, 10.05.2021.

76 Australian Strategic Policy Institute (2020). Uyghurs for Sale. Vicky Xiuzhong Xu, Danielle Cave, Dr James Leibold, Kelsey Munro & Nathan Ruser, 01.03.2020.

77 Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession).

78 Labour Law of the People's Republic of China, article 12.

79 Le chemin menant au logement traverse un passage souterrain, comporte de nombreuses marches et prend beaucoup de temps à parcourir.

80 Il s'agit de 260 à 275 heures de travail en fonction de la saison.

81 Salaire décent net pour 2022. Global Living Wage Coalition (2022) : Living Wage Update Report: Suzhou, China, 2022.

82 Selon : Loi chinoise sur le travail, loi sur les contrats de travail, loi sur la sécurité sociale, règles relatives à la gestion de fonds de prévoyance pour le logement.

83 Financial Times (2020) : Apple supplier Pegatron found using illegal student labour in China. Yuan Yang, 09.11.2020.

84 China Labor Watch (2015): Something's Not Right Here: Poor Working Conditions Persist at Apple Supplier Pegatron.

85 Microspot sera prochainement fusionnée avec Interdiscount. SRF (2023) : Coop gibt Marke Microspot auf, 11.10.2023.

86 Coop (2023) : Directive Approvisionnement durable.

87 Migros (s.d.) : Normes sociales, dernière consultation le 21.10.2023. Les directives des fournisseur-euse-s de Digitec Galaxus sont beaucoup moins complètes que les normes sociales de Migros à l'échelle du groupe. En particulier, les directives de Digitec Galaxus n'abordent pas les cadres internationaux pertinents. Cela crée un manque de clarté.

88 amfori BSCI (2021) : Verhaltenskodex.

89 amfori BSCI (2021) : Verhaltenskodex, p. 4 à 6.

90 Responsible Business Alliance (2021) : Code of Conduct Version 7.0.

91 Les raisons peuvent être les suivantes : le manque de temps, le manque d'implication des syndicats et des organisations de la société civile, la défiance des travailleuse-s ou les conflits d'intérêts lorsque les entreprises sont à la fois mandantes et bailleuses de fonds des sociétés d'audit. Human Rights Watch (2022): Obsessed With Audit Tools, Missing the Goal.

92 Diverses entreprises, comme Media Markt et Coop, nous ont indiqué ou ont publiquement déclaré être en train de réaliser des analyses de risque en ce sens auprès des entreprises fournissant les marques tierces. Nous espérons que leurs résultats seront partagés.

93 Bundesgesetzblatt (2021). Loi relative aux devoirs de diligence des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement, article 10, p. 2964.

94 À tout le moins des informations sur le pays de production, le nom et l'adresse de l'usine.

95 À l'exception des marques propres de Digitec, Migros, Fust ou Media Markt, par exemple.

96 Coalition pour des multinationales responsables (2023) : Le parlement européen vote clairement en faveur d'une directive sur la responsabilité des multinationales. Communiqué de presse, 01.06.2023.

97 EQS Group (2023) : EU-Lieferkettengesetz verpflichtet Unternehmen zu fairer und nachhaltiger Wirtschaft. Thomas Kick, 17.08.2023.

98 TAZ (2023) : Für mehr Menschenrechte und Klima, Leila van Rinsum, 01.06.2023.

99 Un devoir de diligence « lié à un événement précis », par exemple lorsqu'une étude d'ONG a révélé des irrégularités, s'applique aux étapes situées en amont de la chaîne d'approvisionnement : Plus d'informations : Initiative Lieferkettengesetz (s.d.) : Glimmermaterial Mica. Dernière consultation le 21.10.2023.

100 Contre-projet à l'initiative pour des multinationales responsables, qui a échoué à réunir la majorité des cantons en 2020. Confédération suisse : Ordonnance sur les devoirs de diligence et de transparence en matière de minerais et de métaux provenant de zones de conflit et en matière de travail des enfants du 3 décembre 2021.

101 Le devoir de diligence pour les minerais provenant de zones de conflit concerne uniquement les entreprises qui importent ou transforment ces minerais elles-mêmes (par exemple l'industrie productrice). Les enseignes de commerce de détail ne sont pas visées par cette réglementation. Il y a « soupçon fondé » de travail des enfants lorsqu'il existe des indications concrètes de travail des enfants, par exemple à la suite de rapports d'ONG ou d'observations personnelles.

102 Confédération suisse : Ordonnance sur les devoirs de diligence et de transparence en matière de minerais et de métaux provenant de zones de conflit et en matière de travail des enfants du 3 décembre 2021, art. 13 b.

103 Focusright (2021) : [Addressing Child Labour Risks](#), p. 11.

104 Il existe au moins une « vraie » initiative multipartite dans le domaine de l'extraction de matières premières, [l'Initiative for Responsible Mining Assurance](#) (IRMA), qui compte également dans son comité des représentante:s de syndicats, de communautés concernées et d'ONG.

105 Responsible Business Alliance (s.d.) : [About the RBA](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

106 Responsible Business Alliance (2021). [Code of Conduct, Version 7.0](#).

107 En font notamment partie l'instauration, assortie d'échéances, d'un salaire décent, l'interdiction des heures supplémentaires excessives et la garantie de la liberté de réunion.

108 En fait notamment partie la publication des résultats des audits menés auprès des entreprises d'électronique et de leurs fournisseur-euse:s.

