



# Scandale

Immersion dans les chaînes mondiales d'approvisionnement de 50 des plus grandes entreprises

Rapport « Nouveaux fronts » 2016

# Tables des matières

Avant-propos .....	3
1. De quelle façon les plus grandes entreprises mondiales ont bâti un modèle commercial s'appuyant sur une main-d'œuvre faiblement rémunérée, ayant peu de droits et dans des lieux de travail insalubres .....	6
2. Profits et main-d'œuvre: 50 des plus grandes entreprises qui ont le pouvoir de réduire les inégalités .....	10
3. Profils des entreprises: examinons 25 sociétés et leurs chaînes mondiales d'approvisionnement .....	16
4. Des preuves de travail forcé dans les chaînes mondiales d'approvisionnement .....	33
5. Témoignage du Cambodge: les travailleurs faiblement rémunérés des chaînes mondiales d'approvisionnement .....	36
6. Reportage sur un scandale: un avant-goût des histoires .....	38
Annexe: Méthodologie .....	41







Rapport « Nouveaux fronts » 2016

# Pourquoi le modèle commercial mondial est-il en mauvais état ?

Alors que le PIB mondial a triplé en juste 30 ans et que les principales entreprises dominent 60 % de la production mondiale, des transports et des services internationaux au travers de leurs chaînes d'approvisionnement, le respect des droits, la garantie de salaires minimums vitaux et la négociation collective pour une distribution équitable des bénéfices grâce à des salaires plus élevés, allant de pair avec des emplois sûrs, sécurisés et qualifiés devraient être la norme.

Pourtant, dans le modèle que nous connaissons, les sociétés ne peuvent pas ou ne veulent pas identifier leurs chaînes d'approvisionnement ni leur main-d'œuvre cachée. Profitant de gains engrangés grâce à de faibles salaires, elles font pression contre l'instauration de salaires minimums vitaux ou contre des réglementations destinées à garantir des emplois sûrs et sécurisés, et ferment les yeux sur le recours aux emplois informels, voire à l'esclavage, dans leurs activités.

Les travailleurs savent que c'est un scandale, leurs familles savent que c'est un scandale. Les gouvernements le savent aussi, mais manquent de courage pour agir. Même les PDG des 50 plus grandes entreprises du monde savent que c'est un scandale, mais l'admettre reviendrait à en accepter la responsabilité.

Les 50 sociétés citées dans le présent rapport pourraient agir et changer le commerce mondial.

Elles en ont les moyens et l'influence.

La main-d'œuvre paie le prix de ce scandale: esclavage, travail informel, précarité, contrats à court terme, piètres salaires, travail insalubre et utilisation de substances chimiques dangereuses, heures supplémentaires forcées, attaques des gouvernements contre les législations du travail et de la protection sociale, inégalités; telles sont toutes les facettes de l'énorme scandale mondial dont se rendent coupables des entreprises cupides, toujours en quête de profits et de valeur boursière.

C'est ainsi que nous nous retrouvons avec un modèle économique dépourvu de conscience morale. De plus en plus, du point de vue des grandes entreprises, le travail n'est plus qu'un bien et les droits au travail sont néfastes aux affaires.

À elles seules, 50 sociétés détiennent une richesse cumulée équivalente à celle de 100 nations. Nos gouvernements – y compris ceux démocratiquement élus – sont influencés par leurs intérêts.

Elles n'entretiennent de relations de travail directes

qu'avec 6 % de leur main-d'œuvre, alors qu'elles comptent sur les 94 % restant, une gigantesque force de travail commode, cachée dans l'ombre de leurs chaînes mondiales d'approvisionnement.

Si seulement quelques-unes de ces sociétés venaient à reconnaître leur main-d'œuvre, elles pourraient changer la vie de millions de travailleuses et de travailleurs.

“ **Dans l'économie réelle, 60 % du commerce mondial dépend des chaînes d'approvisionnement de nos grandes entreprises.** ”

Le monde est arrivé à un point critique. Soixante pour cent des échanges commerciaux mondiaux dépendent actuellement de grandes entreprises qui, sans la moindre honte, se servent d'un modèle économique basé sur l'exploitation et les violations des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement. Que ce soit dans leur pays d'origine ou à l'étranger, les droits des travailleuses et des travailleurs signifient peu de choses, voire rien du tout, pour les dirigeants des grandes sociétés.

Les PDG de ces entreprises feraient bien d'examiner le modèle commercial sur lequel ils s'appuient.

Ils doivent savoir que trop souvent leurs gains se font sur le dos de bas salaires qui ne permettent pas aux travailleurs de vivre, qu'au nom de leurs bénéfices, la sécurité est négligée, ce qui mène à des accidents, voire des morts, indéfendables sur les lieux de travail et qu'ils gonflent ces revenus par la fraude fiscale ou qu'ils sont dramatiquement liés à la pollution de terres et d'eaux communautaires, tout cela pendant que leurs groupes de pression parviennent à convaincre les gouvernements de fermer les yeux sur l'état de droit qui les obligerait à rendre des comptes.

Lorsque la législation du travail, les salaires, les retraites et la sécurité de l'emploi sont menacés dans de trop nombreux pays, notre ennemi est commun: l'avidité des entreprises.

Lorsqu'une travailleuse du textile, comme Rina aux Philippines, explique qu'elle ne peut pas dire à son fils de 12 ans si elle rentrera pour lui préparer à manger ou lui souhaiter une bonne nuit parce qu'elle est obligée de faire des heures supplémentaires sans aucun préavis, on ne peut pas parler de travail décent.

Lorsque les hommes qui pêchent les fruits de mer qui finissent sur nos tables sont asservis sur des navires dans les eaux indonésiennes, sans pièces à vivre ni sanitaires, pendant des mois, ils n'ont aucun espoir d'obtenir un jour

un emploi décent sans notre aide.

Et lorsque les plus grandes institutions internationales, comme la FIFA, sont gangrenées par la corruption et ne voient aucun problème à attribuer l'organisation de la Coupe du monde à un pays esclavagiste, c'est le monde qui tourne le dos aux droits fondamentaux des travailleurs.

Ce modèle économique a été conçu et orienté par la cupidité des entreprises. De fait, alors que le PIB mondial a triplé depuis 1980, les inégalités n'ont jamais été aussi élevées.

En 2015, le pour cent de la population le plus riche détient plus de richesses nettes que le reste de la population tout entière.

Les richesses générées par les salariés ne sont pas partagées avec eux. Un nombre chaque jour plus grand de travailleurs sont piégés en tant que main-d'œuvre cachée des sociétés les plus riches du monde. Ils n'ont aucune sécurité de l'emploi et travaillent de longues heures pour des salaires de misère dans des environnements insalubres, entourés de substances dangereuses.

Les travailleurs et leurs familles en ont assez.

Le sondage d'opinion mondial de la CSI montre que 94 % de la population veut que la garantie des droits au travail soit à la base du commerce mondial. Plus de neuf personnes sur dix souhaitent des règles plus fermes pour rendre les entreprises responsables de verser des salaires plus élevés et de garantir de meilleures conditions de travail. Quatre-vingt-huit pour cent des personnes interrogées désirent que, partout sur le globe, les salaires minimums soient augmentés.

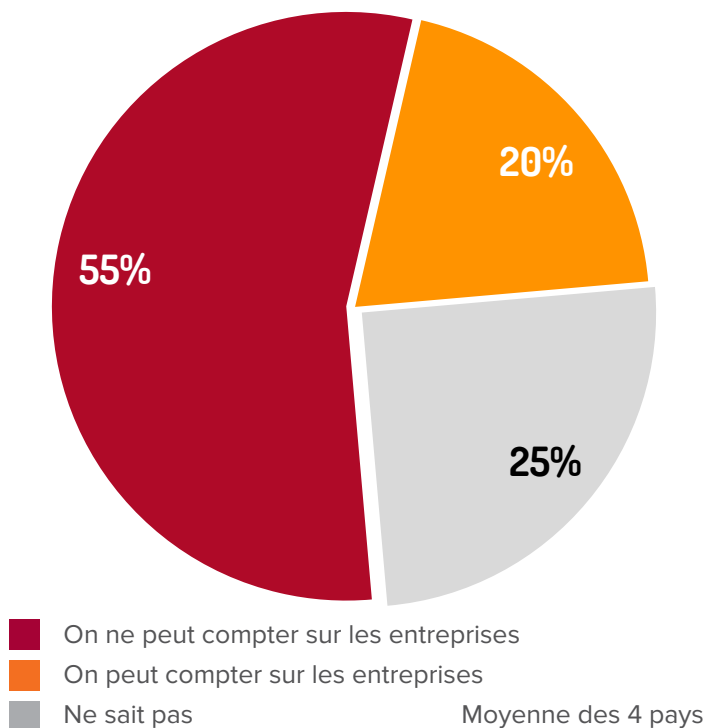
Tant que les entreprises internationales n'accéderont pas aux revendications modérées des salariés de leur payer



## Sondage d'opinion de la CSI

### La confiance dans les entreprises mondiales

#### France, Allemagne, Royaume-Uni, États-Unis



un salaire minimum grâce auquel ils peuvent vivre dignement – 177 USD par mois à Phnom Penh, 250 USD à Jakarta, 345 USD à Manille –, elles condamnent en toute connaissance de cause les travailleurs et leurs familles à vivre dans la pauvreté. C'est de l'avidité pure et simple.

Il faut changer et quelques actions simples peuvent modifier le modèle économique.

**Les dirigeants gouvernementaux doivent appliquer et faire respecter l'état de droit.** Si toutes les nations tenaient les grandes multinationales responsables de leur conduite dans leur pays d'origine et à l'étranger en termes de droits fondamentaux et de normes de sécurité exigées dans leur propre pays, nous pourrions mettre un terme à la cupidité des entreprises et faire en sorte que l'économie mondiale fonctionne pour la majorité plutôt qu'uniquement pour une poignée de plus riches.

**Si les employeurs veillaient à une distribution équitable des richesses grâce à des salaires minimums vitaux et à la négociation collective** – s'appuyant sur le respect fondamental de la liberté syndicale –, nous pourrions réduire les inégalités et l'avidité des entreprises.

**Si les normes de sécurité étaient respectées, en faisant participer des membres du personnel aux comités de sécurité** et en interdisant le recours à des substances chimiques dangereuses partout sur le globe, le nombre

d'accidents du travail, de maladies professionnelles et de décès au travail diminuerait.

Enfin, si les gouvernements accordaient la priorité à la **dignité du socle de protection sociale** pour leur population – des revenus de base et des services publics qui garantissent des communautés pérennes et pacifiques –, l'éternel nivellement par le bas prendrait fin et nous pourrions rebâtir une justice économique.

“ **Halte au scandale, à l'avidité des entreprises! Nettoyons les lieux de travail du monde entier.** ”

La CSI a établi le profil de 25 sociétés pour montrer leur richesse, la répartition géographique de leurs activités sur la planète et le nombre de travailleurs qui dépendent de leur attitude, dont la majorité en tant que main-d'œuvre cachée.

Nous décrivons les craintes et le désespoir de travailleurs asiatiques, et nous donnons un avant-goût d'une série de scandales économiques que nous publierons sous forme de vidéos.

Notre prochaine édition contiendra 25 autres profils de société, d'autres régions et continents.

Nous continuerons de proposer de dialoguer avec les entreprises pour aider à la mise en place de salaires minimums vitaux et pour négocier avec les syndicats pour des travailleurs plus qualifiés dans tous les secteurs.

Toutefois, nous demanderons aussi que les gouvernements réclament la diligence raisonnable exigée par les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et que les entreprises assument les conséquences de toutes infractions au travail décent.

Il est important de reconstruire la confiance en nos économies et en l'avenir social, mais cela requiert de la détermination de la part des gouvernements, des sociétés et des consommateurs pour mettre fin à la cupidité des entreprises.

Il est temps d'en finir avec le traitement scandaleux des travailleuses et des travailleurs au sein d'un modèle commercial insoutenable.

**Sharan Burrow**  
Secrétaire générale de la  
Confédération syndicale internationale

# De quelle façon les plus grandes entreprises mondiales ont bâti un modèle commercial s'appuyant sur une main-d'œuvre faiblement rémunérée, ayant peu de droits et dans des lieux de travail insalubres

Activités commerciales et droits humains doivent coexister si l'on part du principe que l'humanité veut que la valeur des personnes ne se mesure pas comme un bien et que les libertés et les droits ne sont pas bafoués pour servir les intérêts matériels d'autres êtres humains. Pourtant, ce sens moral a été délibérément ignoré, ou à tout le moins méprisé par ces grandes entreprises, dépendantes du modèle dominant de chaînes d'approvisionnement qui dicte le flux du commerce mondial des biens, des transports et de la logistique, et des services.

La cupidité des sociétés a atteint de tels sommets que leurs exigences de salaires toujours plus bas, d'heures de travail de plus en plus longues et de contrats de travail de plus en plus souples ont mis au jour une vérité froide: les êtres humains importent peu dans la quête du profit.

Mais, la capacité de changement est tout aussi importante

en pensant que seulement quelques entreprises pourraient changer le monde. Il suffit qu'une poignée de PDG, de conseils d'administration et d'investisseurs agissent pour restaurer les droits et les libertés démocratiques, garantir des emplois sûrs et en sécurité, payer des salaires minimums vitaux et mener des négociations collectives avec leur personnel et ses syndicats. C'est la recette du changement.

Quelques entreprises commencent à prendre leurs responsabilités. Unilever est en bonne voie pour détenir ses propres chaînes d'approvisionnement et assumer la responsabilité d'une diligence raisonnable. En tant que membre de *B Team*, la société s'intéresse aux éléments qui en font une « entreprise humaine » et ce qu'il faudrait pour établir un nouveau contrat social, et s'est engagée en faveur des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

**50 entreprises** dont les recettes cumulées atteignent **3.400 milliards USD**

Une main-d'œuvre cachée de **116 millions de personnes**

**Des des activités** dans presque tous les pays du globe





Mais, il faut aussi que des gouvernements, au même titre que des entreprises, s'engagent pour que l'état de droit devienne une pierre angulaire des chaînes mondiales d'approvisionnement, et les nations du G7 ont fait les premiers pas. Elles ont conclu le sommet en Allemagne en faisant cette déclaration: « *Des conditions de travail peu sûres et de mauvaise qualité mènent à des pertes sociales et économiques considérables, ainsi qu'à des dommages environnementaux. Au vu de notre poids dans le processus de mondialisation, les pays du G7 ont un rôle important à jouer dans la promotion des droits au travail, des conditions de travail décentes et de la protection de l'environnement au sein des chaînes mondiales d'approvisionnement.* »

Cette déclaration tranche radicalement avec la réalité des travailleurs dans le monde puisque 58 % des pays excluent des catégories de travailleurs de la législation du travail; dans 70 % des États, des salariés ne bénéficient pas du droit de grève; 60 % des nations refusent ou limitent la négociation collective; et dans 52 % des pays, le personnel n'a pas accès à l'état de droit<sup>1</sup>.

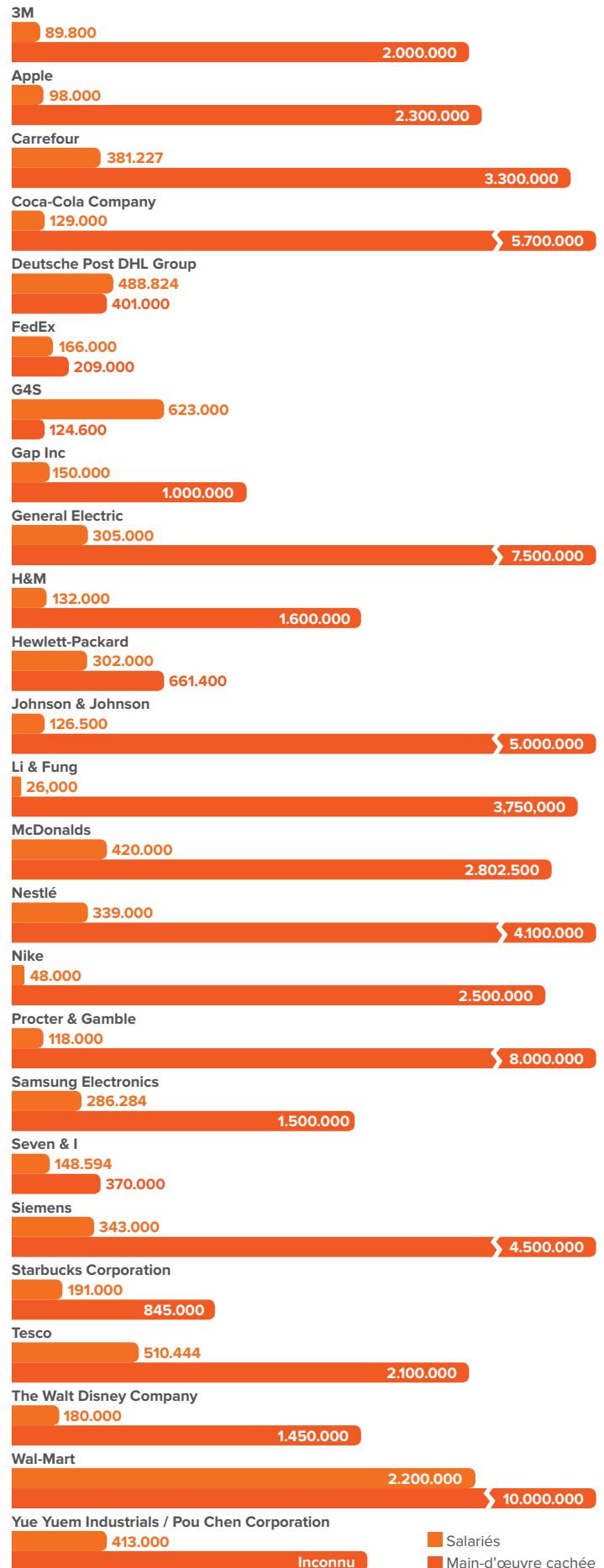
L'industrie de la responsabilité sociale d'entreprise (RSE), estimée à 80 milliards USD, est un échec. S'il convient de renforcer les possibilités de lois non contraignantes grâce aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et aux capacités de dialogue de l'OIT, il nous faut également des lois nationales plus strictes dans les pays producteurs, ainsi que, dans les pays où sont basées les sociétés multinationales, des gouvernements qui adoptent des lois établissant une responsabilité transfrontalière pour les entreprises d'appliquer les droits et de faire preuve de diligence raisonnable.

