

Annual report
Social Clause Initiative

06

Rapport Annuel
Initiative Clause Sociale



Une approche commune des acteurs français
du commerce et de la distribution

*A shared approach among
French distributors and retailers*



- 5** Introduction de Jérôme Bédier,
Président de la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution
*Introduction of Jérôme Bédier,
Président of the french retailers association*
- 6** Historique
History
Notre Mission
Our mission
- 7** Notre méthode de travail
Our working methods
Audit mode d'emploi
Audit approach
- 8** Nos outils
Our systems and procedures
- 10** Faits marquants 2006
2006 highlights
- 11** Les objectifs de l'Initiative Clause Sociale en 2007
The aims of the Social Clause Initiative in 2007
- 12** Analyse par pays
Analysis by country
- 13** • L'Inde *India*
 - 15** • Le Bangladesh *Bangladesh*
 - 20** • La Chine *China*
 - 24** • Le Pakistan *Pakistan*
 - 25** • La Thaïlande *Thailand*
 - 26** • Le Vietnam *Vietnam*
- 27** Les enseignes
Members



Marie-France Tournon

Coordinatrice de l'Initiative Clause Sociale

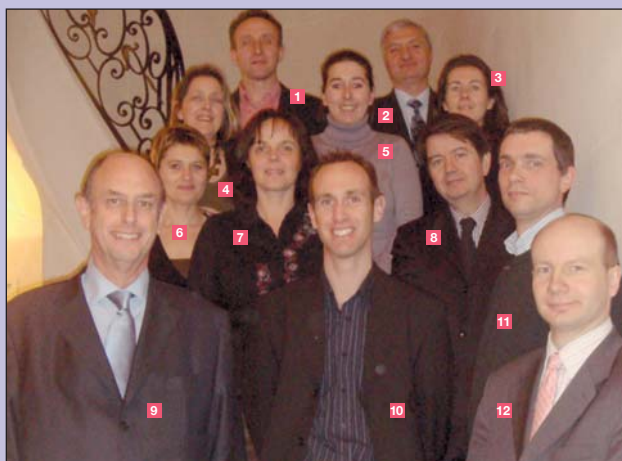
Coordinator of the Social Clause Initiative

Tél. +33(0)1 44 43 99 35

Mail : tournon@fecd.eu

internet : www.ics-asso.org

Le rapport annuel 2006 a été réalisé avec le concours des enseignes :
The 2006 annual report was prepared with the backing of the following companies:
Auchan, Camif, Carrefour, Casino, Cora, Jules, Leroy Merlin, Monoprix, Okaidi, Système U et 3 Suisses.



- Eric Mariaud **1 3 Suisses**
- Angelo Cirasaro **2 cora**
- Juliette Bataille **3 Auchan**
- Isabelle Chauvet **4 Camif**
- Virginie Saudrais **5 Carrefour**
- Laurence Trouve **6 Camif**
- Catherine Rivoallon **7 Monoprix**
- Bruno Colombani **8 Casino**
- Alain Souppart **9 Auchan**
- Rodney Green **10 Leroy Merlin**
- Didier Vyncke **11 Okaidi**
- Laurent Francony **12 Systeme U**

Dans la mondialisation actuelle, les enseignes sont très vigilantes sur leur responsabilité sociale. Elles souhaitent s'engager concrètement, avec pragmatisme, dans la mesure de leurs moyens, sans prétendre régler à elles seules la question sociale difficile des pays en forte croissance.

C'est dans cet esprit que l'Initiative Clause Sociale (ICS) a été créée en 1998 et s'est, depuis, enrichie de l'apport d'une douzaine d'entreprises.

L'ICS tire sa force de la rigueur de ses méthodes : code de conduite, code de déontologie, grille d'audit et guide d'utilisation, plans d'actions, sélection des auditeurs. Elle souhaite s'adapter en permanence à la situation des pays, à leur réglementation, à leurs caractéristiques, en liaison étroite avec les parties prenantes locales. Sans but lucratif, l'ICS fonctionne selon une logique différente de celle des organismes de certification classique.

Les valeurs prônées par l'Initiative Clause Sociale sont celles de l'ouverture : ouverture à la prise en compte des attentes des partenaires, ouverture à de nouveaux membres et à la nécessité de rassembler progressivement toutes les démarches de ce type, ne serait-ce qu'à l'échelle européenne.

Ce sont aussi les valeurs du partage d'expérience et du travail en commun : il ne s'agit pas de faire du marketing individuel, mais au contraire de tout mettre en œuvre pour contribuer collectivement à la prise en compte des recommandations de l'OIT en matière de droit du travail international.

L'objectif de ce document est de mieux faire connaître les réalités de notre action, de continuer à stimuler le débat sur la meilleure façon d'accompagner le mouvement social dans les pays concernés, de contribuer à de nouvelles adhésions ou à de nouveaux rapprochements permettant d'accroître encore l'efficacité de notre action. C'est tous ensemble que nous ferons bouger les choses.

Jérôme Bédier

Président de la Fédération des entreprises, du Commerce et de la Distribution

Président of the french retailers association



In the current global environment, organizations are increasingly conscious of their social responsibilities, seeking to take realistic and practical steps to meet these responsibilities without claiming to solve all the social problems of high-growth countries by themselves.

It was on this basis that the ICS (Initiative Clause Sociale, "ICS") was founded in 1998, which since then has attracted the allegiance of a dozen new members.

The strength of the ICS lies in the thoroughness and effectiveness of its procedures and systems: the code of good conduct, the ethics code, the audit checklist and user guide, selection of the auditors and action plans. The ICS is constantly striving to adapt to the situation of the countries where it works, their regulations and their specific features, in close coordination with local stakeholders. As a non-profit organization, the ICS operates on a different basis from that of traditional certification organizations.

The ICS organisation is based on openness, from the willing acceptance of new members, to the integration of partners' expectations, to the need to progressively bring together all social actions of this type, at least on a European scale.

Our values include the sharing of experiences and teamwork: the ICS is not a vehicle for marketing individual companies but, on the contrary, a means of contributing to the shared actions that take account of the ILO's recommendations with regard to international employment rights.

The aim of this document is to make the results of our activities better known, to continue to stimulate debate about the best way to assist social development in the countries concerned, and to contribute to new associations or new joint undertakings that boost the effectiveness of our actions. It is only by working together that we can make things change.

En 1998, sous l'égide de la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD), 3 enseignes adhérentes entament une réflexion sur les moyens concrets à mettre en œuvre pour inciter leurs fournisseurs à s'engager avec elles dans une démarche de progrès social.

Un groupe de travail appelé « Initiative Clause Sociale » (ICS), est créé, plusieurs autres grandes enseignes françaises le rejoignent.

La démarche est menée dans le cadre fixé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et dans le respect des lois et des cultures locales. L'ICS s'appuie sur **une approche pragmatique de terrain.**

Fin 2006 l'Initiative Clause Sociale compte 14 enseignes.



Notre mission

L'Initiative Clause Sociale a pour ambition d'accompagner les fournisseurs dans le respect et l'intégration des principes universels des droits de l'Homme et de la réglementation sociale locale dans leurs unités de production.

Les enseignes s'unissent au sein de l'Initiative Clause Sociale sur la base d'un référentiel commun pour assurer une démarche de progrès social.

