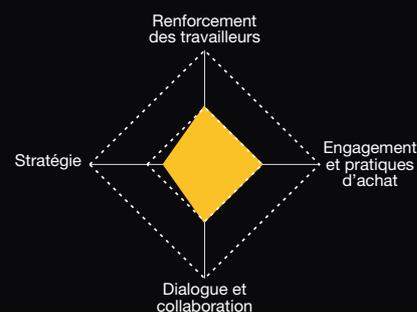


# SWITCHER

**MARQUES :** Switcher, Whale



<b>Filières d'approvisionnement</b>	24 fournisseurs Switcher publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
<b>Pays de production</b>	Portugal (44 %), Roumanie (19 %), Chine (16 %), Bangladesh (12 %), Inde (4 %), Turquie (3 %), Taiwan (1 %)
<b>Chiffre d'affaires 2012</b>	CHF 40,65 millions (€ 33,36 millions)
<b>Bénéfice 2012</b>	?
<b>Nombre d'employés au 31/12/2013</b>	76
<b>Nombre de points de vente au 31/12/2013</b>	1.637

## POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Avant de commencer à travailler avec un fournisseur, nous cherchons à savoir s'il paye un salaire vital, et ce dans tous les pays producteurs. »

Le code de conduite de Switcher stipule : « Les salaires et les avantages sociaux payés pour une semaine normale de travail devront au minimum respecter les normes légales ou industrielles minimales et toujours être suffisants pour couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille et leur procurer un revenu discrétionnaire. »

## NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Switcher s'est engagé à payer un salaire vital et utilise l'Asia Floor Wage comme référentiel. L'entreprise collabore avec la Fair Wear Foundation (FWF) pour trouver comment garantir le paiement d'un salaire vital et a lancé un projet au Bangladesh pour augmenter les salaires grâce à la création d'un fonds de solidarité. Dans l'ensemble, Switcher a contribué à faire avancer le débat international sur le salaire vital et travaille sur cet important sujet dans toute sa filière d'approvisionnement.

## EN DÉTAILS

L'entreprise dispose-t-elle d'un référentiel de salaire vital accessible au public ? *Oui.*

# [...] SWITCHER

## EN DÉTAILS

### RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Conformément à ce que prescrit la Fair Wear Foundation, le code de conduite de Switcher mis en œuvre chez ses fournisseurs intègre une déclaration sur la liberté d'association.

Switcher déclare participer au « Workplace Education Programme » dans le cadre de la mise en œuvre du code de conduite de la FWF. Ceci a été développé conjointement avec des syndicats locaux et des organisations de défense des droits des travailleurs. À ce jour, seul un fournisseur turc de Switcher a participé à la formation.

Switcher utilise également le processus de plaintes de la FWF qui permet aux travailleurs de faire remonter les problèmes rencontrés dans les usines vers des personnes de confiance basées sur place. Les plaintes sont gérées par la FWF. Leurs processus de résolution et les conclusions sont disponibles dans un rapport public.

### RÉFÉRENTIEL ET PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT

Switcher a recours à la méthodologie de l'échelle des salaires développée par la FWF pour calculer la différence entre le salaire vital visé et les salaires effectivement payés par ses fournisseurs. Les

résultats sont intégrés au plan d'actions correctives après l'audit.

D'après Switcher, quatre de ses fournisseurs chinois payent actuellement un salaire vital (conforme à l'Asia Floor Wage).

Switcher a fourni à la Clean Clothes Campaign des informations sur la structure salariale de ses principaux fournisseurs. Sa filière d'approvisionnement est transparente et les informations sont rendues publiques.

Avant d'entamer une relation commerciale, Switcher évalue systématiquement la différence entre les salaires payés et le salaire vital. Les salaires jouent un rôle important dans le choix des fournisseurs.

### DIALOGUE ET COLLABORATION

Switcher est membre de la Fair Wear Foundation et participe activement, avec d'autres entreprises, à une initiative pour mettre en œuvre le principe du salaire vital.