C'est une question de liberté, de responsabilité et de droits humains.

### Les recommandations de la CSI aux entreprises:

- **Transparence des chaînes d'approvisionnement** – savoir avec qui vous passez des contrats et le publier;
- **Lieux de travail sûrs** – inspections des sites, correction des dangers et reconnaissance du droit du personnel de former des comités de sécurité;
- **Sécurité de l'emploi** – fin des contrats à court terme;
- **Salaires minimums vitaux** – payer des salaires qui permettent aux personnes de vivre dignement;
- **Négociation collective** – pour des conditions de travail et des salaires décents.

### Estimation de la main-d'œuvre cachée



## Qu'est-ce qu'une chaîne mondiale d'approvisionnement et de quelle façon porte-t-elle préjudice aux travailleurs ?

Une chaîne d'approvisionnement est le système dont se servent les entreprises pour s'approvisionner et distribuer leurs produits et services, de leur lieu d'origine jusqu'aux consommateurs.

La mondialisation est synonyme de nouvelle ère pour les entreprises qui se tournent vers des fournisseurs moins onéreux à l'étranger en vue de maximiser les gains.

À l'heure actuelle, la majorité des plus grandes multinationales exploitent des chaînes mondiales d'approvisionnement complexes dans des pays pour acquérir des matières premières à des prix inférieurs, employer de la main-d'œuvre faiblement rémunérée, échapper aux réglementations gouvernementales et réduire leurs impôts.

Certaines sociétés ont pris des engagements publics, garantissant des salaires équitables, des contrats à long terme et des lieux de travail sûrs et sans danger, mais c'est loin d'être la norme. Et même les entreprises qui ont fait de telles promesses sont lentes à les honorer.

Dans bien des cas, les chaînes mondiales d'approvisionnement mettent les fournisseurs locaux, les fabricants, les distributeurs, les grossistes et les détaillants sous pression.

Au niveau du travail, les sociétés s'intéressent souvent aux pays où les coûts sont les moins élevés pour investir et s'approvisionner, surtout quand les processus de production ne nécessitent pas de grandes qualifications.

Cette situation fait peser énormément de pressions sur les salaires et les conditions de travail, notamment dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, et des sociétés déménagent leurs activités de pays aux salaires plus élevés vers des nations où les rémunérations sont inférieures, générant ainsi un « nivellement par le bas ».

On entend souvent qu'une « amélioration économique » le long de chaînes mondiales d'approvisionnement se traduirait automatiquement par des améliorations sociales pour le personnel, mais, en réalité, cela n'arrive que si le droit est respecté.

À cause des pressions qu'exercent les acheteurs internationaux, l'emploi dans les chaînes mondiales d'approvisionnement est souvent peu sûr et s'effectue dans des conditions d'emploi médiocres où les infractions aux droits sont fréquentes. Les emplois précaires, temporaires ou sous-traités, ou encore le travail indépendant déguisé sont des stratégies courantes pour réduire les frais.

La norme reste des délais de production rapides à des coûts réduits et peu de respect pour les droits et les normes. De fait, le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination antisyndicale, les heures supplémentaires obligatoires, les lieux de travail dangereux, et les cotisations sociales et les salaires impayés sont monnaie courante le long des chaînes d'approvisionnement.

L'emploi fluctue souvent en fonction de la demande, ce qui crée une demande saisonnière plutôt que de véritables emplois.

En cas de blessures ou de maladies au travail, il est rare que l'indemnisation soit appropriée, les sociétés ne fournissant pas d'assurance et les autorités ne mettant pas en place des régimes d'indemnisation. L'absence de sécurité sociale et de régime de retraite dans de nombreux pays prive également les travailleurs de sécurité au niveau de leur retraite.

Quant aux producteurs locaux, les acheteurs mondiaux s'approvisionnent souvent facilement en biens et en services auprès d'autres entreprises ou même dans d'autres pays où les frais sont moindres et les réglementations plus souples, ce qui fait peser davantage de pressions sur les fournisseurs pour qu'ils réduisent les frais.

Les multinationales choisissent souvent d'opérer dans des pays où les coûts de main-d'œuvre sont peu élevés et peu encadrés sur le plan réglementaire, laissant ainsi peu de recours légaux aux travailleurs et aux communautés.

Les gouvernements ne prévoient pas non plus de lois pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs ni n'établissent de normes appropriées sur les salaires, les horaires et la santé et la sécurité, et, lorsque les législations sont en place, les sanctions sont faibles quand les sociétés ne les respectent pas.

Dans le même temps, les entreprises n'ont en général rien à craindre de leur main-d'œuvre au niveau d'éventuelles poursuites en justice, le pays hôte disposant d'un système judiciaire faible et inefficace, et les tribunaux de leur pays d'origine n'ayant en général pas le pouvoir d'agir lorsque l'infraction est le fait d'un fournisseur dans un pays étranger. Même dans le cas de relations entre une société mère et ses filiales, il peut être difficile, voire impossible, de tenir le siège responsable d'infractions aux droits humains de la part de ses filiales.

Le manque de transparence le long des chaînes mondiales d'approvisionnement génère des difficultés énormes pour les travailleurs puisque les sociétés prétendent qu'il leur est difficile de connaître l'origine de leurs biens et services.

Il existe plusieurs façons pour des entreprises d'échapper aux impôts dans leurs chaînes d'approvisionnement, par exemple en manipulant les prix de transfert.

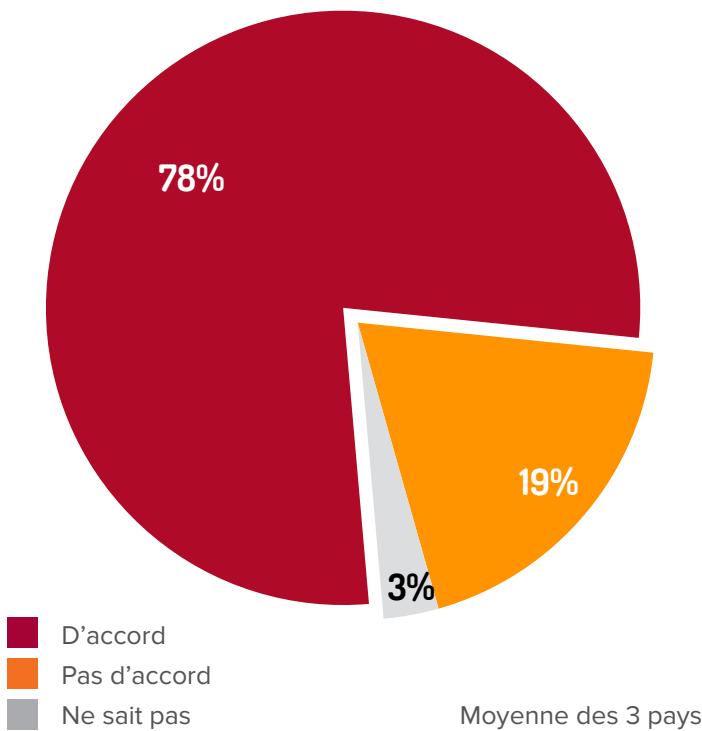
Le prix de transfert est un processus de fixation des prix des biens et des services qui se négocie entre, par exemple, la société mère et ses filiales. Les entreprises manipulent fréquemment les prix pour réduire les bénéfices engrangés par des filiales situées dans des pays au haut taux d'imposition et déclarent des bénéfices supérieurs dans des pays aux lois fiscales plus conciliantes. Cette ruse fiscale prive les pays hôtes de recettes fiscales essentielles pour soutenir des services publics, y compris l'inspection du travail.



## Sondage d'opinion de la CSI

Les entreprises devraient payer un salaire minimum décent à tous les travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement

Indonésie, Philippines, Turquie



▲ Photo: CLC

“ [...] Ce n'est qu'en endossant une coresponsabilité de ce qui se passe le long de toute la chaîne de valeur que nous parviendrons à restaurer la confiance dans le capitalisme et à distribuer plus équitablement les bénéfices des entreprises. ”

Paul Polman, PDG d'Unilever

## Répartition des coûts d'un t-shirt



\* comprend tous les coûts au niveau de la vente au détail, y compris le personnel, le loyer, les bénéfices du magasin, la TVA, etc.

## 2. Profits et main-d'œuvre: 50 entreprises qui ont le pouvoir de réduire les inégalités

La CSI a identifié 50 des plus grandes entreprises au monde qui ont établi leurs activités sur un modèle qui dépend d’une main-d’œuvre cachée, composée de millions de travailleuses et de travailleurs qui ne disposent d’aucun droit ni de protection.

Ce n’est qu’en dénonçant leurs pratiques auprès des consommateurs et des citoyens de la planète que les sociétés commenceront à assumer la responsabilité de leurs chaînes d’approvisionnement et à respecter le droit.

### Le pouvoir des entreprises





LI & FUNG LIMITED



# 9 entreprises



recettes cumulées de  
**705 milliards  
USD**



pays de valeur équivalente

Pays-Bas: 775 milliards USD  
Afrique du Sud: 684 milliards USD  
Émirats arabes unis: 579 milliards  
USD





**SIEMENS**

Deutsche Post DHL  
Group



**Carrefour**



**TESCO**



**H&M**



**INDITEX**

**L'ORÉAL**



**MAERSK**

**PHILIPS**

**randstad**



**sodexo**

**Unilever**



**17 entreprises**



recettes cumulées de  
**789,2 milliards  
USD**



**pays de valeur équivalente**

**Pakistan: 838 milliards USD**

**Malaisie: 712 milliards USD**

**Belgique: 461 milliards USD**



WALT DISNEY World Company



3M

Coca-Cola

Johnson & Johnson



Walmart

FedEx

P&G



Gap Inc.  
Gap  
Banana Republic  
Old Navy

amazon

CISCO

IBM



Mondelēz  
International



PEPSICO



24 entreprises



recettes cumulées de

1.900 milliards  
USD



pays de valeur équivalente

Corée du Sud: 1.600 milliards USD

Arabie saoudite: 1.500 milliards USD

Canada: 1.500 milliards USD

## Salaires des PDG d'entreprises disposant de vastes chaînes d'approvisionnement

The Walt Disney Company

46.500.000

General Electric

37.200.000

Coca-Cola Company

25.200.000

Starbucks Corporation

21.500.000

3M

20.000.000

Johnson & Johnson

19.500.000

Hewlett-Packard

19.500.000

Procter & Gamble

19.500.000

Nike

19.500.000

Wal-Mart

19.300.000

Gap Inc

18.700.000

FedEx

14.100.000

Nestlé

10.600.000

Apple

9.200.000

Samsung Electronics

7.800.000

McDonald's

7.200.000

Siemens

7.100.000

Deutsche Post DHL Group

6.800.000

Carrefour

4.100.000

G4S

3.900.000

Tesco

3.000.000

Li & Fung

1.700.000







Les bénéfices de  
**25 entreprises** de



**190,2 milliards USD**



pourraient augmenter les salaires des  
**71.713.500** personnes qui  
forment leur main-d'œuvre cachée de



**2.652 USD** sur une année



Les avoirs en liquide de  
**25 entreprises** de



**387 milliards USD**



pourraient augmenter les salaires des  
**71.713.500** personnes qui  
forment leur main-d'œuvre cachée de



**5.397.50 USD** sur une année

### 3. Profils des entreprises: de quelle façon 25 entreprises exploitent des travailleurs le long de chaînes d’approvisionnement inéquitables



#### Recettes = ventes

Les recettes sont la somme d’argent générée par les activités commerciales d’une entreprise.

#### Avoirs en liquide

Le terme inclut les catégories suivantes d’avoirs des entreprises qui restent fonctionnellement liquides: espèces, équivalents de trésorerie, titres négociables à court terme et à long terme (les titres négociables offrent aux investisseurs la liquidité et la possibilité d’un rendement si les avoirs ne sont pas utilisés).

Lorsqu’une entreprise accumule des bénéfices au cours du temps, elle doit les placer quelque part et les investit sur le marché financier, principalement en actions et en obligations. Ces dernières peuvent être facilement vendues, raison pour laquelle elles sont désignées en tant que titres négociables et classées dans la grande catégorie des liquidités dans la presse généraliste<sup>2</sup>.



## 3M

**Activités:** Services industriels généraux

**Produits:** Ruban adhésif, post-its

**Siège:** St. Paul, États-Unis d'Amérique

**Recettes (2014):** 31,8 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Sénégal<sup>iii</sup>

**Avoirs en liquide (2014):** 3,3 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 2,1 millions de travailleuses et de travailleurs de 786 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 7,9 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 90.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 2 millions de personnes (estimation)

**Rémunération du PDG:** 20 millions USD

**Évasion fiscale:** en 2014, 11,2 milliards USD ont été définitivement réinvestis à l'étranger sans être soumis à l'impôt aux États-Unis. Une partie de cette somme se trouverait dans des paradis fiscaux où la société a des filiales, y compris en Suisse et au Luxembourg.

Créée en 1902 en tant que société minière dans le Minnesota, 3M a évolué et est devenue un consortium diversifié s'appuyant sur une chaîne d'approvisionnement d'environ 2 millions de personnes, soit toute la population de Paris intra-muros.

Dans le même temps, 3M a aussi dépassé les frontières américaines et compte désormais des activités dans 65 autres pays;

un cinquième de ses salariés sont en Asie.

3M génère plus de 30 milliards USD de recettes et emploie directement environ 90.000 personnes dans le monde.

Produisant initialement du ruban adhésif, des post-its et des papiers de verre, elle a étendu sa gamme de produits aux adhésifs, aux feuilles stratifiées, aux vernis, aux films et aujourd'hui, aux produits électroniques.

La société affirme que sa chaîne d'approvisionnement « respecte les droits des travailleurs » et que les salaires, les avantages et les horaires appliqués par ses fournisseurs « doivent être justes et raisonnables par rapport au marché du travail local ». Toutefois, les syndicats n'ont jamais eu de preuves de ces affirmations.

La société a déclaré qu'elle disposait d'autoévaluations de la part de ses fournisseurs, mais doit encore publier des conclusions.

Au fil des ans, 3M s'est rendue coupable de plusieurs infractions au niveau environnemental, notamment des contaminations et des déversements toxiques. Depuis, elle a été saluée par des défenseurs des forêts pour sa politique d'achat de papier durable; ils réclament néanmoins davantage de détails sur son application.



## Apple Inc

**Activités:** Technologie, matériel et équipement informatiques

**Produits:** iPhone, iPad, Mac, iPod

**Siège:** Cupertino, États-Unis d'Amérique

**Recettes (2014):** 183 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Équateur

**Avoirs en liquide (2014):** 155 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 2,3 millions de travailleuses et de travailleurs de 34.000 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 56,2 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 98.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** De 1,6 à 2,3 millions de personnes

**Rémunération du PDG:** 9,2 millions USD

**Évasion fiscale:** L'année dernière, la société a déplacé 50 milliards USD à l'étranger et n'a pratiquement payé aucun impôt à aucun pays sur sa réserve à l'étranger. Un rapport annuel révèle qu'Apple a bénéficié d'un taux d'imposition effectif d'environ 2,2% sur ses bénéfices étrangers définitivement réinvestis, lui permettant d'éviter un impôt fédéral américain de 56,9 milliards USD sur ses liquidités à l'étranger.<sup>iv</sup>

Avec sa production de gadgets de haute de gamme, comme l'iPhone, l'iPad, le Mac, l'iPod et l'Apple Watch, Apple Inc. est la plus grande société cotée en bourse du monde en termes de capitalisation boursière et la deuxième plus grande entreprise des technologies de l'information en termes de recettes.