Cette démarche collective d'accompagnement social et économique conduit les enseignes à aller vérifier sur place la réalité des conditions de l'homme au travail sur les sites de production, par la mise en œuvre d'audits sociaux.

La vérification sur place est confiée à des cabinets d'audits externes et indépendants, mandatés et rémunérés par les membres de l'ICS.

In 1998, under the guidance of the Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution (Federation of Trade and Retail Companies), 3 member companies undertook a review of practical ways and means to encourage their suppliers to commit themselves to a positive approach to social progress. A working group called "the ICS" was formed, and several other major French companies joined them. This approach operates within the framework established by the International Labour Organisation and in accordance with local laws and cultures; its underlying principle relies on a **pragmatic approach to local conditions.**

By the end of 2006 there were 14 members of the ICS.



Our mission

The ambition of the ICS is to accompany suppliers in the respect and integration of the principles of universal human rights, as well as local social regulations, in their production sites.

The companies are united within the ICS by a shared protocol to ensure a common approach towards social progress.

This collective approach to social and economic responsibility prompts the companies to verify real working conditions on production sites by carrying out social audits.

On-site verification is entrusted to specialised independent external auditors authorised and paid for by the ICS-members.

L'Initiative Clause Sociale est ouverte à l'accueil de nouveaux membres chaque année. Travailler en groupe d'enseignes concurrentes implique des règles. C'est pour cette raison que chaque nouveau membre signe un **code de déontologie**, qui détermine les règles - strictes et détaillées - d'adhésion, **de confidentialité** et de fonctionnement.

Chaque enseigne présente son programme annuel d'audits en argumentant ses choix. Ce programme doit être respecté, la base de données doit être alimentée régulièrement et l'ensemble des expériences terrain est échangé lors de réunions plénières régulières.

Un comité de pilotage, élu pour un an par l'ensemble des membres et composé de cinq enseignes, fixe les grands axes de travail. La dynamique se crée autour de groupes de travail.

Une coordinatrice unique permet aux enseignes adhérentes d'échanger sur des résultats d'audits de fournisseurs communs en assurant la confidentialité des informations.

Ces engagements : le **partage d'expériences** et le **refus d'en faire un argument marketing** entre enseignes constituent le pilier et le sens de la démarche de l'ICS.

Audit mode d'emploi

La démarche d'audit se décompose en trois volets :

- 1 • **L'audit initial complet** qui consiste à évaluer l'entreprise cible, préalablement identifiée par un profil d'usine.
- 2 • **Le plan d'actions correctives** formulé par l'auditeur à l'issue des audits et validé par les enseignes, recense les non conformités et propose des améliorations, ainsi qu'un délai de réalisation.
- 3 • **L'audit de suivi** a pour but de vérifier que les actions correctives validées par l'enseigne ont été mise en œuvre. Par convention, le délai de lancement d'un audit de suivi ne pourra excéder douze mois après l'audit initial. Au-delà de cette limite, l'enseigne doit programmer un audit complet.

L'ICS a référencé quatre cabinets d'audits indépendants et spécialisés dans le domaine de l'audit social : Bureau Véritas, CSCC, Intertek et SGS.



The ICS is open to welcoming new members every year. Working in a group of competing companies requires rules. For this reason, every new member signs a **code of ethics** that sets out the strict and detailed rules of membership, **confidentiality** and functioning.

Each company presents its annual audit programme, giving reasons for its choice. The programme must be respected, the database must be regularly updated and all on-site experiences are shared during regular plenary meetings. A steering committee, elected for one year by all members and composed of five companies, sets the broad lines of work for the year. Working groups are established on a voluntary basis.

A single coordinator enables member companies to share information about the audit results for common suppliers while still maintaining confidentiality.

These undertakings, the **sharing of experiences** and the **refusal of competition** between companies constitute the underlying principles and the orientation for the ICS's approach.

Audit approach

The audit approach consists of three sections:

- 1 • **The initial audit** which covers an evaluation of the target company, previously identified by a factory profile.
- 2 • **The corrective action plan** established by the auditor on completion of the audit, lists the non-compliance points and proposes improvements and a time scale for their implementation.
- 3 • **The follow-up audit** provides verification that the corrective actions have been applied. It is accepted that a follow-up audit shall not be started more than twelve months after completion of the initial audit. Beyond this limit, the company must start another complete audit.

The ICS has appointed four firms of independent auditors specialising in social audits: Intertek, SGS, CSCC and Bureau Véritas.

En 2004, grâce au retour d'expériences des auditeurs locaux, des fournisseurs et de l'ensemble des enseignes membres de l'Initiative Clause Sociale, les supports nécessaires à la réalisation de l'audit social ont évolué.

Ces outils déployés depuis mars 2005, après une formation dispensée aux cabinets d'audits, ne sont pas figés mais évoluent dans le temps en fonction des réalités locales.

■ Manuel d'audit

Guide des fondamentaux de la démarche ICS, il reprend l'ensemble de la démarche en expliquant chaque étape et en décrivant précisément le processus.

■ Profil d'usine

Fiche d'identité de l'usine à auditer, elle est envoyée au fournisseur qui doit la remplir dans un délai donné. Les informations qu'elle contient sont nécessaires à la préparation de l'audit.

■ Guide d'application

Méthodologie et manuel d'utilisation à usage de l'auditeur : Le processus de l'audit est clairement expliqué.

Chaque partie du questionnaire est détaillée afin d'apporter à l'auditeur une clarification sur l'interprétation et la notation de questions spécifiques.

■ Questionnaire d'audit

Référentiel commun couvrant 9 chapitres notés de 1 à 8 :

- 0 • Documentation
- 1 • Travail des enfants
- 2 • Travail forcé
- 3 • Discrimination
- 4 • Pratiques disciplinaires, harcèlement et mauvais traitements
- 5 • Liberté d'association
- 6 • Heures de travail et heures supplémentaires
- 7 • Rémunération et avantages
- 8 • Santé et sécurité

Ces chapitres sont structurés en 4 parties :

- 1 • Questions informatives non scorées (réglementations locales et sectorielles)
- 2 • Questions critiques (disqualifiantes pour le chapitre)
- 3 • Questions de conformité (réponse oui ou non)
- 4 • Bonnes pratiques (observations à mentionner)



In 2004, thanks to multiple feedbacks from local auditors, suppliers and ICS member companies, the procedures necessary for carrying out social audits were updated. These procedures were introduced in March 2005, after a training course had been put into place for the auditing companies. The procedures in use are not static but rather evolve over time to take account of local realities

■ Audit manual

Guide to the basics of the ICS approach, it covers the entire approach with explanations of each stage and precise descriptions of the process.

■ Factory profile

Identity document for the factory to be audited, which is sent to the supplier who must complete and return it within a specified period. The information contained in the profile is essential for the audit planning.

■ Execution guideline

Methodology and user's manual for the auditor. The audit process is clearly explained. Each section of the questionnaire is detailed to provide the auditor with clarification on the interpretation and marking of specific questions.