Switcher publie une liste de ses fournisseurs et assure la traçabilité de tous ses produits grâce à un outil en ligne ([respect-code.org](http://respect-code.org)). Switcher utilise également Sedex, une base de données permettant à une entreprise de recueillir systématiquement des informations sur les fournisseurs et offre un aperçu des sites de production.

Switcher déclare avoir l'intention de publier dans son prochain rapport annuel

(prévu pour mars 2014) le calcul du temps de couture (en minute) et la rémunération qui y a trait pour chaque produit.

### STRATÉGIE VERS UN SALAIRE VITAL

Switcher a lancé un projet pour augmenter les salaires chez un de ses fournisseurs au Bangladesh : « Depuis mars 2013, Switcher a mis en œuvre un fonds de solidarité pour TOUS les travailleurs employés par son unique fournisseur au Bangladesh, 'Karoooni Ltd'. Ce fonds est constitué grâce à une augmentation de 1 % sur le prix FOB (Free on Board – prix du produit prêt à être exporté) de chaque unité. Le montant récolté permettra la création d'un paiement annuel direct séparé pour tous les travailleurs de l'usine. »

Ce projet a été développé suite à une consultation avec des syndicats locaux au Bangladesh.

Switcher n'est pas le seul acheteur se fournissant auprès de cette usine. De ce fait, cette augmentation n'améliorera pas significativement les salaires. Switcher déclare essayer de convaincre les autres entreprises clientes de cette usine à participer au fonds de solidarité. Il espère que le projet pourra être étendu à d'autres usines et d'autres pays.

## [...] SWITCHER

### COMMENTAIRES D'ACHACT

Contrairement à de nombreuses entreprises, Switcher utilise un référentiel concret pour mettre en œuvre le principe du salaire vital. La FWF exige de ses membres qu'ils adaptent leurs politiques et pratiques d'achat afin de permettre à leurs fournisseurs de payer un salaire vital. Toutes les avancées en ce domaine sont documentées et publiées dans le rapport annuel de progrès de chaque entreprise. La FWF établit une liste d'exigences claires pour ses membres, allant ainsi plus loin que les autres initiatives analogues. Switcher assume clairement un rôle de pionnier – au sein de la FWF et en dehors – en matière de gestion de la transparence et de la durabilité.

Switcher a répondu très ouvertement à notre enquête. Ses pratiques commerciales sont fondées sur la transparence, ce qui est un prérequis très important pour améliorer les conditions de travail au sein des filières d'approvisionnement et pour que les salaires atteignent un niveau vital.

Switcher fait preuve de plus d'initiative que les autres entreprises en ce qui concerne la mise en œuvre du salaire vital. Le fonds de solidarité au Bangladesh, l'un des projets de Switcher, est reconnu internationalement et peut facilement être reproduit chez d'autres fournisseurs. Ce type de fonds constitue un moyen de rassembler tous les clients d'une même usine dans un effort commun d'augmentation des salaires. Le projet est encore balbutiant, de nombreuses questions demeurent et nous ne savons pas encore s'il perdurera. L'augmentation salariale engendrée par ce fonds de solidarité reste encore marginale et est loin d'assurer le paiement d'un salaire vital étant donné que Switcher n'est qu'un petit acheteur parmi d'autres se fournissant auprès de cette usine. Cela signifie que la somme récoltée pour ce fonds est très faible. Il est essentiel de convaincre d'autres entreprises à participer. Toutefois, il s'agit là d'un des seuls projets dont l'objectif est le paiement d'un salaire vital et qui soit mis en œuvre en consultation avec des syndicats locaux.

Switcher doit à présent travailler systématiquement sur la mise en œuvre du salaire vital dans ses filières d'approvisionnement en dehors du Bangladesh. D'après Switcher, chez quatre de ses six fournisseurs en Chine, tous les travailleurs reçoivent un salaire vital équivalent à l'Asia Floor Wage. Ce n'est pas le cas dans l'usine de son fournisseur en Roumanie où les salaires payés sont bien loin d'un minimum vital. Avec un volume d'achat de plus de 20 % auprès de ce fournisseur roumain, Switcher est bien placé pour initier une démarche concrète vers le paiement d'un salaire vital dans ce cas.