La chaîne d'approvisionnement d'Apple comprend 2,3 millions de travailleurs/euses et de, ce qui est supérieur à toute la population de Paris intra-muros.

La popularité de ces produits a aidé Apple à atteindre un bénéfice mondial record de 18 milliards USD cette année et de remporter le titre de marque la plus rentable au monde.

Apple a vendu 74,5 millions d'iPhones au cours du trimestre s'achevant au 31 décembre – équivalant à 34.000 iPhones vendus par heure et par jour au cours du trimestre – soit plus que toute la population du Royaume-Uni.

La société a également été identifiée par des gouvernements partout dans le monde pour ses efforts en vue de minimiser les impôts qu'elle paie dans les pays où elle a des activités grâce à un réseau complexe de filiales étrangères.

Le premier ordinateur Apple a été conçu et assemblé à la main dans un garage californien en 1976. Pendant les années 2000, la société a sous-traité la plupart de ses activités de production et d'assemblage en Asie, surtout en Chine.

Aujourd'hui, Apple et ses fournisseurs se sont tournés vers des pays asiatiques où les salaires sont plus faibles, comme le Cambodge et l'Indonésie, pour se fournir en pièces et composants.

Malgré sa position dominante, Apple a été critiquée pour les conditions de travail dans ses chaînes d'approvisionnement, caractérisées par des horaires de travail de 60 heures par semaine, des suicides de travailleurs, du travail des enfants, des suppressions de salaires, de la discrimination à l'égard des femmes et des minorités, des violences physiques et des harcèlements.

Apple s'est attaquée à certains de ces problèmes, mais des évaluations internes et externes continuent de faire état de salaires insuffisants, d'heures de travail excessives, de travail forcé et de travailleurs migrants vulnérables, ainsi que d'absence de représentants du personnel dans les comités de santé et de sécurité.





## Carrefour

**Activités:** Alimentation et grande distribution

**Produits:** Produits alimentaires de marque générique, espace de vente au détail

**Siège:** Boulogne-Billancourt, France

**Recettes (2014):** 101,2 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Serbie

**Avoirs en liquide (2014):** 3,4 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 1,1 million de travailleuses et de travailleurs de 1.545 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 472 millions USD

**Salariés de l'entreprise:** 380.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 1,1 million de personnes (estimation)

**Rémunération du PDG:** 4,1 millions USD

**Évasion fiscale:** La société est l'un des cinq principaux détaillants français dont l'évasion fiscale est estimée de 2 à 4 milliards d'euros par an.<sup>v</sup>

La chaîne française d'hypermarchés Carrefour est le troisième plus grand détaillant au monde et le plus important en Europe.

La société vend différentes marques, dont Carrefour, notamment des produits électroniques, des jouets, des vêtements, de l'alimentation et du mobilier, à environ 12,5 millions de consommateurs par jour.

En 2014, Carrefour a généré plus de 100 milliards d'euros de recettes dans plus de 10.000 points de vente répartis dans 33 pays

et emploie plus de 380.000 salariés.

Pour alimenter ses activités, Carrefour compte sur une chaîne d'approvisionnement gigantesque de plus de 1,1 million de personnes, soit approximativement la population de Bruxelles.

La société a travaillé dur pour protéger sa marque, en collaborant avec l'ONG internationale d'origine française, Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme, et a signé un accord-cadre sur les droits des travailleurs avec le Syndicat mondial UNI.

Selon la Fédération syndicale internationale IndustriALL, Carrefour avait des liens avec l'usine Rana Plaza qui s'est effondrée<sup>6</sup>; la société a pourtant refusé de participer au fonds d'indemnisation des victimes.

L'année dernière, *The Guardian* révélait qu'une société d'élevage de crevettes de la chaîne d'approvisionnement de Carrefour employait des esclaves birmans. Si Carrefour a décidé de ne plus faire appel à ce fournisseur, les audits préalables de la société n'avaient pas détecté le moindre problème, signe qu'il existe des faiblesses au niveau de ses évaluations.

L'année passée, environ un tiers des audits de suivi ont montré des infractions au code de l'entreprise pour les fournisseurs au niveau de la santé et de la sécurité, des horaires de travail et des indemnités; ils ont aussi révélé son échec à établir des salaires décents.



## The Coca-Cola Company

**Activités:** Boissons

**Produits:** Coke, Diet Coke, Sprite, Fanta, Powerade

**Siège:** Atlanta, États-Unis d'Amérique

**Recettes (2014):** 46 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Cambodge

**Avoirs en liquide (2014):** 21,6 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 5,7 millions de travailleuses et de travailleurs de 1.900 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 4 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 129.200 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 5,7 millions de personnes

**Rémunération du PDG:** 25,2 millions USD

**Évasion fiscale:** 19,5 milliards USD sont définitivement réinvestis à l'étranger sans être soumis à l'impôt aux États-Unis. Une partie de cette somme se trouverait dans des paradis fiscaux où la société a des filiales, y compris en Irlande, aux Îles Caïmans et au Luxembourg.

La société Coca-Cola est la plus importante société de boissons du monde, servant plus de 1,9 milliard de boissons par jour.

L'entreprise basée aux États-Unis détient ou accorde des licences pour plus de 500 marques comme Coke, Sprite, Fanta et Dasani grâce à des opérations de mise en bouteille et de distribution effectuées par la société ou indépendamment, employant environ 700.000 personnes, soit l'équivalent de la population de Francfort.

Elle vend aussi des bases de produits à ses partenaires d'embouteillage pour qu'ils produisent des produits Coca-Cola et joue donc ainsi un rôle majeur tout le long de la chaîne d'approvisionnement, que ce soit dans le secteur agricole, auprès des fournisseurs, des distributeurs de produits ou des détaillants.

Coca-Cola est particulièrement présente en Asie, détenant des sociétés d'embouteillage au Cambodge et ayant des intérêts au Myanmar, en Indonésie, aux Philippines et à Hong Kong.

L'entreprise a fixé des objectifs en termes de droits du personnel de ses infrastructures et de ses partenaires et fournisseurs, mais, alors qu'elle prétend mener plus de 2.000 audits indépendants annuellement, les résultats ne sont pas publiés.

Le quart des plaintes que la société a révélées concerne les heures de travail et les salaires.

Il y a eu des tensions au sein de sa propre entreprise et de celles de ses partenaires liées à l'externalisation, aux heures supplémentaires non rémunérées et au harcèlement syndical en Indonésie, à Hong Kong et aux Philippines.

Coca-Cola, sponsor de la FIFA, a exigé des réformes en profondeur de l'organisation pour qu'elle satisfasse aux droits humains et du travail internationaux, ainsi qu'aux normes de lutte contre la corruption.



## Deutsche Post DHL Group

**Activités:** Transports industriels

**Produits:** Courrier express, conteneurs de transport, services de logistique

**Siège:** Bonn, Allemagne

**Recettes (2014):** 68,4 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Uruguay

**Avoirs en liquide:** 3,2 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 488.000 travailleuses et travailleurs de 3.278 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 1,2 milliard USD

**Salariés de l'entreprise:** 488.000 personnes<sup>7</sup>

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 401.000 personnes

**Rémunération du PDG:** 6,8 millions USD

**Évasion fiscale:** Inconnue

Deutsche Post DHL est la plus importante société de courrier au monde, est active dans 220 pays et emploie 488.000 personnes.

Son siège est basé à Bonn, en Allemagne, et près d'un cinquième de son personnel est situé en Asie, y compris au Bangladesh, au Cambodge, en Indonésie, à Hong Kong et aux Philippines.

Elle sous-traite aussi des services de transport dans certaines ré-

gions, comme aux États-Unis et au Kenya, pour minimiser les frais, une approche qui rend le personnel vulnérable selon les syndicats.

La réputation de DP-DHL s'est améliorée après avoir été confrontée à une campagne internationale qui dénonçait le non-respect des droits fondamentaux de ses travailleurs à légalement établir des syndicats.

À la suite de plaintes de la part des Fédérations syndicales internationales UNI et ITF à propos du traitement de ses salariés en Turquie, en Inde, en Indonésie, au Vietnam et dans d'autres pays, la société a accepté d'évaluer les relations professionnelles en Inde et a commencé à négocier en Indonésie.

Malgré ce progrès, des problèmes à Hong Kong sont toujours en cours et la société est actuellement confrontée à des accusations d'injustice en Inde, y compris le mauvais traitement généralisé du personnel<sup>8</sup>. Dans son pays d'origine, en Allemagne, les salariés de Deutsche Post ont fait grève pour protester contre la création de nouveaux postes dans des entités séparées avec des salaires inférieurs.

La société a essayé de se dégager de la responsabilité de ses salariés le long de sa chaîne d'approvisionnement en déclarant que le droit à la représentation syndicale du personnel était une décision revenant au niveau local.

## Deutsche Post DHL Group

## FedEx

**Activités:** Transports industriels

**Produits:** Transport express, courrier, services de logistique

**Siège:** Memphis, États-Unis d'Amérique

**Recettes (2014):** 45,6 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Lettonie

**Avoirs en liquide (2014):** 2,9 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 209.000 travailleuses et travailleurs de 6.938 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 5 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 166.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 209.000 personnes

**Rémunération du PDG:** 14,1 millions USD

**Évasion fiscale:** 1,6 milliard USD sont investis de façon permanente à l'étranger sans être soumis à l'imposition américaine. Sa facture fiscale mondiale a été réduite grâce à des arrangements au Luxembourg.

FedEx est la plus grande entreprise de transport express et compte 300.000 salariés dans plus de 220 pays.

Elle emploie plus de 18.000 personnes dans la région Asie-Pacifique pour des activités menées au Bangladesh, au Cambodge, en Indonésie, à Hong Kong et aux Philippines.

Plusieurs syndicats ont dénoncé le mode de fonctionnement de FedEx, car elle compte massivement sur des « travailleurs indépendants » pour la collecte et la livraison, et des membres du personnel en uniforme de FedEx ne sont en réalité pas employés par l'entreprise.

Cette dernière transfère des frais considérables sur ces travailleurs et sur leurs salariés, qui deviennent alors de petites entreprises. L'année passée, elle a engagé plus de 8.200 de ces entreprises,

impliquant 32.500 agents, pour ses activités aux États-Unis et au Canada.

FedEx a refusé de considérer les travailleurs de ces chaînes d'approvisionnement comme son personnel et a adopté une position défensive par rapport à leur droit de rejoindre des organisations syndicales. À la suite d'un procès aux États-Unis, certains chauffeurs de FedEx ne sont pas considérés comme des employés directs. La société s'est battue pour que ce droit ne leur soit pas reconnu.

Cette situation est particulièrement inquiétante dans des pays où les droits des travailleurs sont fragiles. En Indonésie, par exemple, la société sous licence emploie plus de 1.500 personnes, mais ne rend pas publique sa politique sur le traitement du personnel.



## G4S

**Activités:** Sécurité privée

**Produits:** Services de sécurité, contrats militaires

**Siège:** West Sussex, Royaume-Uni

**Recettes (2014):** 11,3 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Sierra Leone

**Avoirs en liquide:** 628 millions USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 623.000 travailleuses et travailleurs de 504 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires:** 232,6 millions USD

**Salariés de l'entreprise:** 623.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 124.600 personnes

**Rémunération du PDG:** 3,9 millions USD

**Évasion fiscale:** La société a été critiquée par le Comité des comptes publics du Royaume-Uni pour n'avoir payé aucun impôt sur les sociétés dans le pays en 2012.

En tant que plus grand fournisseur de sécurité privée au monde, G4S assure la sécurité de banques, de prisons et d'aéroports, gère des centres de détention et fournit des sous-traitants militaires privés.

La multinationale basée au Royaume-Uni emploie 623.000 travailleurs dans plus de 110 pays, une main-d'œuvre trois fois supérieure à celle de l'armée britannique. En Asie et au Moyen-Orient, la société emploie 264.000 personnes et est un employeur important au Bangladesh, en Indonésie, à Hong Kong et aux Philippines.

L'entreprise s'est attiré des critiques internationales pour une série de controverses, dont des prisonniers décédés alors qu'elle en était responsable, des allégations de torture et de fraude, et récemment, elle a été attaquée pour ne payer aucun impôt au Royaume-Uni tout en profitant de contrats de contribuables de milliards de livres.

G4S a également été placée sous les feux des projecteurs pour la piètre formation offerte aux gardes de sécurité, les mettant en danger au même titre que le public.

Après des années de campagne syndicale, G4S a conclu un accord-cadre international avec le Syndicat mondial UNI et s'est engagée à respecter les droits humains fondamentaux. Néanmoins, il semble que seulement un travailleur sur cent en Asie et au Moyen-Orient est syndiqué et à peine huit pour cent bénéficie d'une convention collective<sup>9</sup>.

L'entreprise ne s'est pas engagée à rémunérer décemment son personnel. Les syndicats ont fait état de plaintes relatives à des salaires de misère, des réductions salariales, des heures supplémentaires sous-payées et des heures de travail excessives en Inde et en Corée du Sud.

De la même façon, le mode de fonctionnement de la société inquiète les organisations syndicales dans la mesure où il encourage le recours à du personnel sous-traité, avec des avantages et protections. En Corée du Sud et au Népal, il y a eu des cas où G4S a été engagée comme sous-traitant et les travailleurs ont été licenciés ou employés par G4S à des conditions de travail inférieures.



## Gap Inc

**Activités:** Grande distribution

**Produits:** Vêtements, accessoires

**Siège:** San Francisco, États-Unis d'Amérique

**Recettes (2014):** 16,4 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Niger

**Avoirs en liquide (2014):** 1,5 milliard USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 1,5 million de travailleuses et de travailleurs de plus de 500 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 1,5 milliard USD

**Salariés de l'entreprise:** 140.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 1 million de personnes (2012)

**Rémunération du PDG:** 18,7 millions USD

**Évasion fiscale:** 581 millions USD sont définitivement réinvestis à l'étranger sans être soumis à l'impôt aux États-Unis. Une partie de cette somme se trouverait dans des paradis fiscaux où la société a des filiales, dont les Pays-Bas.

La société internationale GAP Inc. propose des vêtements et des accessoires pour les marques Gap, Banana Republic et Old Navy.

La société conçoit des produits qui sont manufacturés par des vendeurs indépendants et vendus dans plus de 3.700 magasins dans le monde.

Gap Inc. emploie directement 140.000 personnes, mais sa chaîne d'approvisionnement couvre plus de 1.000 entrepreneurs dans

40 pays, dont la moitié en Asie. Près de 98 % des achats de l'entreprise se font en dehors des États-Unis, dans des pays comme la Chine, le Bangladesh, le Cambodge, l'Indonésie et le Myanmar.

Même si elle a conçu un «cadre de base pour augmenter les salaires», l'engagement de la société envers les droits des travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement est faible.

Au Bangladesh, la marque a refusé de prendre part à l'Accord Bangladesh impliquant plusieurs parties à la suite de la catastrophe du Rana Plaza. Toutefois, Gap participe à une initiative de plusieurs entreprises qui n'est légalement pas contraignante. Elle n'a par ailleurs pas non plus établi des points de référence internes pour contrôler les salaires.

Les audits des usines qui fournissent Gap relèvent systématiquement des défaillances au niveau des salaires et des heures de travail. Il existe aussi des preuves de travail précaire auprès des sous-traitants de la société au Cambodge.

L'entreprise a fourni une formation « d'avancement personnel » à plus de 20.000 femmes dans plus de 60 usines dans des pays comme le Bangladesh, le Cambodge, la Chine, et l'Indonésie, mais ce programme n'aide pas la majorité des travailleurs à grimper l'échelle salariale.

Gap Inc.

Gap  
Banana Republic  
Old Navy

## General Electric (GE)

**Activités:** Services industriels généraux

**Produits:** Turbines, locomotives, moteurs aéronautiques, machines IRM

**Siège:** Easton Turnpike, États-Unis d'Amérique

**Recettes (2014):** 148,6 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Slovaquie

**Avoirs en liquide (2014):** 15,9 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 7,5 millions de travailleuses et de travailleurs de 1.060 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 8,9 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 305.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 7,5 millions de personnes (estimation)

**Rémunération du PDG:** 37,2 millions USD

**Évasion fiscale:** 119 milliards USD sont définitivement réinvestis à l'étranger sans être soumis à l'impôt aux États-Unis. Une partie de cette somme se trouverait dans des paradis fiscaux où la société a des filiales, y compris aux Bermudes, en Irlande et au Luxembourg.