■ Audit Questionnaire

Shared protocol that covers 9 chapters, marked from 1 to 8:

- 0 • Documentation
- 1 • Child labour
- 2 • Forced labour
- 3 • Discrimination
- 4 • Disciplinary practices, harassment and bad treatment
- 5 • Freedom of association
- 6 • Working hours and overtime
- 7 • Wage and benefits
- 8 • Health and safety

The chapters are each divided into 4 parts:

- 1 • Unmarked informative questions (local and industry regulations)
- 2 • Critical questions (disqualifying for the chapter in question)
- 3 • Compliance questions (answer yes or no)
- 4 • Best practices (exceptional procedures)

■ Plan d'actions correctives

À la fin de l'audit, si cela est nécessaire, un plan d'actions correctives est mis en place. L'auditeur propose celui-ci au fournisseur, accompagné d'échéances. Ce plan est validé par l'enseigne donneur d'ordre avant d'être opérationnel. L'audit de suivi permet de vérifier son application.

■ Notification d'alerte

Les violations critiques qui justifient l'envoi d'une alerte sont :

- La présence physique d'enfants dans l'usine.
- Le travail forcé avéré (tel que défini par l'OIT), travail sans rémunération avéré.
- Les preuves de mauvais traitements physiques ou de pratiques disciplinaires abusives.
- L'environnement de travail présentant un risque immédiat pour la santé et /ou la sécurité des travailleurs.

Les notifications d'alertes sont envoyées sous 24 heures en cas de violation critique.

■ Code de conduite ICS et code de conduite par enseigne

Le code de conduite ICS est disponible en français, anglais et chinois.

Les clauses du code ICS sont basées sur les principales conventions et recommandations de l'OIT et sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, elles constituent un minimum, présent dans les codes de conduite de chaque enseigne.

■ Base de données

Opérationnelle depuis l'origine de l'Initiative Clause Sociale, la base de données est l'un des socles du groupe de travail. Hébergée sur le Net depuis début 2006, elle compte fin 2006 plus de 3 000 audits.

Fondée sur le respect du principe de confidentialité et filtrée par une coordinatrice unique, cette base de données permet aux enseignes adhérentes d'échanger sur des résultats d'audits de fournisseurs communs et de dégager les indicateurs pertinents fixant les axes de progrès. Son intérêt est de pouvoir mutualiser entre enseignes le bilan des audits effectués et capitaliser sur les résultats pour mettre en œuvre les actions de suivi. Concrètement, lorsqu'un fournisseur est commun à deux ou plusieurs enseignes, les résultats d'audits sont partagés en toute transparence et le suivi des plans d'amélioration est mené en commun.

■ Site Internet

www.ics-asso.org



■ Corrective action plan

At the end of the audit, if it proves necessary, a corrective action plan is established. This plan is proposed by the auditor to the supplier, accompanied by a time-scale. The plan is validated by the ordering company before it becomes operational. The follow-up audit verifies whether the plan was followed.

■ Alert notification

Sent within 24 hours in the event of a critical breach of accepted practices. Critical violations justifying an alert are:

- The physical presence of children in the factory.
- Forced labour (defined by the ILO), demonstrable work without pay.
- Proof of physical maltreatment or excessive disciplinary practices.
- A working environment presenting an immediate health and/or safety risk for the workers.

■ Code of conduct and code of conduct by company

The ICS code of conduct is available in French, English and Chinese.

The clauses of the ICS code are based on the principal conventions and recommendations of the ILO and on the universal declaration of human rights.

They constitute a minimum, and are present in the charters of each company.

■ Database

Operational since the beginnings of the ICS, the database is one of the cornerstones of the work group. Hosted on the internet since early 2006, by the end of 2006 it held the results of more than 3,000 audits. Underpinned by the principle of confidentiality and filtered by a sole coordinator, this database enables member companies to share the results of audits on shared suppliers and extract relevant indicators of progress.

It is important because it enables companies to share the results of audits and to make use of the results when implementing follow-up actions.

In practice, when a supplier is used by two or more companies, they openly share the audit results and monitor the implementation of improvements together.

■ Website

www.ics-asso.org

- 1 ■ **Ouverture à de nouvelles enseignes**
L'Initiative Clause Sociale a accueilli deux nouvelles enseignes, Leroy Merlin et 3 Suisses.
- 2 ■ **Opérationnalité de la Base de données**
La base de données ICS hébergée sur le Net a été opérationnelle en janvier 2006.
- 3 ■ **Conférence de presse**
L'ICS a présenté le 18 mai 2006, à l'occasion de sa conférence de presse annuelle, le bilan de son activité 2005, en présence des 14 enseignes. Un dossier de presse très complet a été diffusé.
- 4 ■ **Représentation auprès des organismes extérieurs**
 - L'ICS présente le bilan des audits aux syndicats (FO-CFDT-FGTA FO- SNTA FO- CFTC- CFE CGC) une fois par an.
 - L'ICS a présenté son action à la Commission Européenne auprès du chef adjoint de cabinet du Commissaire Européen Spidla.
 - L'ICS a participé à une réunion de concertation à la Commission Européenne avec les autres initiatives Européennes ETI et BSCI en janvier 2006.
- 5 ■ **Retour d'expérience avec les cabinets d'audit référencés**
Ces réunions de travail ont permis d'échanger sur les conditions et les difficultés d'application sur le terrain.
- 6 ■ **Création d'un site Internet**
Le site Internet Initiative Clause Sociale a été mis en ligne en mars 2006 : www.ics-asso.org

Il donne une information générale sur notre groupe de travail et permet de consulter les dossiers de presse et le rapport annuel en ligne.



- 1 ■ **Opening to new companies**
The ICS welcomed two new companies, Leroy Merlin and 3 Suisses.
- 2 ■ **Database on line**
The ICS database on the internet went live in January 2006.
- 3 ■ **Press conference**
On 18 May 2006 the ICS held its annual press conference to present the report on its work during 2005, in the presence of its 14 member companies. A fully detailed press kit was distributed.
- 4 ■ **Representation to external organisations**
 - The ICS presents a report on its audits to trade unions once a year (FO-CFDT-FGTA FO- SNTA FO- CFTC- CFE CGC).
 - ICS presentation to the European Commission M. Ouaki, Deputy Head of the Cabinet of European Commissioner Spidla.
 - Meeting at the European Commission with bodies representing other European initiatives ETI, BSCI, DG enterprise, DG employment and DG trade in 2006 January.
- 5 ■ **Feedback from appointed audit firms**
These working meetings provide opportunities to exchange notes on the conditions and difficulties encountered on site.
- 6 ■ **Creation of a website**
The ICS website went on line in March 2006: www.ics-asso.org

The site provides general information on our working group and on-line consultation of press releases and the annual report.

- 1 ■ **Groupe de travail Chine**
 La Chine est le principal pays de sourcing des membres de l'Initiative Clause Sociale. La récurrence de certaines non conformités observées dans la quasi totalité des usines depuis plusieurs années a amené l'ICS à créer un groupe de travail spécifique pour ce pays. L'objectif de ce groupe est d'identifier les leviers possibles et efficaces d'amélioration et de les mettre en œuvre sur le terrain.
- 2 ■ **Information et accompagnement des fournisseurs sur le terrain**
 L'objectif de l'ICS est d'améliorer les conditions de l'homme au travail par une meilleure intégration de ces éléments dans l'organisation de l'entreprise. Ceci nécessite donc une meilleure information sur les fondamentaux de la démarche ICS en favorisant l'échange avec les fournisseurs.
- 3 ■ **Accompagnement des auditeurs**
 L'augmentation du nombre d'audits se traduisant par un accroissement du nombre d'auditeurs, l'ICS se devra donc de s'assurer en permanence du niveau d'expertise de ces derniers.