109 Soit les fournisseur-euse:s appartenant à ce qu'on appelle le Tier 1.

110 Digitec Galaxus AG (s.d.) : [Portrait de l'entreprise](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

111 Digitec Galaxus AG (2022) : [Ce que nous entendons par durabilité](#). Tobias Billeter, 16.06.2022.

112 Digitec Galaxus AG (2022) : [Un regard sur un article unilatéral rédigé sur notre logistique](#). Florian Teuteberg, 18.05.2022.

113 Communication de Digitec Galaxus à la suite d'une demande de renseignements de notre part.

114 Fédération des coopératives Migros (2023) : [Déclaration de principe sur les droits humains du groupe Migros](#).

115 Digitec Galaxus AG (s.d.): [Allgemeine Kaufbedingungen](#), p. 2.

116 Idem.

117 Migros (2023) : [Plus proche des supermarchés Migros - Melectronics se renforce pour affronter l'avenir](#). Communiqué de presse du 07.02.2023.

118 Migros (2023) : [Déclaration de principe sur les droits humains du groupe Migros](#), p. 1 et 2.

119 Idem, p. 2.

120 Amfori BSCI (2021) : [amfori BSCI Verhaltenskodex](#), p. 4.

121 Idem, p. 5-6.

122 Idem, p. 4.

123 Idem, p. 9.

124 Migros (s.d.) : [Normes sociales](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

125 Migros (s.d.) : [Objectifs de la stratégie du développement durable 2025](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

126 Migros (s.d.) : [Statistiques sur les normes sociales](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

127 Migros (s.d.) : [Transparence](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

128 Competec (2023) : [Competec réalise un chiffre d'affaires de 1,17 milliards de francs en 2022](#). Communiqué de presse du 9 janvier 2023.

129 SRF (2023) : [Coop gibt Marke Microspot auf](#), 11.10.2023.

130 Dipl. Ing. Fust (s.d.): [Jalons Fust](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

131 Coop (2023) : [Directive de Coop sur l'approvisionnement durable](#), p. 4.

132 Coop (2023) : [Grundsatzklärung Menschenrechte und Umweltschutz](#).

133 Coop (2023) : [Policy Paper de Coop sur le devoir de diligence](#).

134 Coop (2023) : [Notre code de conduite](#).

135 Coop (2023) : [Directive de Coop sur l'approvisionnement durable](#).

136 Idem, p. 2.

137 amfori BSCI (2023) : [Countries' Risk Classification](#). Dernière consultation le 19.10.2023.

138 Coop (s.d.) : [Rapport sur le progrès 2022 de Coop](#), p. 22.

139 Coop (2022) : [Policy Paper de Coop sur le devoir de diligence](#), p. 1.

140 Coop (s.d.) : [Rapport sur le progrès 2022 de Coop](#), p. 22.

141 Coop (s.d.) : [Rapport sur le progrès 2022 de Coop](#), p. 18.

142 Coop (2022) : [Policy Paper de Coop sur le devoir de diligence](#), p. 1.

143 Coop (2022) : [Policy Paper de Coop sur le devoir de diligence](#), p. 4.

144 Coop (s.d.) : [Rapport sur le progrès 2022 de Coop](#), p. 18.

145 Ceconomy (2022) : [Geschäftsbericht](#) (p. 249–250).

146 Idem, p. 35 à 36.

147 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (s.d.) : [Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten](#).

148 Ceconomy (2022) : [Grundsatzklärung zu Menschenrechten](#).

149 Media Markt Saturn (s.d.) : [Verantwortung für Lieferanten](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

150 Media Markt Saturn Retail Group (2022) : [Supplier Code of Conduct](#), p. 4.

151 Idem, p. 3.

152 Idem, p. 5.

153 Idem, p. 8.

154 Idem, p. 10, point 9.

155 Ceconomy (2022) : [Sustainability Report 2021 / 22](#), p. 77.

156 Idem, p. 78.

157 Media Markt (s.d.) : [Procédure de plainte pour les droits de l'homme et la protection de l'environnement](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

158 Media Markt (s.d.) : [Le shopping durable est une première étape](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

159 Presseportal (2015) : [Black Friday chez Manor - uniquement le 27 novembre 2015](#). Communiqué de presse du 24.11.2015.

160 Manor (2022) : [Verhaltenskodex für Lieferanten](#).

161 Manor (s.d.) : [Développement durable](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

162 Otto Group (2020) : [Grundsatzklärung zu Menschenrechten](#).

163 Otto Group : [Business Partner Declaration on Sustainability](#).

164 Idem, p. 9 à 10.

165 Idem, p.10.

166 Otto Group (2022) : [Annex 4 zur Business Partner Declaration on Sustainability](#).

167 XXXLutz (2020) : [XXXL-Verhaltenskodex](#), p. 20.

168 Conforama (s.d.) : [Black Friday Conforama : l'évènement incontournable](#). Dernière consultation le 21.10.2023.

IMPRESSUM

Éditeur	Solidar Suisse Chemin des Mouettes 4 1007 Lausanne + 41 21 601 21 61 contact@solidar.ch solidar.ch
Auteur	Christian Eckerlein
Traduction et relecture	alingui, Sylvie Kipfer
Graphiques, mise en Page	Anna Marchini Camia
Photo de couverture	Shutterstock / Humphery
Remerciements	Nous adressons nos sincères remerciements à l'organisation China Labor Watch, aux personnes qui ont témoigné lors de l'été 2023 ainsi qu'à Karin Mader pour son soutien technique.
	Novembre 2023



SUISSE
SOLIDAR

Rapport de Solidar Suisse | Électronique grand public