Au niveau mondial, GE est le plus grand fabricant et fournisseur de différents biens et services industriels, comme des moteurs aéronautiques, des moteurs électriques, des locomotives, des soins médicaux, des services financiers, de l'eau et des armes.

Le conglomérat multinational basé aux États-Unis emploie 305.000 personnes dans plus de 500 usines réparties dans 40 pays. Environ 10 % de son personnel américain est syndiqué<sup>10</sup>.

En Asie, sa chaîne d'approvisionnement comprend des activités en Chine, en Indonésie, aux Philippines, au Cambodge et au Myanmar.

L'ancien PDG de General Electric, Jack Welch, est connu pour avoir déclaré que son rêve était « d'avoir toutes ses usines sur une barge » pour pouvoir partir dès que les salariés exigent de meilleurs salaires et conditions de travail ou le respect des normes environnementales.

Au fil des ans, la société s'est attiré des critiques, notamment pour sa participation à la conception de la centrale nucléaire de Fukushima.

En 2011, GE a été critiquée pour avoir dépensé 84,35 milliards USD en actions de pression politique tout en évitant de payer des impôts de 2008 à 2010 et profitant d'un abattement fiscal de 4,7 milliards USD.

Ses détracteurs prétendent que pendant ces années, l'entreprise a engrangé des bénéfices de 10,4 milliards USD, licencié 4.168 travailleurs et augmenté la rémunération de ses cinq principaux dirigeants de 27 %, sans étendre cette hausse à l'ensemble de son personnel.

La chaîne d'approvisionnement de GE manque de transparence, de sorte qu'il règne un flou quant aux salaires et aux horaires de travail appliqués dans ses usines. La société ne divulgue pas non plus les détails de ses audits internes ni ne fournit une liste de ses principaux fournisseurs.



## H&M

**Activités:** Grande distribution

**Produits:** Vêtements

**Siège:** Stockholm, Suède

**Recettes (2014):** 20,3 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Bénin

**Avoirs en liquide (2014):** 1,9 milliard USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 1,6 million de travailleuses et de travailleurs de 1.187 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires:** 1,8 milliard USD

**Salariés de l'entreprise:** 132.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 1,6 million de personnes

**Rémunération du PDG:** Non disponible auprès de sources publiques

**Évasion fiscale:** Inconnue

H&M est le deuxième plus grand détaillant de vêtements au monde et s'appuie sur une chaîne d'approvisionnement de 1,6 million de travailleuses et de travailleurs.

C'est comme si tous les habitants Barcelone ou de Philadelphie travaillaient dans leur chaîne d'approvisionnement.

L'activité principale de la société est la vente au détail pour laquelle elle compte sur un personnel composé de 132.000 personnes dans 3.500 magasins dans 55 pays, dont la majorité est contrôlée par H&M.

Même si la multinationale est basée en Suède, sa production de vêtements est sous-traitée auprès d'environ 900 fournisseurs dans près de 2.000 usines pour la plupart situées en Asie (Chine, Bangladesh, Myanmar, Cambodge, Hong Kong et Indonésie).

La société a fait des progrès en termes de transparence de sa chaîne d'approvisionnement et d'initiatives impliquant plusieurs parties prenantes, mais on lui demande de progresser aussi au niveau des salaires après s'être engagée à le faire.

Au fil des années, la société a été critiquée pour les conditions appliquées dans sa chaîne d'approvisionnement, mais elle a tenté d'y remédier.

Elle a signé l'Accord Bangladesh et participe à un projet visant à accroître les négociations collectives au Cambodge. Elle s'est aussi engagée à payer un salaire décent aux fournisseurs d'ici 2018, action qui pourrait concerner 850.000 travailleurs. Récemment, un rapport a estimé que H&M était à la traîne en termes de respect des mesures de réparation prévues dans l'accord<sup>11</sup>.

Les promesses qu'elle a faites vis-à-vis du salaire décent ont été critiquées, la société n'ayant aucune preuve d'améliorations réelles pour les travailleuses et travailleurs sur le terrain<sup>12</sup>. En novembre 2015, H&M et la Fédération syndicale internationale IndustriALL et son organisation affiliée en Suède, IF Metall, ont signé un accord-cadre international qui met H&M sur la voie d'une industrie du vêtement durable s'appuyant sur une main-d'œuvre syndiquée, prévoyant des salaires vitaux, des conditions de travail sûres et la négociation collective.





## Hewlett-Packard (HP)

**Activités:** Matériel et équipement informatiques

**Produits:** Ordinateurs, imprimantes

**Siège:** Palo Alto, États-Unis d’Amérique

**Recettes (2014):** 111,4 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Ghana

**Avoirs en liquide (2014):** 15 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 661.400 travailleuses et travailleurs de 11.346 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires:** 4,1 milliards USD

**Salariés de l’entreprise:** 302.000, juste un peu moins que la population de l’Islande

**Travailleurs dans la chaîne d’approvisionnement:** 661.400 personnes

**Rémunération du PDG:** 19,5 millions USD

**Évasion fiscale:** HP a rapatrié des milliards de dollars de liquidités étrangères aux États-Unis pour financer des activités sans procéder à une distribution officielle de dividendes qui pourrait être imposée.

Hewlett-Packard est le plus grand vendeur d’ordinateurs personnels au monde et l’un des principaux fournisseurs d’imprimantes, de matériel informatique, de logiciels et de services financiers et commerciaux.

À l’origine établie dans un garage de la Silicon Valley, la société s’appuie aujourd’hui sur une chaîne d’approvisionnement de fournisseurs extérieurs de plus 525.000 personnes.

Cette chaîne compte 63 usines dans 16 pays, dont deux tiers sont situés en Asie (Indonésie, Malaisie et Philippines).

Les principaux fournisseurs d’HP sont Foxconn et Flextronics (dont les antécédents en termes de droits au travail sont douteux), ainsi qu’Intel et ADM.

La société a pris d’importantes mesures pour protéger les droits des travailleurs en devenant en 2014, la première entreprise de l’industrie électronique à exiger l’emploi direct de travailleurs migrants étrangers sur les lieux de travail de ses fournisseurs. Cela a mis un terme au recours à des travailleurs employés par des agences et ainsi réduit le risque de travail forcé. Mais, nul ne sait si cette mesure est effectivement appliquée dans la pratique.

Néanmoins, HP continue de faire face à des plaintes pour des heures de travail excessives et des salaires insuffisants le long de sa chaîne d’approvisionnement. Par exemple, 17 % du personnel de l’assemblage final des fournisseurs d’HP travaille plus de 60 heures par semaine en moyenne. On ne connaît pas les horaires de travail chez ses fournisseurs de composants.

Il est par ailleurs également inquiétant qu’un tiers des audits révèlent de graves infractions au niveau des salaires minimums et de l’indemnisation des heures supplémentaires.



## Johnson and Johnson (J&J)

**Activités:** Produits pharmaceutiques et biotechnologies

**Produits:** Tylenol, sparadrap, Splenda

**Siège:** New Brunswick, New Jersey, États-Unis d’Amérique

**Recettes (2014):** 74,3 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Costa Rica

**Avoirs en liquide (2014):** 33 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 5 millions de travailleuses et de travailleurs de 3.235 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 15,6 milliards USD

**Salariés de l’entreprise:** 126.500 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d’approvisionnement:** 5 millions de personnes (estimation) – plus que la population de Los Angeles

**Rémunération du PDG:** 19,5 millions USD

**Tax avoidance:** 53,4 milliards USD sont définitivement réinvestis à l’étranger sans être soumis à l’impôt aux États-Unis. Une partie de cette somme se trouverait dans des paradis fiscaux où la société a des filiales, y compris en Suisse, en Irlande et au Luxembourg.

L’ampleur géographique de la chaîne d’approvisionnement de Johnson & Johnson est vaste, impliquant 5,1 millions de travailleuses et de travailleurs dans le monde. C’est comme si les habitants de Rome et de Paris fabriquaient des produits pour J&J.

La société multinationale basée aux États-Unis emploie directement 126.500 personnes dans le monde dans 60 pays (recherches et développement, fabrication et ventes).

L’entreprise consacre 30 milliards USD tous les ans à

l’acquisition de produits et compte plus de 100.000 fournisseurs dans les industries pharmaceutique, chimique, plastique, manufacturière, des métaux et des transports.

Elle achète et produit une vaste gamme de produits en Asie, notamment en Chine, en Inde, en Indonésie, aux Philippines, en Thaïlande et au Vietnam.

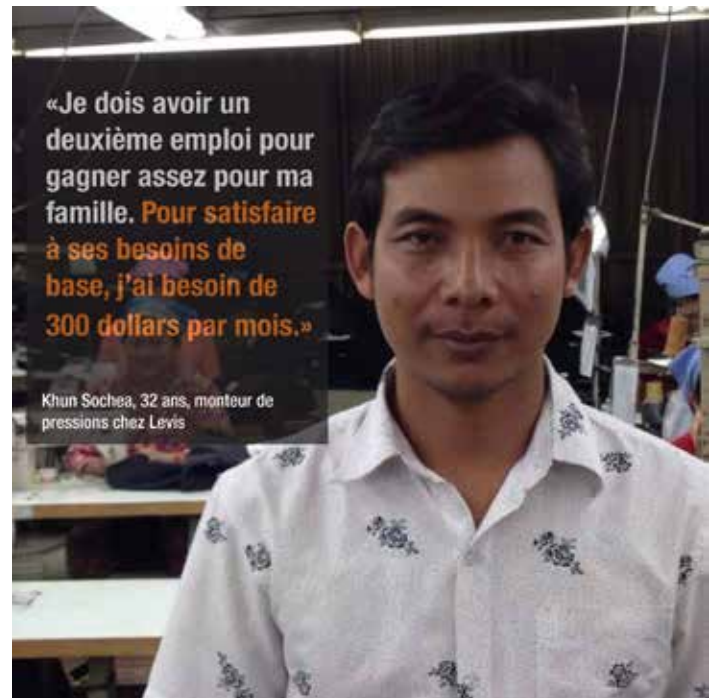
J&J a fait part de sa volonté d’améliorer les droits des travailleurs dans sa chaîne d’approvisionnement, mais des inquiétudes demeurent à propos des salaires et de son approche décentralisée, laissant ainsi la responsabilité des droits humains à ses fournisseurs locaux dans des pays qui ont en général une mauvaise réputation en la matière.

En outre, la société n’a mené des audits que sur 20 lieux de travail de fournisseurs, une petite portion de sa chaîne, et ces enquêtes ont mis au jour des problèmes liés aux pratiques de travail. De la même manière, les salaires minimums ne sont pas explicitement repris dans le code de conduite pour ses fournisseurs.

Même si la société s’est engagée à se fournir durablement en huile de palme, elle ne fournit aucun détail sur la façon dont elle se procure d’autres biens comme le soja, le shiitake et les algues, secteurs aux faibles revenus pour les producteurs.







## Li & Fung, faisant partie du Groupe Fung

**Activités:** Société de commerce

**Produits:** Intermédiaire pour des biens de consommation pour des marques et des détaillants comme Walmart

**Siège:** Hong Kong

**Recettes (2014):** 19,3 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Papouasie-Nouvelle-Guinée

**Avoirs en liquide (2014):** 542 millions USD

**Espèces restituées aux actionnaires:** 2,8 milliards USD – cela pourrait augmenter les salaires de 3,75 millions de travailleuses et de travailleurs de 747 USD sur une année.

**Salariés de l'entreprise:** 26.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 3,75 millions de personnes (estimation)

**Rémunération du PDG:** 1,7 million USD

**Évasion fiscale:** En 2014, la société est parvenue à un accord de 251 millions USD avec l'administration fiscale de Hong Kong à propos de l'imposition ses activités à l'étranger.

Appartenant au Groupe Fung, Li & Fung est le plus grand gestionnaire de chaînes mondiales d'approvisionnement au monde, agissant en tant que fournisseur intermédiaire pour des biens de consommation comme des vêtements, des chaussures et des jouets, essentiellement pour de grandes marques de détaillants européens et américains, comme Walmart.

La société compte sur un réseau de 15.000 fournisseurs dans le monde et tente d'absorber 30 à 70 % de la production. Cela signifie qu'elle conçoit et produit à la fois des produits commercialisables auprès de grandes marques. Elle agit aussi comme une équipe chargée de l'externalisation pour des marques, s'occupant de contrôler les usines et de traiter les commandes pour les détaillants.



**LI & FUNG LIMITED**

Pour ce faire, elle est présente dans presque tous les pays où elle a des activités, y compris le Bangladesh, le Cambodge, l'Indonésie, les Philippines et Hong Kong où elle est basée.

Au fil des ans, Li & Fung a joué un rôle essentiel dans la dispersion et la fragmentation des chaînes d'approvisionnement de l'industrie du vêtement. Elle exige les biens les moins chers pour les détaillants et exerce des pressions sur les fournisseurs pour qu'ils diminuent leurs coûts.

Le président de l'entreprise a expliqué que Li & Fung ne s'approvisionnait plus en vêtements en Chine, où les salaires ont augmenté, mais plutôt dans des pays moins onéreux comme le Cambodge et le Bangladesh.

Une équipe interne mène des audits d'usines conformément à son code de conduite, mais la société a été critiquée parce qu'elle n'assumait pas la responsabilité de son rôle dans les problèmes de sécurité dans les usines dans lesquelles elle s'approvisionne.

## McDonald's

**Activités:** Alimentation et boissons

**Produits:** Big Mac, McRib, McNuggets

**Siège:** Oak Brook, États-Unis d'Amérique

**Recettes (2014):** 27,4 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Mongolie

**Avoirs en liquide (2014):** 2,1 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 2,8 millions de travailleuses et de travailleurs de plus de 375 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 6,4 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 420.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 2,8 millions de travailleuses et de travailleurs (1,5 million dans des établissements franchisés et environ 1,3 million chez ses fournisseurs) – plus que la population de Vienne en Autriche.

**Rémunération du PDG:** 7,2 millions USD

**Évasion fiscale:** Plus de 1,1 milliard USD en Europe, de 2009 à 2013.

En tant que plus grande société de restauration rapide, McDonald's est présent dans 119 pays et sert, par jour, un nombre de personnes supérieur à la population française tout entière. Elle dispose pour cela de 36.258 restaurants, d'un personnel de 420.000 personnes et d'une main-d'œuvre cachée de 2,8 millions de personnes.

La société basée aux États-Unis tire des recettes de restaurants franchisés et dont elle est propriétaire, générant un chiffre d'affaires de 88 milliards USD en 2014.

Environ un quart de toutes les recettes proviennent d'Asie/Pacifique, du Moyen-Orient et d'Afrique, avec une forte présence à Hong Kong, en Indonésie, aux Philippines et en Corée du Sud. Toutefois, c'est en Chine que l'enseigne est la plus présente (plus de 2.000 restaurants et plus de 100.000 membres du personnel). Ces dernières années, la société a été critiquée pour les faibles salaires versés aux travailleurs de ses restaurants. Aux États-

Unis, on estime que le modèle de faibles salaires sans avantages de McDonald's coûte aux contribuables 1,2 milliard USD chaque année, car ses salariés comptent sur des programmes d'aide du gouvernement, comme l'aide sociale et les coupons alimentaires, pour survivre<sup>13</sup>.

La société a récemment annoncé qu'en 2015, elle introduirait des salaires de départ d'un dollar au-dessus du salaire minimum fixé localement et des salaires moyens de plus de 10 USD par heure d'ici la fin de 2016, mais exclusivement dans les restaurants détenus par l'entreprise aux États-Unis.

McDonald's affirme que les franchisés « prennent leurs propres décisions » à propos des conditions salariales et de travail. Cette théorie est remise en cause aux États-Unis dans une affaire qui pourrait avoir d'importantes implications pour l'industrie.

Aux États-Unis, les travailleurs ont déposé plainte pour des blessures, comme des brûlures, provoquées par un manque d'effectif et les pressions pour travailler trop vite. Il est fréquent que la direction décourage les travailleurs de s'adresser à des services appropriés de premiers secours et va jusqu'à leur recommander de soigner les brûlures avec des condiments comme de la moutarde<sup>14</sup>.

Au Brésil, à Hong Kong, en Indonésie, en Italie, en Corée du Sud et aux Philippines, des travailleurs ont manifesté dans les restaurants de McDonald's, car ils ne gagnaient que 1,32 USD par heure.

Cette année, des membres du personnel philippins ont dénoncé des vols salariaux de la part de sociétés comme McDonald's alors que des enquêtes ont démontré que les employés devaient travailler gratuitement en moyenne 40 minutes à la fin de leur service ou l'équivalent de 10 % de leur salaire.

Toujours cette année, au Brésil, le sénat a examiné le modèle commercial de l'entreprise lors d'une audience sur les droits humains au cours de laquelle il a été fait état des faibles salaires et des piètres conditions de travail, ainsi que de la fraude fiscale en Europe.