- 4 ■ **Évolution des outils**
 Les outils ICS ne sont pas figés, ils permettent d'intégrer régulièrement les nouvelles législations. La mise en œuvre des audits et les retours d'expérience mettent en évidence des dysfonctionnements, des imprécisions et des différences d'interprétations. Ces constats amènent l'ICS à retravailler ses outils et à optimiser ses procédures.
- 5 ■ **Perspectives**
 - Les 14 membres de l'ICS sont conscients qu'ils ne parviendront pas seuls à faire évoluer assez vite les conditions de l'homme au travail et ont la volonté commune d'amener la démarche à un niveau international.
 - L'ICS continue à s'inscrire dans une démarche d'ouverture et cherche à se rapprocher des autres initiatives qui partagent des actions similaires en matière de responsabilité sociale telles que l'Alliance européenne pour la responsabilité sociale d'entreprises, le CIES, l'ICTI.
 - L'ICS souhaite développer ces contacts avec des organismes internationaux qui s'impliquent dans la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) tels que l'OCDE, l'OIT et la Commission Européenne.



- 1 ■ **Working group for China**
 China is the principal sourcing country for members of the ICS. The recurrence of certain non-compliance points observed in almost all factories over the past few years has led the ICS to create a specific working group for this country. The aim of this group will be to identify potentially effective areas for improvement and to implement them on site.
- 2 ■ **Information and assistance for local suppliers**
 The aim of the ICS is to improve the working conditions of people through better management of conditions within company organisations. This requires improved information about the fundamental basis of the ICS approach, which implies communicating and exchanging with suppliers.
- 3 ■ **Review of the auditors**
 The number of audits is growing strongly, and the number of auditors likewise. We must therefore ensure that their expertise is constantly updated.

- 4 ■ **Developments in systems and procedures**
 The systems and procedures used by the ICS are not fixed, they can be adapted regularly to integrate new legislation. Implementation of audits and feedback shows where there are dysfunctions, lack of precision and differences in interpretation. Such observations prompt the ICS to revise its systems and optimise its procedures.
- 5 ■ **Outlook**
 - The 14 members of the ICS are aware that by working alone they cannot succeed in improving working conditions fast enough. The members share a common desire to carry their efforts onto an international level.
 - The ICS continues to maintain an open approach, and wishes to draw closer to other initiatives undertaking similar actions of social responsibility, such as the Alliance, the CIES and the ICTI.
 - The ICS wishes to initiate and develop contacts with international organisations that are involved in social responsibility among businesses, such as the OECD, the ILO and the European Commission.

06

Nombre d'audits en 2006

Bangladesh	80
Brésil	2
Cambodge	2
Chine	501
Corée du Sud	1
Hong Kong	3

Chine

Bangladesh



Inde	57
Indonésie	7
Macao	1
Madagascar	1
Malaisie	6
Maroc	7
Maurice	1
Népal	1
Pakistan	13
Roumanie	1
Sri Lanka	3
Taiwan	1
Thaïlande	15
Tunisie	1
Turquie	5
Vietnam	28
Total	735

Inde

Thaïlande

Vietnam

Pakistan

■ Présentation générale

L'Inde est le pays le plus peuplé au monde après la Chine. Le pays reconnaît 22 langues officielles.

■ Le contexte géographique

Les usines sont réparties sur l'ensemble du territoire, les fournisseurs cherchent à quitter Mumbai pour aller vers d'autres états où les salaires et les prix de l'immobilier sont plus bas.

■ Pourquoi l'Inde ?

Les enseignes trouvent en Inde un savoir-faire textile avec une spécificité de travail manuel à forte valeur ajoutée (finitions, broderies).

Aujourd'hui, elles s'intéressent également à d'autres secteurs comme le mobilier, l'artisanat ...

■ Contexte actuel

L'Inde est une nouvelle puissance mondiale.

Onzième économie mondiale, elle a comme priorité la modernisation de son infrastructure et devrait réaliser d'énormes progrès économique au cours des dix prochaines années. Fédération d'États qui ont chacun un parlement et un gouvernement, l'Inde est régie par une loi nationale et des lois propres à chacun des états.

Cette spécificité explique l'existence de lois sociales différentes selon les états.

Les nombreuses religions qui cohabitent dans le pays et le système de castes, bien qu'aboli, imprègnent toujours les mentalités.

■ Ce que nous observons en 2006 en Inde

Depuis plusieurs années, la situation est relativement bonne. Les non conformités détectées ne sont pas critiques et obtiennent de bons résultats lors des audits de suivi.

Les **salaires** sont le plus souvent payés conformément à la loi. Nos actions correctives portent, en général, sur une meilleure formalisation des bulletins de salaires. Cette année, la nouvelle loi nationale fixe une même fréquence des révisions de salaires pour tous les états.

Depuis 2006, les entreprises sont tenues de cotiser au système légal d'assurance sociale pour tous les salaires jusqu'à 10 000 INR (au lieu de 7 500), ce qui accroît le nombre de bénéficiaires, le salaire mensuel étant de 3 000 INR (variable selon les états).



■ General presentation

India is the most heavily populated country in the world after China; the country has 22 official languages.

■ Geographical context

The factories are distributed throughout the country, the suppliers want to leave Mumbai for other states where wages and property prices are lower.

■ Why India?

Member companies find textile know-how in India combined with high added value manual labour (finishing, embroideries). Today they are also interested in other sectors, such as furniture and craft work.

■ Current context

India is a new world power.

The eleventh largest world economy, its priority is the modernisation of its infrastructure; the next decade should see India making enormous economic progress. A federation of states that each have their own parliament and government, India is ruled by national laws and by-laws specific to each state. This specific feature explains the existence of social laws that vary from state to state.

The numerous religions that cohabit within the country are extremely influential, and the caste system, although legally abolished, is still deeply rooted in the general culture.

■ What we observed in India during 2006

For several years now the situation has been relatively good. The non-compliance points found are not critical, and good results were obtained in follow-up audits.

Wages are usually paid in accordance with legal conditions. Our corrective actions are in general concerned with better standardisation of pay slips. This year a new national law establishes the same frequency of salary rises for all states.

Since 2006 companies have been required to contribute to the statutory social insurance system for all staff earning salaries up to INR 10,000 (instead of 7,500), which increases the number of beneficiaries, the average monthly wage is around INR 3,000 (varying from state to state).

Nous constatons régulièrement des **heures supplémentaires** rémunérées, mais pas toujours au taux légal. La durée maximale du temps de travail est souvent dépassée : **indicateurs heure et salaire**.

Nous observons une nette amélioration sur le chapitre « **Santé Sécurité** », amélioration qui se confirme lors des audits de suivi.

Les actions correctives réalisées entre les audits initiaux et les audits de suivi sont le plus souvent liées à :

- la formalisation des procédures d'hygiène et sécurité
- la formation Incendie
- l'amélioration de la sécurité sur le poste de travail
- l'investissement en matériel de protection et l'utilisation de celui-ci

Concernant la **liberté d'association**, le cadre législatif strict est bien respecté.

La réglementation de 1926 stipule qu'un groupe de 7 employés minimum peut former un syndicat ou rejoindre le syndicat de son choix.

De plus, au sein d'une usine de 100 employés ou plus, un comité peut être formé, représentant les employés et l'encadrement.

Les non conformités portant sur le **travail d'enfants** et des **jeunes travailleurs** sont liées à un manque de formalisation des politiques d'embauche, et donc de vérification systématique des âges.

Les actions correctives demandées pour cette non conformité sont facilement mises en œuvre, ce que confirment les audits de suivi.

Nous n'avons pas constaté de travail d'enfants.

En conclusion, les non conformités rencontrées en Inde sont souvent liées à un problème de formalisation rendant la vérification difficile. Nous ne relevons pas de récurrence sur les non conformités, les problèmes correspondent en général à une typologie d'usine plus qu'à une particularité pays.

Il faut cependant être vigilant face aux résultats observés, en effet le recours à la sous-traitance est courant en Inde, et difficilement identifiable et donc contrôlable.



We regularly observe instances of **overtime**, paid as a general rule but not always at the legal rate. The maximum legal working time is often exceeded: **working hours and wage indicators**.

We have noticed a clear improvement under the heading of **Health and Safety** that was confirmed by the follow-up audits.

Corrective actions carried out between the initial audits and the follow-up audits are most often concerned with:

- standardisation of health and safety procedures
- fire fighting training
- safety improvements at work stations
- investment in protective equipment and its use

Concerning **freedom of association**, the strict legal framework is carefully respected. The regulation of 1926 stipulates that a minimum of 7 employees in a factory may form a union or join the union of their choice.

Furthermore, in any plant of 100 employees or more, a committee may be formed with employee and management representation.

Non-compliance points concerning **child labour** and **young workers** are linked to a lack of standardisation of hiring policies and thus of systematic age checks.

The corrective actions required for this non-compliance are easily implemented, which is confirmed by the follow-up audits.

We have not observed any cases of child labour.

In conclusion, the non-compliance points encountered in India are often linked to problems of standardisation that make verification difficult. We have found no problems of recurrence of non-compliance points, problems being generally linked to type of factory rather than a particular region.

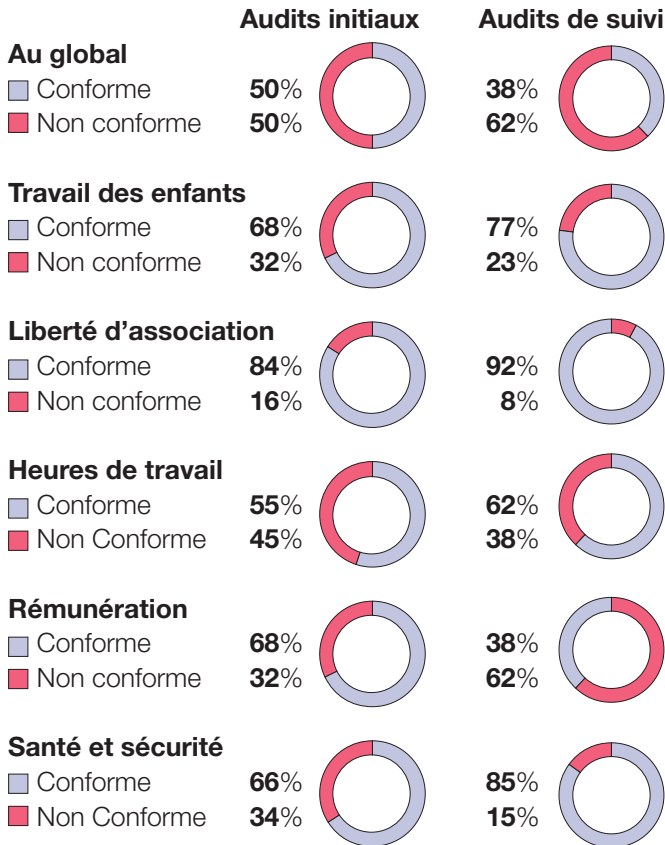
However we must remain vigilant with regard to the observed results, as sub-contract work is very common in India, difficult to identify and therefore difficult to check.

Témoignages

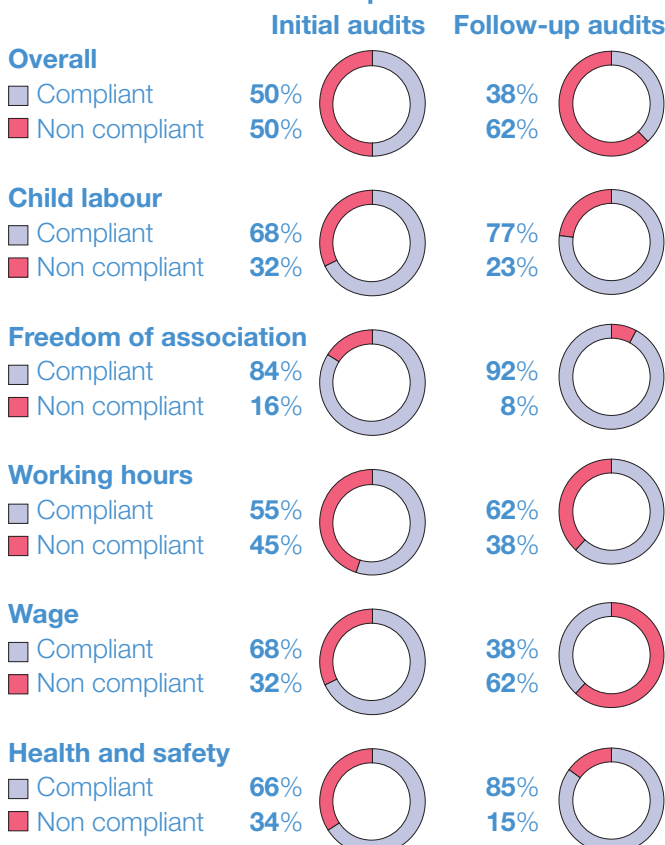
Témoignage du directeur d'une usine de textile de Tirupur, en Inde, (1200 personnes).

« Les droits civils sont le point le plus controversé des politiques de mise en conformité. La plupart des usines encouragent désormais la représentation collective ou les suggestions spontanées des employés et ceux-ci ont en outre le droit d'adhérer à des syndicats de travailleurs externes. Les usines ont aussi appris à rendre les lieux de travail plus propres et plus sûrs. J'invite les enseignes à effectuer elles-mêmes des vérifications périodiques afin que les efforts faits en vue d'un développement durable dans les économies émergentes soient directement observés et évalués. Un tel encouragement ferait beaucoup pour maintenir les bénéfices directs de notre relation. »

44 audits initiaux • 13 audits de suivi



44 initial audits • 13 follow-up audits



Findings

The comments come from a textile factory manager at Tirupur in India employing 1,200 people.

“Civil rights are the most controversial section of any compliance policy. Now most factories not only encourage collective representation among workers or volunteer suggestions from workers but workers also have access to and freedom of association with external trade unions”. “Factories have also been educated to make the work-place cleaner and safer to work in”. “I would also encourage the periodical review of this by the retailers themselves so that the efforts made towards sustainable development in any emerging economy are actually witnessed and assessed first - hand. Such encouragement will go a long way in maintaining the direct benefits of our relationship down to the grass roots level.”