## Nestlé

**Activités:** Production alimentaire

**Produits:** Häagen-Dazs, Nescafé, eau embouteillée, barres chocolatées

**Siège:** Vevey, Suisse

**Recettes (2014):** 92,2 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Croatie

**Avoirs en liquide (2014):** 14,8 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 4,1 millions de travailleuses et de travailleurs de 1.804 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 8,9 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 339.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 4,1 millions de personnes

**Rémunération du PDG:** 10,6 millions USD en 2013

**Évasion fiscale:** Le siège de Nestlé se situe dans le Canton de Vaud, en Suisse où la société paie un impôt de 22,8 %. Toutefois, la Suisse est réputée pour offrir de faibles taux d'imposition sur les dividendes et les plus-values.

Nestlé est la plus grande société de transformation alimentaire au monde, fournissant plus d'un milliard de produits par jour, qu'il s'agisse d'aliments pour bébés, de cafés, de confiseries ou de produits cosmétiques.

Elle détient 442 usines dans 86 pays, employant 4,1 millions de personnes, soit plus que la population entière de Los Angeles.

Elle travaille directement avec 695.000 agriculteurs chez qui elle se fournit en matières premières, comme du cacao, des produits laitiers, du sucre, des poissons, du café et de la viande.

Elle est grandement présente en Asie où elle a des usines-plateformes en Chine, au Bangladesh, en Indonésie et aux Philippines.

Alors qu'elle s'est engagée à respecter des droits syndicaux en 2013, la réputation de Nestlé a été précédemment entachée par des infractions aux droits des travailleurs en Asie du Sud-est. En 2005, un représentant syndical de Nestlé ayant participé à une longue grève motivée par des licenciements et des prestations aux Philippines a été tué par balles, alors qu'un autre était assassiné en Colombie.

En Indonésie, une longue campagne en faveur des droits des travailleurs a abouti à une plainte en vertu des Principes directeurs de l'OCDE que la Fédération syndicale internationale UITA a déposée auprès du point de contact national suisse qui a reconnu le problème. Par la suite, Nestlé a signé une convention collective avec les travailleurs de la plantation de Panjang.

Récemment, l'entreprise a pris des mesures dans 21 pays, dont l'Indonésie et les Philippines, pour améliorer les conditions de sa chaîne d'approvisionnement en s'engageant à fixer des salaires minimums décents de référence pour les agriculteurs.

Toutefois, elle ne s'est pas explicitement engagée à veiller à ce que des salaires décents soient payés à ses fournisseurs et agriculteurs directs.

Cette année, en Turquie, des syndicats se sont unis pour sauver les emplois de 28 personnes injustement licenciées par Nestlé à cause de leurs activités syndicales.

Cette même année, au Japon, des travailleurs ont accusé la société d'ingérence directe qui a mené à la dissolution d'un syndicat pour être remplacé par une « association d'employés ».



## Nike, Inc.

**Activités:** Sports et loisirs

**Produits:** Nike air trainers, matériel sportif

**Siège:** Beaverton, États-Unis d'Amérique

**Recettes (2014):** 27,8 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Mongolie

**Avoirs en liquide (2014):** 5,1 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 2,5 millions de travailleuses et de travailleurs de 1.020 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 3,4 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 48.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 2,5 millions de personnes – plus que la population de Paris intra-muros

**Rémunération du PDG:** 19,5 millions USD

**Évasion fiscale:** On estime à 2,1 milliards USD l'impôt à payer aux États-Unis si les bénéfices définitivement réinvestis à l'étranger étaient rapatriés.

Ayant débuté ses activités par la vente de chaussures dans un coffre de voiture, la société Nike Inc. est devenue le plus grand vendeur de chaussures et des vêtements de sport dans le monde.

La multinationale basée aux États-Unis conçoit, développe et commercialise des produits Nike, Jordan, Converse et Hurley, et compte sur la production externalisée de 709 usines dans 44 pays, presque toutes en Asie.

Les usines contractées par Nike emploient plus d'un million de travailleuses et de travailleurs au Vietnam, en Chine et en Indonésie, ainsi que dans 40 autres pays. Elle emploie plus de 2,5 millions de personnes le long de sa chaîne d'approvisionnement au Bangladesh, au Cambodge, en Indonésie, à Hong Kong et aux Philippines.

Au fil des années, la réputation de la société a été ternie par des accusations d'ateliers clandestins et de travail des enfants dans des usines de fournisseurs de Nike dans les années 1990 et au début des années 2000. En 2005, Nike a publié la liste des usines qui fabriquent ses produits, la première entreprise du secteur à le faire.

En 2011, des travailleuses à l'une des usines qui fournissent Nike en Indonésie ont déclaré aux médias qu'elles étaient giflées, frappées et maltraitées pendant qu'elles confectionnaient des chaussures Converse pour 50 centimes de l'heure.

L'année dernière, l'une des plus importantes grèves survenues en Chine continentale s'est produite à l'usine de Yue Yuen, qui emploie 70.000 personnes confectionnant, notamment, des chaussures pour Nike.

Néanmoins, la société s'est engagée à respecter la liberté syndicale en Indonésie et a limité l'utilisation de contrats à court terme parmi ses fournisseurs à 15 %, ce qu'aucune autre marque n'a fait.

Dans les audits que Nike mène chez ses fournisseurs, les salaires et les heures supplémentaires excessives représentent huit infractions enregistrées sur dix. La société a refusé de se joindre à l'Accord Bangladesh.





## Procter & Gamble

**Activités:** Articles ménagers

**Produits:** Pampers, Tide, Head & Shoulders, Gillette, Duracell

**Siège:** Cincinnati, États-Unis d'Amérique

**Revenue (2014):** 83 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Liban

**Avoirs en liquide (2014):** 10,7 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 8 millions de travailleuses et de travailleurs de 669 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 12,6 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 118.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 8 millions de personnes (estimation)

**Rémunération du PDG:** 19,5 millions USD

**Évasion fiscale:** 44,4 milliards USD sont définitivement réinvestis à l'étranger sans être soumis à l'impôt aux États-Unis. Une partie de cette somme se trouverait dans des paradis fiscaux où la société a des filiales, comme l'Irlande et le Luxembourg.

Depuis ses débuts où la société produisait des savons et des bougies pour les soldats pendant la guerre civile américaine, Procter & Gamble est devenue la plus grande entreprise d'articles ménagers et de produits d'hygiène personnelle au monde.

La multinationale basée à Cincinnati vend des biens de consommation dans plus de 180 pays, dont des marques comme Pampers, Head & Shoulders, Gillette et Duracell.

Elle emploie 118.000 personnes à leur fabrication dans plus de 40 pays, y compris la Chine, l'Inde, l'Indonésie et les Philippines. Sa chaîne d'approvisionnement est impressionnante: l'année dernière, la société a acheté pour 58 milliards USD de produits auprès de 80.000 fournisseurs, formant une chaîne d'approvisionnement de 8 millions de personnes.

En 2011, P&G a reçu une amende de 211 millions d'euros pour s'être entendue sur les prix avec Unilever et Henkel.

La société soutient ouvertement les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ses directives pour les fournisseurs abordent les salaires, les heures de travail et la liberté syndicale.

Toutefois, P&G ne publie pas les résultats des audits de ses fournisseurs ni ne fournit de détails relatifs aux actions qu'elle mène pour résoudre les problèmes de salaires insuffisants et d'heures supplémentaires excessives.

P&G se fournit également en matières premières, comme de l'étain, du tantale, du tungstène et de l'or, auprès de fonderies indonésiennes, ce qui suggère que certains approvisionnements dans le pays peuvent avoir été faits dans des zones où il y a des accidents miniers et des morts, et où il y a régulièrement des cas de travail des enfants.



## Yue Yuen Industrial Holdings

### faisant partie de la société Pou Chen

**Activités:** Biens personnels

**Produits:** Chaussures pour Nike, Adidas et Reebok

**Siège:** Taichung City, Taïwan

**Recettes (2014):** 7,8 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Érythrée

**Avoirs en liquide (2014):** 1,5 milliard USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 413.000 travailleuses et travailleurs de 1.816 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 93 millions USD

**Salariés de l'entreprise:** 413.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:**<sup>15</sup> Entreprise verticalement intégrée<sup>16</sup>,

**Rémunération du PDG:** Non disponible auprès de sources publiques

**Évasion fiscale:** Inconnue

La société Pou Chen est le plus grand fabricant de chaussures au monde, confectionnant des chaussures pour de grandes marques comme Nike, Adidas, Reebok, Puma, New Balance, Converse, Asics, Clarks, Timberland, Crocs et Salomon.

Filiale de la société basée à Taïwan, Yue Yuen Industrial Holdings représente un cinquième du marché mondial de la chaussure,

confectionnant des chaussures pour 60 marques internationales.

Elle emploie plus de 400.000 personnes et sa production asiatique est principalement basée en Chine, en Indonésie, au Bangladesh, au Cambodge, au Myanmar et au Vietnam. Pou Chen emploie directement un nombre impressionnant de personnes, mais a peu de contrôle sur les marchés de consommation – la situation inverse de sociétés comme Nike ou H&M.

Elle ne publie que très peu d'informations à propos des droits de son personnel et ne lui garantit pas un salaire décent.

En 2014, la société a déclenché l'une des plus importantes grèves en Chine continentale: 40.000 travailleuses et travailleurs ont protesté pendant deux semaines à cause des faibles salaires et du manque de sécurité sociale.

En 2015, de grandes grèves ont eu lieu dans ses usines chinoises et vietnamiennes. En 2011, un audit en Indonésie a confirmé des cas de violence physique, de harcèlement sexuel et de paiement d'honoraires à des agences de recrutement illégales. Elle fait régulièrement l'objet de plaintes au Cambodge en raison de conflits sociaux.

Pou Chen a également été accusée d'avoir refusé à des femmes enceintes de prendre un jour de congé payé tous les mois pour leur suivi médical et de mal rémunérer les congés.



## Samsung Electronics

**Activités:** Électronique

**Produits:** Téléphones, télévisions, composants

**Siège:** Séoul, Corée du Sud

**Recettes (2014):** 188,5 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Équateur

**Avoirs en liquide (2014):** 58,5 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 1,5 million de travailleuses et de travailleurs de 19.500 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 3,2 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 286.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 1,5 million de personnes (estimation)

**Rémunération du PDG:** 7,8 millions USD

**Évasion fiscale:** Les cadres de Samsung sont suspectés d'avoir établi des sociétés fictives dans des paradis fiscaux. En 2015, les cadres supérieurs du groupe Samsung ont fait l'objet d'une enquête officielle en raison d'allégations de délit d'initié.

Samsung Electronics est la deuxième plus grande entreprise au monde en termes de recettes et le plus grand fabricant de smartphones.

La société emploie plus de 285.000 personnes à la fabrication de smartphones, d'appareils électroménagers et de composants électroniques. Ses activités s'étendent sur 220 sites sur le globe et près de deux tiers de sa main-d'œuvre se situe en Asie.

Plus de 90 % de sa production est réalisée en interne, contrairement à la plupart de ses concurrents qui externalisent leur production. Néanmoins, on estime que ses dépenses annuelles chez des fournisseurs de 135 milliards USD ont des effets sur au moins 1,5 million de travailleuses et de travailleurs par l'intermédiaire de sous-traitants.

Samsung s'est attiré des critiques pour son opposition à la syndicalisation de son personnel et est ouvertement antisyndicale.

En 2011, deux salariés de Samsung Electronics se sont suicidés en sautant des logements de l'entreprise. En 2014, la société a accepté d'indemniser d'anciens travailleurs d'usines de semi-conducteurs, atteints de cancers liés à des expositions à des produits chimiques, mais ne semble pas avoir procédé à des indemnisations dans tous les cas.

Samsung compte aussi sur des fournisseurs dans des pays asiatiques comme la Chine, la Corée du Sud et l'Indonésie. En Corée du Sud, on estime qu'elle emploie 8.000 personnes par l'intermédiaire de sous-traitants internes à plus faibles coûts. Cette pratique a été déclarée illégale chez un autre fabricant coréen, Hyundai.

On a dénombré des décès de travailleurs dans des usines indonésiennes où il y a aussi des allégations de pratiques antisyndicales. De la même façon, des fournisseurs indonésiens font preuve d'antisyndicalisme et il y a eu des cas de salaires payés sous le seuil minimum prescrit.



## Seven & I Holdings

**Activités:** Grande distribution

**Produits:** Alimentation, accessoires

**Siège:** Tokyo, Japon

**Recettes (2014):** 55,3 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Paraguay

**Avoirs en liquide (2014):** 8,3 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 370.000 travailleuses et travailleurs de 11.200 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 511,8 millions USD

**Salariés de l'entreprise:** 148.594 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 370.000 personnes dans des magasins franchisés et sous licence (estimation)

**Rémunération du PDG:** Non disponible auprès de sources publiques

**Évasion fiscale:** Inconnue

Seven & I Holdings est le groupe basé à Tokyo gestionnaire, franchiseur et preneur de licence pour plus de 55.000 magasins de proximité 7-Eleven, servant 57 millions de consommateurs par jour dans 16 pays.

Son enseigne est fortement présente en Asie, y compris à Hong Kong, aux Philippines, en Corée du Sud et en Indonésie.

Dans ces pays, les salariés de 7-Eleven sont employés par différentes entreprises qui disposent d'accords de licence avec la société japonaise Seven & I.

Les magasins de proximité dans ces pays paient des salaires faibles et insuffisants à leurs employés et la chaîne 7-Eleven a aussi été confrontée à ce genre d'allégations.

Une enquête du ministère de l'Emploi sud-coréen sur les magasins de proximité a établi des infractions liées à des salaires inférieurs au salaire minimum dans près d'un quart des magasins 7-Eleven visités.

En Australie, il a été révélé que deux tiers des magasins sous licence 7-Eleven payaient délibérément leurs salariés moins de la moitié du salaire minimum et que certaines personnes travaillaient jusqu'à 16 heures par jour sans véritable pause.

En 2012, lorsque Hong Kong a adopté la loi sur le salaire minimum, la ferme laitière sous licence 7-Eleven n'a pas modifié sa convention relative au partage des revenus avec ses franchisés, donnant ainsi la possibilité à des gérants de magasin peu scrupuleux de contourner l'augmentation du salaire minimum.





## Siemens

**Activités:** Services industriels généraux

**Produits:** Services, production d'électricité, soins médicaux, trains

**Siège:** Munich, Allemagne

**Recettes (2014):** 90,8 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Liban

**Avoirs en liquide (2014):** 9,7 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 4,5 millions de travailleuses et de travailleurs de 1.077 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires:** 2,7 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 343.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 4,5 millions de personnes (estimation)

**Rémunération du PDG:** 7,1 millions USD

**Évasion fiscale:** Inconnue

Siemens est la plus grande société d'ingénierie d'Europe et ses principales activités se situent dans le secteur industriel, dans la production électrique, les soins médicaux et les infrastructures urbaines.

Le conglomérat allemand est plus connu pour ses équipements de diagnostic médical, ses technologies liées aux combustibles fossiles comme aux énergies renouvelables, les trains et la surveillance des entrepreneurs de construction sur des chantiers de projets.

Le groupe emploie 343.000 travailleuses et travailleurs dans 289 sociétés réparties dans le monde et est surtout présent en Asie grâce à des plateformes en Chine, en Indonésie et aux Philippines.

# SIEMENS

Sa chaîne d'approvisionnement est vaste: l'année dernière, la société a acheté pour 37 milliards d'euros de biens auprès de 90.000 fournisseurs, en général dans des pays en développement.

La réputation de Siemens a été ternie à la fin des années 2000 alors qu'elle a participé à un cartel pour s'entendre les prix et a dû payer des amendes records de 1,34 milliard USD pour corruption grave.

Elle a signé des accords-cadres internationaux en vue du respect des droits fondamentaux des travailleurs.

Siemens assure qu'elle fait ce qu'elle peut pour que ces principes soient étendus à sa chaîne d'approvisionnement qui manque de transparence. Les fournisseurs doivent adhérer au code de conduite de Siemens, mais les dispositions relatives aux salaires y sont vagues. Pour les syndicats, le fait de trop se fier à des autoévaluations rend le personnel vulnérable.

Les résultats des audits ne sont ni résumés ni communiqués. Plus loin, le long de sa chaîne d'approvisionnement, le manque de transparence de Siemens au niveau de son approvisionnement en matières premières pose des soucis.

## Starbucks Corporation

**Activités:** Alimentation et boissons

**Produits:** Café

**Siège:** Seattle, États-Unis d'Amérique

**Recettes (2014):** 16,4 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Niger

**Avoirs en liquide (2014):** 1,7 milliard USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 845.000 travailleuses et travailleurs de 1.006 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 1,6 milliard USD

**Salariés de l'entreprise:** 191.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** Plus de 845.000 personnes dans des magasins sous licence et le long de la chaîne du café

**Rémunération du PDG:** 21,5 millions USD

**Évasion fiscale:** Au Royaume-Uni, la société n'a payé que 8,6 millions de livres sterling d'impôts en 14 ans, alors qu'elle a vendu pour plus de 3 milliards de livres sterling et son cas est en cours d'examen aux Pays-Bas.