■ Présentation générale

Le Bangladesh est le pays le plus densément peuplé au monde, avec 147 365 352 habitants en 2006 et une densité de 1023 hab/km². 50 % de la population vit sous le seuil de pauvreté.

La filière textile représente le premier poste d'exportation du Bangladesh (75 % du montant total).

■ Le contexte géographique

La géomorphologie du Bangladesh n'est pas à son avantage, les catastrophes naturelles (inondations, cyclones tropicaux, tornades et raz de marée) touchent le pays presque tous les ans.

■ Pourquoi le Bangladesh ?

Le secteur textile bénéficie d'un très grand savoir-faire. Les prix sont intéressants et il n'y a pas ou peu de droits de douane. La concentration des usines dans et autour de Dhaka facilite les opérations de "sourcing" et le suivi des fournisseurs. Le Bangladesh est une des patries naturelles des Organisations Non Gouvernementales (ONG). Mohamed Yunus, le dernier prix Nobel de la paix, y a créé le micro crédit en 1976, dans le village de Jobra, avant de fonder, en 1983, la Grameen Bank, première banque des pauvres.

■ Le contexte actuel

Depuis mai 2006, des émeutes se sont multipliées au Bangladesh. Nos campagnes d'audits ont été bouleversées en juin, la situation s'étant dégradée, la visite des usines devenait dangereuse (moins d'audits en 2006 qu'en 2005).

Le gouvernement intérimaire a démissionné le 11 janvier 2007 à la suite de fortes tensions politiques et après avoir proclamé l'état d'urgence dans tout le pays.

Nous restons vigilants face au nouveau gouvernement intérimaire qui a maintenu l'état d'urgence.

■ Ce que nous observons en 2006 au Bangladesh

Alors que nous avons pu clôturer l'année 2005 sur une note d'espoir, le contexte troublé de 2006 s'est traduit par une pause dans les avancées économiques et sociales constatées.

Le mécontentement des ouvriers, revendiquant une hausse de salaire, s'est propagé d'usine en usine, provoquant des grèves et parfois des mouvements de violence allant jusqu'aux incendies d'usines.

Le travail des auditeurs n'a pas été facile et pour des raisons de sécurité les programmes d'audits ont été parfois reportés.



■ General presentation

Bangladesh is the most densely populated country in the world, with a population of 147,365,352 in 2006 and a population density of 1,023 inhabitants per square kilometre. Fifty percent of the population live below the poverty threshold.

The textile industry is the leading source of exports in Bangladesh (75% of total exports).

■ Geographical context

The geomorphology of Bangladesh is not to its advantage: natural catastrophes (flooding, tropical cyclones, tornados and tidal waves) hit the country almost yearly.

■ Why Bangladesh?

The quality of textile production benefits from a great wealth of know-how. Prices are attractive and customs dues are minimal. The concentration of factories in and around Dhaka promotes trade.

Bangladesh is a natural haven for NGOs (non-governmental organisations). Mohamed Yunus, the latest Nobel Peace Prize winner, created the first micro-credit organisation in 1976, in the village of Jobra, before founding the Grameen Bank in 1983, the first bank expressly intended for the very poor.

■ The current context

Since May 2006 there has been an increasing number of riots in Bangladesh. Our audit programmes were upset in June as the situation worsened and factory visits became dangerous (fewer audits in 2006 than in 2005).

The interim government resigned on 11 January 2007 after proclaiming a state of emergency throughout the country as a result of increasing political tension.

We remain vigilant faced with the new interim government which has maintained the state of emergency.

■ What we observed in Bangladesh during 2006

Although we were able to end 2005 on a note of hope, the troubled context of 2006 has resulted in a slow-down in the economic and social advances we had noted.

Discontent among workers claiming higher pay spread from factory to factory, causing strikes and sometimes violence, even going as far as arson in the factories.

The work of the auditors was not easy and for safety reasons audit programmes were on occasion deferred. However, in spite of this turbulence the results of audits in 2006 match those of 2005.

Pour autant, en dépit de cette situation mouvementée, les résultats des audits de 2006 correspondent à ceux de 2005.

En revanche, les résultats des audits de suivi conduits fin 2006 font état d'un fléchissement significatif, mais qui s'explique aisément par la quasi impossibilité d'obtenir un temps de réponse immédiat entre l'arrivée d'une nouvelle loi et sa mise en application généralisée.

Face à ce constat de relative stabilité, les enseignes ont néanmoins décidé d'exercer toute leur vigilance, en particulier s'agissant du parc d'usines anciennes qui a davantage ressenti le contrecoup des mouvements sociaux que les usines plus récentes.

Ces dernières années, nous observons une tendance à l'amélioration sur le chapitre « **Santé sécurité** », celle-ci se confirme cette année avec néanmoins des notes en baisse sur une typologie d'usines anciennes.

De fait, l'évolution de la réglementation fin 2006 telle que, par exemple, l'obligation pour les entreprises de 40 employés (au lieu de 50 en 2005) de disposer d'une crèche et pour celles de 100 employés (au lieu de 250 en 2005) de

mettre à leur disposition une cantine et, enfin, pour celles de 300 employés (contre 500 auparavant) d'intégrer une infirmerie, se trouvait plus difficilement applicable par les usines anciennes que par les plus récentes.

Parmi les autres modifications intervenues dans les Lois du travail du Bangladesh, nous pouvons noter un relèvement sensible du montant du **salaire** mensuel minimum qui passe de BDT 930, (environ 11€) correspondant à la catégorie 7 (aide opérateur) à BDT 1662,50 (19 €) mais nous nous devons d'ajouter que ce montant n'avait pas évolué depuis le 12 Janvier 1994 et que nous sommes encore bien en deçà des revendications des ouvriers du secteur textile de BDT 3000 (environ 35 €).

Nous observons que la formalisation des papiers, le paiement des **heures supplémentaires** au taux horaire légal (x2) et le respect des délais de paiement ressortent parfois en point de non conformité.

L'augmentation du salaire minimum va également amener les enseignes à être vigilantes sur le chapitre « **Travail des enfants** ». Certains fournisseurs pourraient être tentés par l'emploi de jeunes travailleurs pour pallier au manque à gagner lié à cette hausse de salaire.



By contrast, the follow-up audits carried out at the end of 2006 show a significant fall-off, but this is largely because it is virtually impossible to obtain a rapid response time between the introduction of a new law and its general implementation.

Given the relative stability observed, the member companies nevertheless decided to stay on their guard, in particular with regard to the numerous older factories that had suffered more from the backlash of social protest than more modern ones.

In recent years we have seen a tendency towards improvement in the area of **Health and Safety**, which has been confirmed this year in spite of lower marks for certain types of older factory.

It is a fact that changes to regulations late in 2006, such as for example the obligation for companies with 40 employees (instead of 50 in 2005) to have a crèche and for those with 100 employees (instead of 250 in 2005) to provide a canteen and finally for companies with 300 employees (as against 500 formerly) to have their own infirmary, is more difficult for older factories to implement than for newer ones.

Among other modifications to the Bangladesh employment laws, we note a significant rise in the amount of the minimum monthly **wage**, rising from BDT 930. (approx. €11) for Grade 7 (assistant sewing machine operator / helper) to BDT 1662.50 (€19), but we should add that this minimum wage had not changed since 12 January 1994, and we are still a long way below the demands of textile workers for a minimum monthly wage of BDT 3000. (approx. €35).

We also note that the provision of formal documents, **overtime** payments at the statutory hourly rate (x2) and meeting terms of payment sometimes are not compliant.

The increase in the minimum salary will also prompt member companies to remain on their guard with regard to **Child Labour**. Certain suppliers may be tempted to employ infantile labour in order to make up the drop in earnings caused by the rise in salaries.

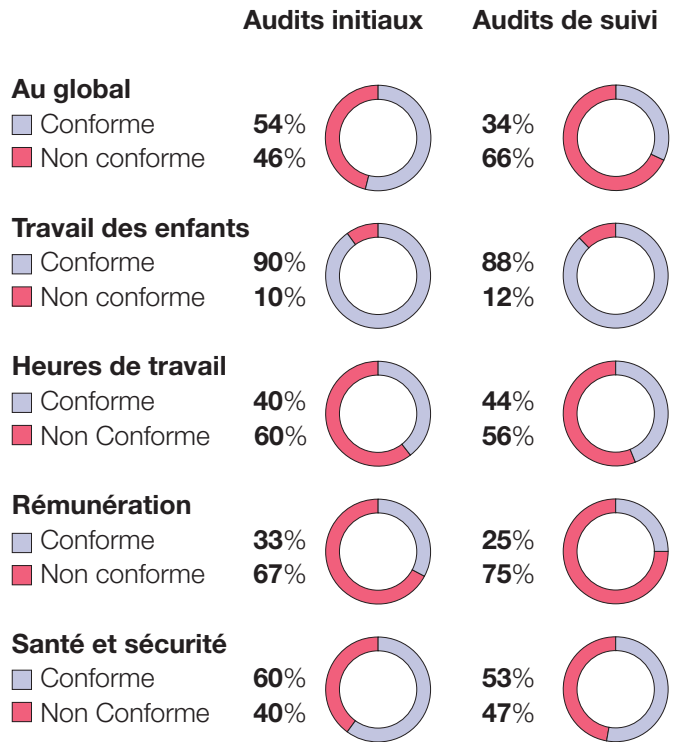
En 2006, le chapitre « **Travail des enfants** » est globalement bon et en conformité. Mais la loi sur le travail des « **Jeunes travailleurs** » a été modifiée et il faudra suivre très attentivement ses applications sur ce chapitre en 2007.

La dégradation des résultats correspondant au chapitre « **Heures de travail et heures supplémentaires** » est, pour une grande part, liée au fait que les audits sociaux sont généralement conduits durant des périodes de production intensive sachant que le maximum autorisé d'heures hebdomadaires est de 60 (dont 48 heures régulières et 12 heures supplémentaires).

Pays difficile à appréhender en raison du contexte politique, économique, social, mais également climatique, le Bangladesh est un pays auquel les enseignes de l'ICS n'ont jamais cessé d'être fidèles.

Les enseignes de l'ICS attendent que soient prises en compte, par les usines du Bangladesh, leurs attentes en matière de progrès social.

**48 audits initiaux
32 audits de suivi**



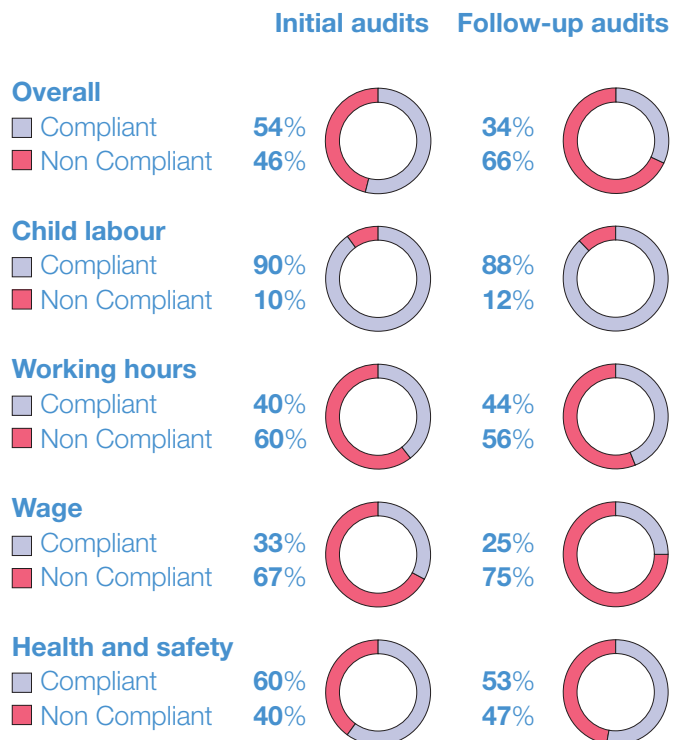
In 2006, the **Child Labour** situation showed globally good results and compliance. The law governing the employment of **infantile labour** has been modified and it will be necessary to track its application very carefully during 2007.

The deterioration of results concerning **Working hours and Overtime** is in large part linked to the fact that social audits are generally conducted during peak season periods of intensive production, while the maximum authorised regular working week is 60 hours (of which 48 hours regular and 12 hours overtime).

Bangladesh is a country that is not easy to understand fully because of its complex political, economic, social and climatic context. Bangladesh is nevertheless a country which the member companies of the ICS have always supported.

The ICS confidently expects that the factories in Bangladesh will continue to take note of members' expectations of social progress.

**48 initial audits
32 follow-up audits**

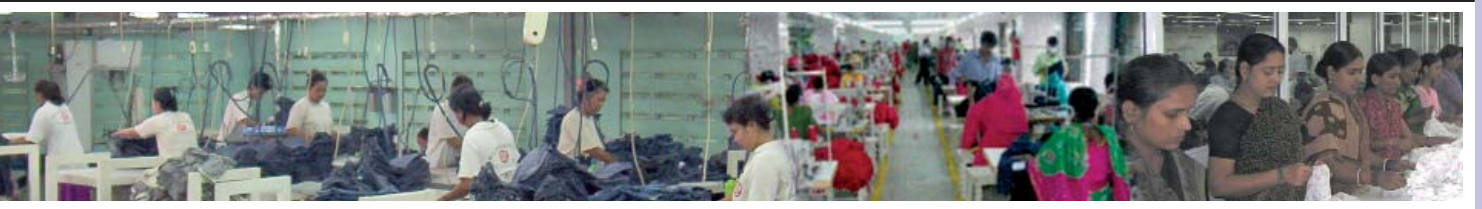


Témoignage 1 : Un « agent » qui représente plusieurs usines textile de Dhaka, s'exprime sur ce qu'il a pu observer lors des audits et des plans d'actions correctives : « *Le paradoxe est de privilégier aussi bien les conditions de confort, d'hygiène et de sécurité de chaque employé, au même titre que la rentabilité de l'entreprise. Les usines ont progressé de manière graduelle, pas seulement pour se conformer aux audits, mais aussi dans un process d'amélioration des conditions générales en terme structurel, financier ou encore médical. En clair, cette démarche d'audit était un peu difficile au départ mais les usines ont compris l'importance du challenge à atteindre, aussi bien dans l'intérêt du client que dans le leur, et ont bien compris que chaque domaine qui a pu être amélioré a eu un impact positif pour chacun.* »