Starbucks est le plus grand torréfacteur, distributeur et vendeur de café au monde. Dans 65 pays, Starbucks Corporation gère 21.366 magasins, soit environ 330 points de vente par pays.

La société a été critiquée pour sa fiscalité, surtout en Europe.

Quand il a été rendu public que Starbucks n'avait payé que 8,6 millions de livres sterling d'impôts au Royaume-Uni en 14 ans, malgré un chiffre d'affaires de 3 milliards de livres, des boycotts et des protestations ont eu lieu dans le pays. Plus tard, Star-

bucks a proposé de régler une « somme considérable » d'impôts en 2013 et en 2014.

La société fait actuellement l'objet d'une enquête aux Pays-Bas où elle transfère une grande partie de ses activités pour des raisons fiscales.

La chaîne basée à Seattle est fortement présente en Asie où elle emploie 80.000 personnes rien qu'en Chine. Elle compte aussi sur l'Asie pour lui fournir son café, son thé et des produits manufacturés. Les détenteurs de licence en Asie sont en général de grandes entreprises gérant plusieurs marques occidentales et s'appuyant sur un nombre imposant de travailleuses et de travailleurs.

Certaines d'entre elles n'ont pas bonne réputation en matière de droits au travail, comme le Groupe Maxim qui détient la licence pour Hong Kong et le Vietnam, et qui a été accusé de ne fournir aucune prestation à son personnel.

En Corée du Sud, Starbucks a pour partenaire Shinsegae, une société critiquée pour ses activités antisyndicales.

La politique relative aux droits humains de Starbucks s'applique au personnel, mais n'exige pas des détenteurs de licence qu'ils l'appliquent.

La société a aussi été impliquée dans plusieurs conflits du travail et grèves aux États-Unis où elle essaie d'éviter les syndicats. Elle est connue pour ses contrats sans horaires au Royaume-Uni.





## Tesco

**Activités:** Détaillant de produits alimentaires et de médicaments

**Produits:** Supermarchés et produits de sa propre marque

**Siège:** Cheshunt, Royaume-Uni

**Recettes (2014):** 106 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Ghana

**Avoirs en liquide (2014):** 4,3 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 2,1 millions de travailleuses et de travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement de 1.024 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 1,9 milliard USD

**Salariés de l'entreprise:** 510.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 2,1 millions de personnes (estimation)

**Rémunération du PDG:** 3 millions USD

**Évasion fiscale:** Estimée à 20 millions de livres sterling par an au Royaume-Uni grâce à ses partenariats suisses. En 2013, Tesco disposait de 107 filiales dans des paradis fiscaux.

En termes de bénéfices, le supermarché multinational d'origine britannique est le plus grand détaillant du monde. Tesco vend des produits à 85 millions de clients par semaine, ce qui représente plus que la population entière d'Allemagne.

L'année dernière, les 7.300 points de vente de Tesco employaient plus 510.000 personnes au Royaume-Uni, en Asie et en Europe. Sa présence est surtout marquée au Royaume-Uni où la société domine le marché, détenant au moins un tiers du marché.

Au fil des années, Tesco s'est diversifiée et est passée d'un simple supermarché à une entreprise qui vend à bas prix une vaste gamme de produits sous licence et de la marque Tesco, dont de l'électronique, des jouets, des vêtements, des denrées alimentaires et du mobilier.



En 2007, Tesco a fait l'objet d'une enquête, car la société était soupçonnée de s'être entendue sur le prix avec d'autres supermarchés britanniques. Ses programmes d'évasion fiscale grâce à des partenariats suisses, lui permettant de soustraire 20 millions de livres aux autorités fiscales britanniques, lui ont aussi attiré les foudres.

La multinationale compte sur des fournisseurs dans plus de 70 pays, surtout en Asie (Bangladesh, Cambodge, Indonésie, Chine, Thaïlande et Inde).

Tesco a pris quelques mesures positives par rapport aux salaires le long de sa chaîne d'approvisionnement, notamment en étant le premier détaillant à promettre un salaire décent d'ici 2017 à des travailleurs bananiers, mais cette mesure n'a pas été étendue à la main-d'œuvre de sa chaîne d'approvisionnement en vêtements.

L'année passée, la réputation de Tesco a été ternie par des révélations sur son fournisseur de crevettes en Thaïlande, CP Foods, qui achetait de la farine de poissons à des fournisseurs associés à des cas d'esclavage au Myanmar. D'autres détaillants ont cessé leurs relations avec CP Foods, mais pas Tesco, expliquant qu'elle préférerait travailler avec des fournisseurs et mener des audits chez tous les fabricants d'aliments pour crevette en Thaïlande qui entrent dans les chaînes d'approvisionnement britanniques et connexes.

## Walmart

**Activités:** Grande distribution

**Produits:** Magasins à prix réduits et hypermarchés

**Siège:** Arkansas, États-Unis d’Amérique

**Recettes (2014):** 485,6 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Vietnam

**Avoirs en liquide (2014):** 9,1 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 2,2 millions de travailleuses et de travailleurs de 2.000 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 7,2 milliards USD

**Salariés de l’entreprise:** 2,2 millions de personnes, la population de Paris intra-muros

**Travailleurs dans la chaîne d’approvisionnement:** 10 millions de personnes (estimation)

**Rémunération du PDG:** 19,3 millions USD

**Évasion fiscale:** Un milliard USD échappent aux autorités fiscales américaines tous les ans. Il semble que la société se serve de 78 filiales pour héberger 76 milliards USD de bénéfices étrangers.<sup>17</sup>

Walmart est le plus grand détaillant et employeur au monde; elle occupe aussi la première place des sociétés en termes de recettes. L’année dernière, la société multinationale a généré 486 milliards USD de chiffre d’affaires.

Walmart emploie 2,2 millions de personnes dans plus de 11.000 magasins dans 27 pays.

Le pouvoir d’achat de la société la place au centre de la logistique mondiale des chaînes d’approvisionnement. Son siège à Bentonville a été surnommée “Vendorville”, car 1.300 fournisseurs sont venus installer des bureaux dans cette petite ville de l’Arkansas pour se rapprocher de leur principal client.

Walmart achète des volumes énormes de produits de marque, y compris de l’électronique, des jouets, des vêtements, des aliments et du mobilier. Elle est aussi le plus important acheteur de marques privées aux États-Unis. Par exemple, ses achats représentent 14 % de la totalité des recettes de Procter & Gamble.

La société a été critiquée pour son modèle commercial qui détruirait le commerce de détail indépendant dans les petites villes, quelques années après l’ouverture d’un magasin Walmart.

Un rapport de l’Université de Pennsylvanie de 2004 a établi que les comtés américains comptant des magasins Walmart voyaient leur taux de pauvreté croître par rapport à ceux qui n’en ont pas, probablement à cause du déplacement des travailleurs, d’un manque d’esprit d’initiative au niveau local ou d’une diminution du capital social.

Une autre étude américaine a montré que les prix dans un magasin Walmart récemment installé dans une ville étaient 17 % moins élevés que ceux pratiqués dans un autre point de vente bien établi où la concurrence a déjà été anéantie.

Quant à la fiscalité, des rapports récents soulignent que Walmart dispose d’un réseau de 78 filiales et succursales dans des paradis fiscaux où la société abrite 76 milliards USD de bénéfices étrangers<sup>18</sup>.



Quant à la main-d’œuvre, Walmart a été critiquée pour ses salaires de misère, les piètres conditions de travail, les soins médicaux insuffisants et l’hostilité envers le personnel et les syndicats caractérisée par des punitions illégales infligées aux grévistes et des formations des cadres pour qu’ils critiquent les organisations syndicales auprès des nouveaux employés. Environ 70 % des salariés quittent l’entreprise au bout d’un an<sup>19</sup>.

Les contribuables américains offriraient environ un milliard USD par an en prestations de bien-être au personnel de Walmart en raison des faibles salaires et prestations.

Après la catastrophe du Rana Plaza, Walmart a refusé de rejoindre l’Accord Bangladesh et a préféré s’associer à une initiative menée par des sociétés à laquelle aucun syndicat ne participe. Étant pourtant le plus grand détaillant au monde, la société n’a donné qu’un million USD au fond pour les victimes du Rana Plaza.

Les engagements sociaux de la société envers sa chaîne d’approvisionnement se sont révélés défaillants. Les normes internes de Walmart pour ses fournisseurs sont différentes pour chaque pays, signifiant que les normes de sécurité des immeubles au Bangladesh sont moins strictes que dans d’autres pays.

Même si la société a reconnu des externalisations non autorisées, elle s’approvisionne en produits de la mer auprès de Thai Union, une entreprise connue pour se fournir dans une région indonésienne où, selon les Nations Unies et les États-Unis, chaque poisson vendu est associé à l’esclavage.

Nombre de ces esclaves proviennent du Myanmar, transitent par la Thaïlande pour finir dans l’industrie de la pêche en Indonésie.







## The Walt Disney Company

**Activités:** Médias

**Produits:** Jouets, vêtements, mobiliers, loisirs, parcs à thème

**Siège:** Burbank, Californie

**Recettes (2014):** 48,8 milliards USD

**Pays de valeur équivalente:** Cambodge

**Avoirs en liquide (2014):** 3,4 milliards USD, dont la moitié pourrait servir à augmenter les salaires de 3 millions de travailleuses et de travailleurs de 1.172 USD sur une année.

**Espèces restituées aux actionnaires (2014):** 8 milliards USD

**Salariés de l'entreprise:** 180.000 personnes

**Travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement:** 1,45 million de personnes (estimation)

**Rémunération du PDG:** 46,5 millions USD

**Évasion fiscale:** Une politique fiscale agressive, mais légale lui permet de ne payer qu'un taux d'imposition de 0,3 % sur plus d'un milliard d'euros de bénéfices.

The Walt Disney Company a créé quelques-uns des personnages animés préférés et est depuis devenue une multinationale de médias de masse et de loisir.

C'est aussi une entreprise de commercialisation et, au niveau mondial, elle est celle qui accorde le plus de licences pour des produits de marque, comme des jouets, des vêtements et du mobilier.

Les produits Disney sont fabriqués dans approximativement 29.000 usines réparties dans plus de 100 pays, dont un peu moins d'un tiers sont en Chine.

Les vendeurs Disney ont des installations à Hong Kong, en Indonésie et aux Philippines. On pense que les détenteurs de licences Disney utilisent aussi des usines dans ces pays, mais cette information n'est pas publiée.

Disney a une politique fiscale agressive, mais légale et trans-



WALT DISNEY World Company

fère ses bénéfices par le Luxembourg, lui permettant de n'être réellement taxée qu'à 0,3 % sur plus d'un milliard d'euros de bénéfices.

La société n'est pas parvenue à garantir des salaires appropriés le long de sa chaîne d'approvisionnement, et ne fait pas mention d'un salaire vital dans son code de conduite. Des audits de ses installations ont révélé des infractions courantes de ce code en termes de salaires minimums et d'heures supplémentaires.

Une enquête récente d'une usine chinoise produisant des jouets pour Disney a conclu que les droits au travail chez ses fournisseurs de jouets pourraient se détériorer par rapport à d'autres industries. Disney explique que sa capacité à changer les choses est limitée aux entreprises avec qui elle entretient des relations à long terme. Mais, la majorité des produits Disney sont confectionnés par des entreprises dont les unités de production « changent constamment ».

Disney s'est retirée du Bangladesh lorsque le pays a rejoint une liste de pays fournisseurs dont les usines participent au programme Better Work de l'OIT et de la Société financière internationale. Cette décision implique que Disney n'a pas voulu aider l'industrie textile du Bangladesh à devenir plus sûre.

L'entreprise a aussi refusé d'indemniser les victimes de l'incendie de l'usine Tazreen, pourtant l'un de ses fournisseurs avant de quitter le Bangladesh.

## Rachats d'actions: de quelle façon les avoirs en liquide ne sont pas investis dans les salaires

Les plus grandes sociétés multinationales du monde pourraient changer les relations commerciales pour que les travailleuses et les travailleurs de leurs chaînes d'approvisionnement en bénéficient davantage.

À la fin de 2014, les avoirs en liquide des 5.000 plus grandes multinationales du monde étaient estimés à 4.400 milliards USD, presque le double d'avant la crise financière<sup>20</sup>.

Les sociétés peuvent choisir de mettre cet argent dans les poches des actionnaires en rachetant les actions ou en distribuant des dividendes. Mais, elles peuvent aussi choisir d'investir dans leurs propres activités, des dépenses en capital, ce qui pourrait inclure de bâtir des relations à long terme avec des fournisseurs et de réduire le travail précaire.

Aux États-Unis, les entreprises remplissent les poches des actionnaires en recourant plus que jamais à des rachats d'actions: l'année 2015 est en voie d'atteindre la somme de 1.200 milliards USD de rachats d'actions annoncés, battant ainsi le record de 2007 de 863 milliards USD.

En avril 2015, Apple et General Electric ont lancé des nouveaux programmes de rachats pour une valeur de 50 milliards USD chacun, les plus importants jamais effectués pour une société<sup>21</sup>.

Les sociétés multinationales disposent de la richesse nécessaire pour garantir des conditions de travail et des emplois décents au moment où elles entament une relation contractuelle avec des fournisseurs.





## 4. Preuves de travail forcé dans les chaînes mondiales d'approvisionnement

### Travail forcé, des champs à l'assiette

La majeure partie des supermarchés écoulent leurs marchandises en utilisant de jolies images du monde rural. Les emballages montrent des champs verts, des paysans joviaux et des vaches heureuses. Les publicités mettent en scène un sens de la communauté et de la cohésion – le monde agricole remplit harmonieusement l'assiette de consommateurs satisfaits, alors que les familles sont heureuses et reconnaissantes de goûter à de bons aliments à un prix abordable.

Mais, la réalité est bien décevante, car sous la surface, se cache un monde d'exploitations et de violences. D'Espagne<sup>22</sup> jusqu'en Corée du Sud<sup>23</sup>, en passant par l'Italie<sup>24</sup>, les États-Unis<sup>25</sup> et le Royaume-Uni<sup>26</sup>, les travailleurs agricoles subissent des abus et la coercition, et sont sous-payés. Que les enquêtes soient menées par des universitaires, des syndicats ou des ONG, les conclusions sont invariablement les mêmes: le travail illégal, voire forcé, est la norme dans l'agriculture plutôt qu'une exception<sup>27</sup>. Les produits que vendent les supermarchés proviennent d'un monde bien loin d'être libre de toute exploitation, bien différent de l'harmonie joyeuse qu'ils vantent.

Pour ne citer qu'un seul exemple récent, des recherches menées par des universitaires britanniques pour la Fondation Joseph Rowntree<sup>28</sup> révèlent le caractère courant des servitudes pour dettes, des actes de violence, des manœuvres d'intimidation, des heures de travail excessives et des pourvoyeurs de main-d'œuvre violents. Les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables. Aucun supermarché ne peut prétendre que ses chaînes d'approvisionnement sont exemptes de telles pratiques.

L'analyse des causes de cette situation pointe du doigt la concentration du marché. Le système alimentaire mondial ressemble à un sablier: à la base, une foule de fermiers produisent pour vendre à des consommateurs en nombre au sommet. Mais, toutes les transactions doivent passer par un goulet d'étranglement que forme un petit nombre de gigantesques supermarchés.



▲ Photo: Greenpeace

Ces derniers disposent d'un pouvoir sans précédent qui leur permet d'imposer des conditions commerciales relevant de l'exploitation. Ils imposent des contrats rudes et exigent des prix bas – une situation qui aboutit à la sous-traitance, à l'illégalité, et à la précarisation et à l'exploitation de la main-d'œuvre. Comme l'explique Sébastien Rioux, spécialiste de l'alimentation: « *Les détaillants règnent sur la production alimentaire mondiale [...] et génèrent le climat d'insécurité dans lequel le travail forcé s'épanouit. Ces travailleurs forcés ne sont pas les victimes d'individus avides et sans aucun sens moral, ils sont la réalité vivante d'un environnement économique violent où les profits en hausse des détaillants alimentaires, ainsi que leur pouvoir croissant sur le marché vont de pair avec l'insécurité et la pauvreté chroniques des producteurs*<sup>29</sup>. »



## L'exploitation dans vos produits électroniques

Les géants de l'électronique s'attèlent à fournir aux consommateurs « le bon produit, conçu de la bonne façon. » Des sociétés comme Apple ne font pas que vous vendre des objets – un iPhone ou un MacBook –, ils vous vendent une idée. L'idée que tous vos achats sont bons, tant au niveau moral qu'économique. Elles veulent vous faire croire qu'en venant d'acheter cet objet, vous avez non seulement fait une affaire, mais que cela a aussi des répercussions positives pour l'homme ou la femme qui l'a produit puisqu'il a été conçu dans les bonnes conditions, par des travailleurs correctement traités.

Apple le fait savoir haut et fort dans son dernier rapport sur la responsabilité des fournisseurs: « *Pour confectionner de grands produits, nous estimons qu'il est essentiel de les construire en respectant l'éthique et en étant responsables vis-à-vis de l'environnement* »<sup>30</sup>. Pour Samsung, la philosophie de ses fournisseurs est « ouverte et juste », centrée sur le respect des droits du personnel<sup>31</sup>, alors que Philips vante son engagement à l'égard de toutes les normes internationales du travail<sup>32</sup>.

Pourtant, souvent ces idéaux ne se retrouvent pas dans la réalité. De récentes recherches menées par des universitaires<sup>33</sup> et des sociétés d'audit<sup>34</sup> ont montré que les infractions au droit du travail étaient fréquentes dans les chaînes d'approvisionnement du secteur électronique, surtout en Asie de l'Est.

La Malaisie exporte massivement des biens électroniques et la plupart des plus grandes multinationales se fournissent dans le pays. Nombre d'entre elles y détiennent et y gèrent leurs propres installations. Toutefois, en dépit d'un contrôle soi-disant étroit de ces infrastructures, les abus y sont fréquents. Vérité, une ONG d'audit éthique, a récemment mené des recherches de grande ampleur auprès de fournisseurs malais en se basant sur un échantillon représentatif de 500 travailleuses et travailleurs. Elle en a conclu qu'environ un tiers étaient dans des situations de travail forcé. Nombre d'entre eux avaient subi des servitudes pour dettes pour obtenir un emploi et, une fois sur place, subissaient encore plus d'abus. Les conditions de vie sont médiocres, les travailleuses sont victimes de harcèlements sexuels, et les migrants font des heures supplémentaires sans être payés, craignant de perdre leur emploi.



Tout en refusant de citer et de blâmer une société en particulier, le directeur exécutif de Verité, Dan Viederman, reconnaît que ces pratiques touchent presque toutes les marques internationales qui travaillent ou se fournissent en Malaisie. « Cette enquête nous a poussés à conclure que le travail forcé dans ce secteur était généralisé », explique-t-il. « Il y a un risque élevé de rencontrer du travail forcé dans toutes les entreprises actives dans ce secteur en Malaisie. »<sup>35</sup>

Apple se fournit principalement en Chine. Elle a recours à de grandes sociétés présentes dans tout le pays, comme Foxconn, qui emploient des millions de personnes. Malgré leur engagement fort médiatisé envers une production éthique, des recherches menées par des ONG et des universitaires révèlent une litanie d'infractions à la législation du travail dans les usines chinoises qui fournissent Apple.

Il s'agit d'heures supplémentaires forcées, du sous-paiement de la couverture sociale ou de l'assurance médicale, de l'utilisation illégale et non déclarée d'étudiants, d'intimidations régulières de la part de la direction, de l'impossibilité de démissionner en obtenant les prestations dues, et d'aucune véritable possibilité pour le personnel de trouver des solutions à leurs problèmes. Dans les usines de Foxconn, à Chengdu, les personnes qui polissent les boîtiers en aluminium de l'iPad le font sans aucun équipement de sécurité approprié, ce qui les expose quotidiennement à de la poussière d'aluminium. En 2011, l'accumulation de cette poussière dans le système de ventilation d'une usine a provoqué une explosion qui a causé la mort de quatre personnes.

Un des facteurs créant ces conditions est la pression qu'Apple exerce sur ses fournisseurs. Leur existence dépend des contrats d'Apple qui en profite pour mener la danse. Pour gagner la bataille contre son concurrent, Samsung, Apple fixe les prix et le calendrier pour la livraison des produits. Il arrive donc que cette situation fasse peser des pressions énormes sur les fournisseurs comme Foxconn,

qui sont ensuite transmises au personnel qu'il subit sous la forme d'heures supplémentaires et de mise en danger de leur santé et de leur sécurité. Dans ce contexte, lorsqu'un consommateur américain débourse 499 USD pour un iPad, Apple empoche 150 USD, ses fournisseurs touchent 75 USD, alors que le travailleur chinois moyen ne perçoit que 8 USD.

## Des détaillants voraces

À l'instar des industries agricole et électronique, la concentration du marché dans le commerce de détail pose d'énormes problèmes aux fournisseurs plus bas sur la chaîne d'approvisionnement et à la main-d'œuvre en imposant le système du haut vers le bas. En effet, le pouvoir sans égal des sociétés de premier rang leur permet d'imposer les prix et les conditions, d'exiger une production en flux tendus, voire d'annuler des commandes, et rend risquée la vie sur une chaîne logistique dominée par un détaillant.

De tous les plus gros détaillants, Walmart illustre particulièrement bien cette voracité. Plus important vendeur au détail, Walmart s'approvisionne auprès de dizaines de milliers de fournisseurs pour vendre auprès de plus de 100 millions de consommateurs. Même si l'enseigne prétend que « la sécurité et le bien-être des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement sont [sa] principale priorité »<sup>36</sup>, des recherches minutieuses d'universitaires et d'ONG dressent un tout autre bilan de la situation<sup>37</sup>.

Dans le rapport, *Walmart in China*, des spécialistes chinois et américains ont rendu compte des abus en matière de travail le long de la chaîne d'approvisionnement de Walmart et ont révélé que les audits superficiels que l'entreprise menait avaient bien peu d'effets en termes de protection des conditions de travail. Les heures supplémentaires obligatoires, les contraintes régulières et le harcèlement sont des caractéristiques inquiétantes. Mais, pire encore, une recherche de Yu Xiaomin et de Pun Ngai a indiqué qu'il n'y avait pas de différences notables entre les usines qui ont fait l'objet d'un audit de Walmart et les autres.

Au sein de vastes chaînes de produits du type de celles coordonnées par Walmart, les entreprises de premier plan imposent des contrats à très court terme, sanctionnent les fournisseurs en cas de retard et parfois, annulent des commandes avec très peu de préavis, voire aucun. Cela implique donc que les fournisseurs subissent des pressions énormes d'en haut, les incitant à adopter des pratiques de travail qui posent davantage de problèmes de par leur irrégularité et leur caractère abusif.

**Docteur Neil Howard**

*Institut universitaire européen*



▲ Photo: IndustriALL

## 5. Témoignage du Cambodge: les travailleurs faiblement rémunérés des chaînes mondiales d'approvisionnement

---



▲ Photo: CLC

Je travaille à l'usine Great Honour Textile depuis le 11 février 2004. J'ai commencé par un contrat d'essai de trois mois et en mai 2004, j'ai obtenu un contrat à durée indéterminée. Avant cela, j'ai travaillé dans l'usine Yang Wah I pendant une semaine, mais je suis partie parce qu'ils me faisaient travailler 12 heures par jour.

Mon salaire est de 128 USD par mois, sans heures supplémentaires. J'ai aussi droit à une indemnité de transport de 7 USD par mois et une prime d'assiduité 10 USD par mois. À cela s'ajoute également une prime d'ancienneté de 11 USD par mois, soit un USD par année passée au service de Great Honour. Une somme proportionnée est déduite de mon salaire et de ma prime d'assiduité

lorsque je m'absente avec autorisation. Je travaille du lundi au samedi, de 7 heures du matin à 16 heures trente, et je prends une pause déjeuner de 11 heures à midi trente. En décembre 2013, mon superviseur m'a dit que je ne pouvais plus faire d'heures supplémentaires, car il n'y avait pas assez de travail.

Mon salaire ne couvre pas mes besoins de base. Je dois gagner 177 USD par mois pour couvrir mes frais alimentaires et mon loyer.

Mon travail consiste à tricoter différentes parties d'un vêtement ensemble. Je dois faire 12 vêtements complets par jour, mais certains sont plus compliqués que d'autres et je prends parfois plus de temps. Lorsque je n'arrive pas à 12 vêtements en huit heures, mon superviseur m'insulte.

Je me suis électrocutée trois fois en touchant la machine avec laquelle je travaille, mais je ne me suis pas plainte à la direction.

Je ne peux pas prendre de pauses pendant mes heures de travail.

Deux fois, j'ai vu des superviseurs maltraiter physiquement un membre du personnel: la première fois, le directeur a bousculé un travailleur parce qu'il parlait trop, et la deuxième fois, le directeur a donné un coup de poing à quelqu'un qui parlait plus tôt, mais c'était après les heures de travail normales.

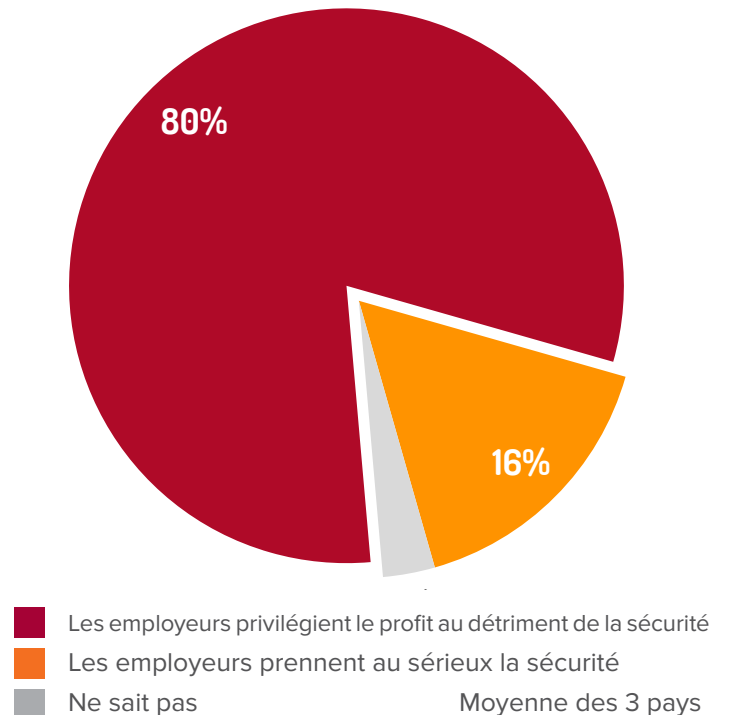
Je suis membre du CCAWDU depuis 2010 et sa secrétaire depuis 2011. Avant d'y adhérer, mon superviseur m'a menacée, me disant que je serais renvoyée si je m'inscrivais, et la direction continue de me harceler parce que je suis membre.

À la fin de 2010, 247 personnes ont été renvoyées parce qu'elles avaient signé une pétition pour demander que l'usine leur verse le salaire minimum légal. Le CCAWDU est parvenu à les faire réintégrer.

Depuis 2004, depuis que je travaille là, un inspecteur du travail vient tous les ans. Au moins deux fois, je savais qu'il travaillait pour des marques. Nous travaillons pour GU, United Colors of Benetton, New Look, Alia et Bershka. Les inspecteurs ne parlent jamais au personnel.

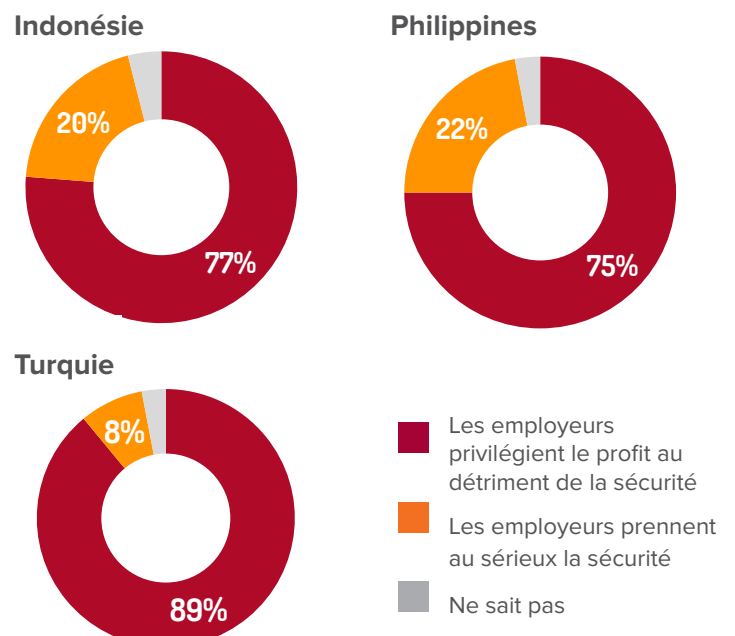
## Sondage d'opinion de la CSI Les entreprises privilégient le profit au détriment de la sécurité de leurs travailleurs

Indonésie, Philippines, Turquie



## Sondage d'opinion de la CSI Les entreprises privilégient le profit au détriment de la sécurité de leurs travailleurs (par pays)

Indonésie, Philippines, Turquie





## 6. Reportage sur un scandale – Un avant-goût des histoires

Que cela concerne votre téléphone portable ou les aliments que vous consommez, visionnez les histoires des travailleurs derrière les produits que vous utilisez tous les jours et partagez la campagne «Halte à la cupidité des entreprises» (#endcorporategreed).

### 1. Apple Inc – La tragédie humaine

Ils confectionnent les gadgets électroniques sur lesquels des milliards de personnes du monde entier comptent. Mais, qui prend soin des travailleuses et des travailleurs de la chaîne d’approvisionnement d’Apple ? Ce reportage exclusif s’intéresse à l’envers du décor et révèle les vraies histoires des personnes qui assemblent les produits qui font d’Apple Inc. l’une des sociétés les plus rentables au monde.

#endcorporategreed

<http://www.ituc-csi.org/apple-tragedy>



### 2. Un lieu de travail toxique – ASM International en Chine



Pendant deux ans, Ming Kunpeng a travaillé dans une usine détenue par la société hollandaise ASM International. Son patron lui a dit que les produits chimiques mortels qu’il utilisait tous les jours étaient sans danger. Après avoir vaincu une leucémie induite par une exposition aux produits chimiques, Ming s’est tué quand il a appris qu’ASM refusait de payer l’entièreté de ses frais médicaux.

#endcorporategreed

<http://www.ituc-csi.org/asm-toxic>

### 3. À la cave: T-Mobile USA, détenue par Deutsche Telekom Allemagne

Un homme est convoqué dans la cave d’un magasin new-yorkais. Interrogé par des directeurs de la société T-Mobile, on lui répète pendant des heures de voter « non » au syndicat. C’est l’histoire vraie de Harlem 7, un groupe de travailleurs qui se sont opposés à l’oppression de l’entreprise et ont voté la création d’un syndicat. T-Mobile USA est détenue par la société allemande Deutsche Telekom. Partagez cette vidéo et dites @Tmobile et @deutschetelekom que nous attendons mieux (#WeExpectBetter ), <http://www.weexpectbetter.org/?lang=fr>

<http://www.ituc-csi.org/dt-basement>



#### 4. McPrécieux – Pourquoi les travailleurs se battent-ils pour 15 dollars ?

**84 % des travailleurs de McDonald's déclarent avoir subi du vol salarial**



Quel est le coût réel des faibles salaires que verse McDonald's à son personnel? Visionnez cette vidéo et constatez le vrai besoin d'un salaire minimum vital.

[www.fightfor15.org](http://www.fightfor15.org)

<http://www.ituc-csi.org/McPriceless>



#### 5. Le véritable coût des prix bas chez Walmart

Comment Walmart parvient-il à vendre un t-shirt à seulement 5,97 USD ? Walmart est le plus grand vendeur au détail au monde et l'un des plus grands employeurs du globe. Pourtant, les salariés américains sont payés des salaires sous le seuil de pauvreté et le traitement de la main-d'œuvre de ses fournisseurs mondiaux est encore bien pire. Constatez le vrai coût des produits Walmart dans une chaîne d'approvisionnement qui s'appuie sur des piètres salaires, des entrepôts dangereux et une politique de réduction de coûts à l'extrême.

<http://www.ituc-csi.org/cost-walmart>



#### 6. Fabriqué au Kirghizistan



**Ils travaillent 12h par jour.**

Travaillant 12 heures par jour pour à peine 47 USD par semaine, les travailleurs du textile du Kirghizistan sont essentiels pour l'économie de ce pays d'Asie centrale. Environ 90 % de la main-d'œuvre de l'industrie des vêtements sont des femmes et la plupart viennent des zones rurales. Apprenez-en plus sur leur histoire et de quelle façon leur syndicat augmente la sécurité dans les usines et améliore leur vie professionnelle.