Témoignage 2 : Le directeur d'une usine de jeans : « *Un comité de travailleur a été formé afin d'améliorer la communication entre les travailleurs et l'encadrement. Cependant, nous nous heurtons à la difficulté que la plupart de nos travailleurs sont illettrés et donc rende difficile nos efforts afin de les informer sur leurs droits afin de ne pas les laisser dans l'ignorance et de faire du social un tabou, les familiariser avec ce sujet est un travail difficile et nécessite plusieurs étapes. Dans un soucis d'amélioration continue pour mener à bien cette sensibilisation des travailleurs, nous avons affiché dans*

différents lieux de l'usine des panneaux mettant en avant des situations conformes et non-conformes. Notre usine a un docteur et une infirmière à plein temps. De plus, certains travailleurs et encadrements sont régulièrement formés aux premiers gestes de secours et à la sécurité. »

Témoignage 3 : Un fournisseur textile de la zone de Dhaka : « *L'industrie textile est un des acteurs majeurs pour le développement du pays en jouant un rôle vital pour la promotion du développement socio-économique. Cependant, nous pouvons également noter au Bangladesh qu'il y a des réglementations du travail et industrielles existantes afin de préserver et protéger les droits des travailleurs. En conséquence, la plupart des usines ont été fondées dans des immeubles en location. Malgré la bonne attention des industriels, Il y avait certaines problématiques constatées dans l'observation des conditions de sécurité et de santé. Cependant, à présent la situation s'est considérablement améliorée. Les ouvriers sont donc plus motivés pour faire des heures supplémentaires. L'instabilité politique, l'agitation sur les lieux de travail, l'absence d'infrastructures adéquates mènent aussi aux heures supplémentaires pour maintenir les délais d'expédition. Afin d'éviter cette situation, le gouvernement, les entrepreneurs et les ouvriers font des efforts concertés* ».



Comments 1: An 'agent' representing several textile factories at Dhaka, comments on what he observed on site during audits and implementation of corrective action plans: *"It is a fine balance to keep health and safety, comfort, worker employee satisfaction and profitability of the company together in line. The factories have taken many steps not only to comply with the audit but are doing more in terms of employee support, financial, medical and structural improvements". "In conclusion the process of the audit was a bit difficult at the beginning but the factories understood the importance of the challenges to be met, both in the client's interest and their own and were coming around to doing whatever they could to improve themselves which is positively a good thing".*

Comments 2: A jeans factory manager: *"A worker welfare committee has been formed to improve communication transparency between the workers and management. Moreover, given that most of the workers are illiterate and live in a world of ignorance and social taboo, to make them familiar with the steps to take to ensure compliance is a very difficult job. As a part of a continuous effort to increase the awareness of the workers many "Right or Wrong" compliance-related posters have been put up in shared areas. Our factory has a full time qualified Doctor and*

Nurse. Selected workers and line supervisors regularly train workers regarding first aid and safety issues".

Comments 3: A textile supplier in the Dhaka region: *"The clothing sector is one of the major sectors playing a vital role for promoting socio-economic development of the country. However, we should note that there is an effective Labour and Industrial Law in Bangladesh to protect and safeguard the interests of the employees. The clothing sector in Bangladesh has expanded rapidly to meet the needs of global demand. Consequently, most of the factories were set up in rented buildings. In spite of the best intentions of the Employers, there were certain shortcomings in complying with the requirements of security, and health and safety. However, at present the situation has considerably improved. Workers are therefore more motivated, and are often themselves interested in working beyond the overtime limit. Political instability, labour unrest, absence of adequate infrastructure facilities also lead to overtime work in order to maintain shipment schedules. To avoid this situation, government agencies, entrepreneurs and workers are currently making a concerted effort".*

■ Présentation générale

Avec plus de 1,3 milliards d'habitants, la Chine est actuellement le pays le plus peuplé du monde. C'est également, avec 9 574 479 km², le plus grand pays d'Asie orientale et le troisième plus grand pays au monde.

■ Le contexte géographique

Les usines sont implantées sur les côtes Nord et Sud. On observe une volonté de gagner du terrain sur l'intérieur des terres, les salaires minima étant moins importants dans ces zones géographiques et les aides gouvernementales plus intéressantes.

■ Pourquoi la Chine ?

La faculté d'adaptation, la réactivité et le dynamisme de la Chine en font un pays incontournable. Tous les secteurs sont représentés, l'offre est très variée et le rapport qualité prix très intéressant, c'est pourquoi la Chine est un pays d'approvisionnement majeur.

■ Contexte actuel

La Chine a dépassé l'année dernière la France et le Royaume Uni en enregistrant le 4ème plus fort PIB. Dans un contexte général de « revendications sociales » et d'initiatives de dialogue, on peut espérer que les

salariés soient mieux informés. Les syndicats indépendants n'existent pas en Chine, mais on constate l'apparition de groupes d'échanges entre salariés et management des usines. Le gouvernement chinois est très à l'écoute de ces « mouvements sociaux », et paradoxalement on parle beaucoup de la Responsabilité Sociale des Entreprises en Chine. L'amélioration de la communication sur la RSE et une meilleure connaissance du contexte font que les employés choisissent plus facilement leur lieu de travail.

■ Ce que nous observons en 2006 en Chine

Depuis 1998, les membres de l'ICS conduisent des audits sociaux en Chine, mettent en œuvre des plans d'actions correctives et organisent des audits de suivi. Les résultats de ces démarches mettent en évidence des problèmes récurrents, en particulier sur les chapitres « Horaire » et « Salaire ». Les leviers d'amélioration sont difficiles à activer qui nous obligent, si besoin est, à recourir à des déréférencements ou des non-référencements ou encore des décisions de gel de production. Nous constatons, au travers des résultats d'audits, des problèmes d'organisation au sein des usines, un manque de documents, voire l'usage de faux documents.



■ General presentation

With more than 1.3 billion inhabitants, China has the largest total population of any country in the world. It is also the largest country in East Asia and the third biggest in the world with a surface area of 9,574,479 km².

■ Geographical context

Factories are installed on the North and South coasts of China. There is an observable push towards the interior of the country, where the minimum salaries are lower and government aid is higher.

■ Why China?

China's capacity to adapt, its flexibility and dynamic economy make it a key country for the 21st century. All sectors are represented, the offer is very varied and the value for money is very attractive, which is why China accounts for 80% of member companies' audits.

■ Current context

Last year China's economy overtook France and the United Kingdom, with the 4th largest GDP. In a general context of social aspirations and initiatives for dialogue, we may hope that employees will be better informed. There are no independent trade unions in China, but

we have noted the appearance of groups promoting communication between factory employees and management. The Chinese government listens attentively to these "social movements", and, paradoxically, the social responsibility of businesses is the subject of much discussion in China. Improved communication on the social responsibility of businesses and a better knowledge of the context means that employees can more easily and more efficiently choose their place of work.

■ What we observed in China during 2006

Since 2006 (60% number of audits), the members of the ICS have been carrying out social audits in China, implementing corrective action plans and organising follow-up audits. The results of these efforts show that there are recurrent problems, in particular with regard to **working hours** and **wages**. It is difficult to implement improvements, which obliges us, where necessary, to resort to de-referencing or non-referencing of suppliers or even to freeze production. We have observed, through the audit results, that there are organisational problems within factories, and a lack of documents, or even some forged documents.