<http://www.ituc-csi.org/made-in-kyrgyzstan>



## 7. Le travail des enfants et les pierres précieuses d'Inde

Jaipur est la capitale de l'industrie des pierres précieuses en Inde. C'est là que des milliers d'enfants travaillent à tailler et polir des rubis, des opales, des émeraudes et d'autres pierres précieuses. Certains sont payés moins de 8 USD par mois dans une industrie qui pèse 39 milliards USD par an. Découvrez leurs histoires.

<http://www.ituc-csi.org/india-gemstones>



## 8. Citra Mina, quelle prise pour les travailleurs ?



Le géant de l'exportation de thons, Citra Mina, est l'un des plus grands fournisseurs de produits de la mer des Philippines. La compagnie gagne des milliards USD en vendant aux marchés européen, asiatique et nord-américain, alors que son personnel endure la triste réalité du travail précaire et des infractions aux normes de travail. Un reportage à ne pas manquer.

<http://www.ituc-csi.org/citra-mina>

## 9. Pratiques antisyndicales chez un fournisseur de Samsung et d'Apple

Aux Philippines, NXP, une société qui produit des puces pour Samsung et Apple, a licencié des travailleurs qui avaient demandé une augmentation salariale méritée. Réponse de la société? Harcèlements antisyndicaux. Mais, elle ne s'attendait pas à un tel soutien de la part du public pour les travailleurs philippins.

<http://www.ituc-csi.org/NXP-Philippines>



## Annexe

### Méthodologie

Voici la méthodologie qui a été utilisée pour identifier les 50 sociétés figurant parmi les plus grandes multinationales au monde et s'appuyant sur un personnel nombreux et/ou chaîne d'approvisionnement en Asie – surtout au Bangladesh, au Cambodge, en Indonésie, à Hong Kong et aux Philippines.

1. Identifier les sociétés reprises dans le FT Global 500 [www.ft.com/intl/cms/s/2/1fda5794-169f-11e5-b07f-00144feabdc0.html#axzz3q0dOHDHo](http://www.ft.com/intl/cms/s/2/1fda5794-169f-11e5-b07f-00144feabdc0.html#axzz3q0dOHDHo)
2. Conserver les sociétés présentes dans les secteurs suivants: 1. Boissons; 2. Électronique & équipement électrique; 3. Détaillant de produits alimentaires et de médicaments; 4. Producteurs de denrées alimentaires; 5. Services industriels généraux; 6. Grande distribution; 7. Équipements & services médicaux; 8. Transports industriels; 9. Articles de loisir; 10. Médias; 11. Biens personnels; 12. Produits pharmaceutiques; 13. Logiciels et services informatiques; 14. Matériel et équipement informatiques; 15. Voyage et loisirs.
3. Trier les sociétés selon qu'il s'agisse: 1. des 50 sociétés aux revenus les plus élevés et 2. des 50 plus grands employeurs.
4. Ajouter les sociétés étant les plus grands employeurs au monde selon les données compilées par S&P Capital IQ ([247wallst.com/special-report/2014/08/21/15-biggest-employers-in-the-world/](http://247wallst.com/special-report/2014/08/21/15-biggest-employers-in-the-world/))

5. Parmi les sociétés qui restent, identifier les grandes marques mondiales ([www.millwardbrown.com/BrandZ/2015/Global/2015\\_BrandZ\\_Top100\\_Chart.pdf](http://www.millwardbrown.com/BrandZ/2015/Global/2015_BrandZ_Top100_Chart.pdf)).  
Soixante-dix-neuf sociétés pouvaient être reprises dans au moins l'une des trois catégories suivantes: 1. les 50 sociétés aux revenus les plus élevés; 2. les 50 plus grands employeurs; et 3. les principales marques mondiales.
6. Analyser les données fournies par les entreprises et les sites web nationaux pour identifier les salariés dans les installations et les points de vente de la société ou chez les fournisseurs basés au Bangladesh, au Cambodge, en Indonésie, à Hong Kong et aux Philippines, avant de réduire la liste à 42 sociétés.
7. Ajout de huit entreprises figurant dans le classement Forbes 2000, présentes dans différentes industries et qui comptaient: 1. un nombre important de salariés dans ses installations ou ses points de vente; ou 2. d'importants fournisseurs au Bangladesh, au Cambodge, en Indonésie, à Hong Kong ou aux Philippines. Il s'agissait de 3M, Philips, VF Corporation, Gap, Maersk, Carrefour, Li & Fung et Mondelez International.

Société	Secteur d'activité	Valeur marchande (en millions USD) 2014	Salariés	Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement (estimation)	Pays du siège	Région
<b>3M</b>	Services industriels généraux	31.821	89.800	2.000.000	États-Unis	États-Unis
Amazon	Grande distribution	89.000	154.100	1.000.000	États-Unis	États-Unis
<b>Apple</b>	Technologie, matériel et équipement informatiques	182.795	98.000	2.300.000	États-Unis	États-Unis
<b>Carrefour</b>	Détaillant de produits alimentaires	101.200	381.227	3.300.000	France	Europe
Cisco Systems	Technologie, matériel et équipement informatiques	48.100	74.042	421.000	États-Unis	États-Unis
<b>Coca-Cola Company</b>	Boissons	46.052	129.200	5.700.000	États-Unis	États-Unis
<b>Compass Group</b>	Voyage et loisirs	27.647	514.718	1.750.000	Royaume-Uni	Europe
<b>Deutsche Post DHL Group</b>	Transports industriels	68.476	488.824	401.000	Allemagne	Europe
<b>FedEx</b>	Transports industriels	45.567	166.000	209.000	États-Unis	États-Unis
<b>G4S</b>	Sécurité privée	11.300	623.000	124.600	Royaume-Uni	Europe
<b>Gap Inc</b>	Grande distribution	16.400	150.000	1.000.000	États-Unis	États-Unis
<b>General Electric</b>	Services industriels généraux	148.589	305.000	7.500.000	États-Unis	États-Unis
<b>H&amp;M</b>	Grande distribution	20.298	132.000	1.600.000	Suède	Europe
<b>Hewlett-Packard</b>	Technologie, matériel et équipement informatiques	111.454	302.000	661.400	États-Unis	États-Unis
Hitachi	Électronique & équipement électrique	93.181	320.725	1.300.000	Japon	Asie
Hon Hai Precision Industry (Foxconn)	Électronique & équipement électrique	133.178	1.290.000	510.000	Taiwan	Asia
IBM	Logiciels et services informatiques	92.793	425.000	1.700.000	États-Unis	États-Unis
Ikea	Grande distribution	32.400	147.000	1.656.200	Suède	Europe
Inditex	Grande distribution	22.539	137.000	1.776.650	Espagne	Europe

\*Un profil d'entreprise est disponible pour les sociétés notées en gras



Société	Secteur d'activité	Valeur marchande (en millions USD) 2014	Salariés	Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement (estimation)	Pays du siège	Région
Intel	Technologie, matériel et équipement informatiques	55.870	106.700	1.600.000	États-Unis	États-Unis
ISS	Services	13.200	510.968	200.000	Danemark	Europe
<b>Johnson &amp; Johnson</b>	Produits pharmaceutiques et biotechnologies	74.331	126.500	5.000.000	États-Unis	États-Unis
<b>Li &amp; Fung</b>	Société de commerce	19.300	26.000	3.750.000	Hong Kong	Asie
L'Oréal	Biens personnels	27.245	78.611	537.500	France	Europe
<b>McDonald's</b>	Alimentation et boissons	27.441	420.000	2.802.500	États-Unis	États-Unis
Moller-Maersk	Transports industriels	43.627	89.207	5.500.000	Danemark	Europe
Mondelez International	Production alimentaire	34.244	104.000	1.500.000	États-Unis	États-Unis
<b>Nestlé</b>	Production alimentaire	92.165	339.000	4.100.000	Suisse	Europe
<b>Nike</b>	Biens personnels	27.799	48.000	2.500.000	États-Unis	États-Unis
Panasonic	Articles de loisir	74.967	271.789	750.000	Japon	Asie
PepsiCo	Boissons	66.683	271.000	6.000.000	États-Unis	États-Unis
Philips	Services industriels généraux	25.866	105.365	1.000.000	Pays-Bas	Europe
<b>Procter &amp; Gamble</b>	Articles ménagers	83.062	118.000	8.000.000	États-Unis	États-Unis
Randstad Holding NV	Services commerciaux et personnels	22.900	28.720	600.000	Pays-Bas	Europe
<b>Samsung Electronics</b>	Articles de loisir	188.476	286.284	1.500.000	Corée du Sud	Asie
<b>Seven &amp; I</b>	Grande distribution	55.304	148.594	370.000	Japon	Asie
<b>Siemens</b>	Services industriels généraux	90.808	343.000	4.500.000	Allemagne	Europe
Sodexo SA	Services commerciaux et personnels	24.500	419.317	4.000.000	France	Europe
Sony	Électronique grand public	75.265	140.900	750.000	Japon	Asie
<b>Starbucks corporation</b>	Boissons	16.448	191.000	845.000	États-Unis	États-Unis
Target	Grande distribution	72.618	347.000	1.600.000	États-Unis	États-Unis
<b>Tesco</b>	Détaillant de produits alimentaires et de médicaments	106.461	510.444	2.100.000	Royaume-Uni	Europe
<b>The Walt Disney Company</b>	Médias	48.813	180.000	1.450.000	États-Unis	États-Unis
Unilever	Biens personnels	58.568	173.000	7.600.000	Pays-Bas	Europe
United Parcel Service	Transports industriels	58.232	435.000	100.000	États-Unis	États-Unis
VF	Biens personnels	12.282	59.000	1.312.500	États-Unis	États-Unis
<b>Wal-Mart</b>	Grande distribution	485.651	2.200.000	10.000.000	États-Unis	États-Unis
Woolworth's	Détaillant de produits alimentaires et de médicaments	57.502	198.000	408.500	Australie	Asie
<b>Yue Yuen Industrials / Pou Chen Corporation</b>	Biens personnels	7.839	413.000	unknown	Taiwan	Asie
Yum Brands	Alimentation et boissons	13.279	537.000	1.265.000	États-Unis	États-Unis

\*Un profil d'entreprise est disponible pour les sociétés notées en gras

## Notes

1. Indice CSI 2015 des droits dans le monde
2. <http://www.investopedia.com>
3. Valeur des recettes de l'entreprise comparées au PIB d'un pays
4. [http://www.taxjusticeblog.org/archive/2015/11/apple\\_shifts\\_a\\_record\\_50\\_billions.php#.VknkgssLsC](http://www.taxjusticeblog.org/archive/2015/11/apple_shifts_a_record_50_billions.php#.VknkgssLsC)
5. <http://www.bfmtv.com/politique/les-5-enseignes-francaises-de-grande-distribution-accusees-d-evasion-fiscale-400634.html>
6. <http://www.industrialunion.org/fr/laccord-dindemnisation-du-rana-plaza-a-besoin-de-lengagement-des-marques>
7. [https://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/Investors/Events/Annual\\_General\\_Meeting/2015/DPDHL\\_AGM\\_Speech\\_Appel\\_27052015.pdf](https://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/Investors/Events/Annual_General_Meeting/2015/DPDHL_AGM_Speech_Appel_27052015.pdf), page 5
8. <http://www.uniglobalunion.org/fr/news/nouvelles-preuves-concernant-les-allegations-portees-contre-dhl-inde>
9. <http://annualreport2014.g4s.com/pdfs/2014-csr.pdf>, page 7
10. [http://hsprod.investis.com/shared/v2/irwizard/sec\\_item\\_new.jsp?epic=general-electric&cik=&ipage=10110872&DSEQ=&SEQ=&SQDESC=, page 22](http://hsprod.investis.com/shared/v2/irwizard/sec_item_new.jsp?epic=general-electric&cik=&ipage=10110872&DSEQ=&SEQ=&SQDESC=, page 22)
11. <http://www.ft.com/cms/s/0/7a3822e6-6804-11e5-a155-02b6f8af6a62.html#axzz3no92OWA0>
12. <http://www.cleanclothes.org/news/press-releases/2015/04/09/h-ms-sustainability-promises-will-not-deliver-a-living-wage>
13. <http://www.bloomberg.com/bw/articles/2013-10-15/mcdonalds-low-wages-come-with-a-7-billion-side-of-welfare>
14. <http://www.theguardian.com/business/2015/mar/16/mcdonalds-workers-treat-burns-condiments-osh-complaints>
15. Entreprise verticalement intégrée. <http://www.yueyuen.com/index.php/en/about-us-2/intro/553-corporate-profile>
16. L'intégration verticale signifie que la société possède sa propre chaîne d'approvisionnement.
17. <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-06-17/wal-mart-has-76-billion-in-overseas-tax-havens-report-says>
18. <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-06-17/wal-mart-has-76-billion-in-overseas-tax-havens-report-says>
19. [https://books.google.co.uk/books?id=yBbWdUy\\_jQkC&pg=PA42&lpg=PA42&dq=pbs+walmart+leave+within+first+year+70+per+cent&source=bl&ots=sfZrhj7QT6&sig=8O86ljPve1du1oPnh6ulWt6hTLi&hl=en&sa=X&ved=0CC8Q6AEwAmoVChMIjq3er8KNyQIVQ14UCh3bLQ-G#v=onepage&q=pbs%20walmart%20leave%20within%20first%20year%2070%20per%20cent&f=false](https://books.google.co.uk/books?id=yBbWdUy_jQkC&pg=PA42&lpg=PA42&dq=pbs+walmart+leave+within+first+year+70+per+cent&source=bl&ots=sfZrhj7QT6&sig=8O86ljPve1du1oPnh6ulWt6hTLi&hl=en&sa=X&ved=0CC8Q6AEwAmoVChMIjq3er8KNyQIVQ14UCh3bLQ-G#v=onepage&q=pbs%20walmart%20leave%20within%20first%20year%2070%20per%20cent&f=false)
20. [http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2015\\_en.pdf](http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2015_en.pdf), page 19
21. <http://blogs.wsj.com/moneybeat/2015/05/07/stock-buybacks-hit-new-records/>
22. <http://www.jrf.org.uk/publications/detecting-tackling-forced-labour-europe>
23. <http://www.amnestyusa.org/research/reports/bitter-harvest-exploitation-and-forced-labor-of-migrant-agricultural-workers-in-south-korea>
24. <https://www.amnesty.org/en/documents/EUR30/020/2012/en/>
25. [http://www.antislavery.org/english/what\\_we\\_do/antislavery\\_international\\_today/award/forced\\_labour\\_in\\_the\\_united\\_states\\_agricultural\\_industry.aspx](http://www.antislavery.org/english/what_we_do/antislavery_international_today/award/forced_labour_in_the_united_states_agricultural_industry.aspx)
26. <http://www.jrf.org.uk/publications/forced-labour-uk-food-industry>
27. <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/04/07/news/schiave-romene-per-il-governo-e-un-fenomeno-non-significativo-1.207092?ref=HRBZ-1>
28. <http://www.jrf.org.uk/publications/forced-labour-uk-food-industry>
29. <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/s%C3%A9bastien-rioux/food-retailers-market-concentration-and-forced-labour>
30. [https://www.apple.com/kr/supplier-responsibility/pdf/Apple\\_Progress\\_Report\\_2015.pdf](https://www.apple.com/kr/supplier-responsibility/pdf/Apple_Progress_Report_2015.pdf)
31. <http://www.samsung.com/us/aboutsamsung/sustainability/suppliers/>
32. <http://www.2014.annualreport.philips.com/#!/sustainability-statements/>
33. <http://www.ccsp.ox.ac.uk/sites/sias/files/documents/Apples%20iPad%20City.pdf>, <http://sacom.hk/wp-content/uploads/2014/09/SACOM-The-Lives-of-iSlaves-Pegatron-20140918.pdf> et [http://www.chinalaborwatch.org/upfile/2014\\_09\\_04/2014.09.02\\_Suqian\\_Catcher\\_FINAL\\_PDF\\_UPDATE.pdf](http://www.chinalaborwatch.org/upfile/2014_09_04/2014.09.02_Suqian_Catcher_FINAL_PDF_UPDATE.pdf)
34. [http://www.verite.org/sites/default/files/images/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014\\_ExecutiveSummary.pdf](http://www.verite.org/sites/default/files/images/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014_ExecutiveSummary.pdf)
35. <http://www.theguardian.com/global-development/2014/sep/17/modern-day-slavery-malaysia-electronics-industry>
36. <http://corporate.walmart.com/suppliers/minimum-requirements>
37. [http://www.cornellpress.cornell.edu/book/?GCOI=80140100107390&fa=author&person\\_ID=4578](http://www.cornellpress.cornell.edu/book/?GCOI=80140100107390&fa=author&person_ID=4578)

Le présent rapport a été établi avec le soutien financier de la Fondation Friedrich Ebert.



**Éditrice - responsable:**

Sharan Burrow,  
secrétaire générale

**CSI**

5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210 Bruxelles, Belgique  
Tél : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815  
Courriel: [press@ituc-csi.org](mailto:press@ituc-csi.org) Web: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)