

Conditions de travail dans le commerce de détail suisse en 2014

2^{ème} Évaluation comparative pour le compte du Syndicat Unia

Résultats et bases méthodologiques

Zurich, 15. décembre 2014

Judith Reutimann, Rolf Iten (Inrate)

Impressum

Conditions de travail dans le commerce de détail suisse

2ème Évaluation comparative pour le compte du Syndicat Unia

Rapport final

Zurich, le 15. décembre 2014

Commanditaire

Syndicat Unia

Natalie Imboden

Membre de la direction du secteur tertiaire / professions du tertiaire

Responsable de la branche Commerce de détail

Secrétariat central Unia

Weltpoststrasse 20

3000 Berne

Auteur-e-s

Judith Reutimann, Inrate

Rolf Iten, Inrate

Inrate Zurich

Binzstrasse 23

8045 Zurich

Sommaire

Avant-propos	4
1. Contexte, objectif et choix des détaillants	5
2. Champs d'action pour les détaillants	6
3. Aperçu des résultats	8
3.1. Échantillon et taille de l'échantillon	8
3.2. Aperçu des résultats généraux	9
4. Résultats détaillés	10
4.1. Moyenne	10
4.2. Les enseignes	12
4.2.1. Aldi Suisse	12
4.2.2. Coop	13
4.2.3. H&M (Hennes & Mauritz)	14
4.2.4. Lidl (Suisse)	15
4.2.5. Détaillant en chaussures	16
4.2.6. Volg	17
Annexe:	18
Concept d'évaluation	18
Valeurs visées par critère	21
Bibliographie	23

Avant-propos

En avril 2014, Unia a invité diverses enseignes du commerce de détail suisses à participer à une évaluation comparative des conditions de travail dans le commerce de détail en Suisse.

A cette date, il était convenu qu'une évaluation comparative entre différentes grandes enseignes de commerce de détail serait publiée, une fois achevée, afin de permettre une comparaison entre les distributeurs et d'instaurer la transparence.

Inrate a ensuite procédé à l'étude comparative sur mandat d'Unia. En sa qualité de plus grande agence indépendante de notation de durabilité des entreprises, elle a l'expérience et les compétences nécessaires pour effectuer cette étude.

Inrate a pris contact avec les détaillants, réuni les informations utiles et a posé des questions complémentaires si nécessaire. Inrate a en outre mis en œuvre l'évaluation comparative en s'appuyant sur la méthodologie de l'analyse de la valeur. L'agence a ensuite communiqué aux détaillants les scores qu'ils ont chacun obtenus en les confrontant aux moyennes de l'ensemble des participants. Les détaillants ont ensuite eu la possibilité de pointer les erreurs. A l'issue de ce tour de feed-back, Inrate a établi le présent rapport d'évaluation comparative/benchmarking.

1. Contexte, objectif et choix des détaillants

Contexte:

En règle générale, de bonnes conditions de travail contribuent à la satisfaction et à la motivation du personnel tout en influant positivement sur la réussite économique d'une entreprise. Dans le commerce de détail comme ailleurs, un bon environnement de travail peut accroître la productivité du personnel tandis que de mauvaises conditions de travail peuvent se traduire par un fort taux d'absentéisme pour maladie.

Le syndicat Unia s'engage pour que les travailleuses et travailleurs du commerce de détail jouissent de bonnes conditions de travail. Pour avoir un vue d'ensemble des conditions de travail dans le commerce de détail Suisse, Unia avait déjà une première fois chargé Inrate d'établir une évaluation comparative des conditions de travail dans le commerce de détail en 2007 (Inrate 2007). Dans l'intervalle, les conditions de travail ont changé et les salaires minimums, par exemple, ont augmenté. Les réactions à l'étude de 2007 et les interrogations des médias ainsi que d'autres milieux ont mis en évidence qu'une mise à jour s'imposait. C'est la raison pour laquelle Unia a de nouveau chargé Inrate de comparer les conditions de travail chez plusieurs grands distributeurs de Suisse dans un benchmarking.

Objectif

L'évaluation comparative des conditions de travail dans le commerce de détail a pour but de comparer les conditions de travail dans les grands groupes de distribution opérant en Suisse sur la base d'indices quantifiables et relevables. L'évaluation comparative/benchmarking permet ainsi à un public intéressé de comparer les grands distributeurs participants sur des bases solides et favorise la transparence. Dans le même temps, l'évaluation comparative offre aussi des éléments de comparaison au syndicat Unia tout comme aux entreprises évaluées elles-mêmes. Elle met en lumière les points forts en matière de conditions de travail mais aussi les aspects sur lesquels une action est nécessaire. L'évaluation comparative doit contribuer en définitive à faire progresser les conditions de travail dans le commerce de détail.

Sélection des détaillants

L'évaluation comparative prend délibérément en compte des détaillants de l'ensemble de la branche du commerce de détail, en comparant donc entre eux les commerces de chaussures, de confection et les autres commerces de détail. Une comparaison au-delà des parties de branches s'avère utile dans la mesure où le marché du travail est fluctuants envers détaillants en chaussures, en confection et autres: Les travailleuses et travailleurs peuvent changer d'emploi entre ces parties de branche sans nécessiter de recyclage majeur. Les aspects déter-

minant la bonne qualité des conditions de travail pour les employé-e-s sont aussi les mêmes pour tous les détaillants, quelle que soit leur spécialisation.

Les auteurs de cette étude sont conscients que les entreprises sont soumises à des conditions parfois différentes. Ainsi, la concurrence dans le commerce de détail alimentaire est différente de celle entre détaillants en chaussures qui sont eux aussi exposés à une forte pression sur les prix. Idem pour les conditions d'aménagement des conditions de travail dans les entreprises comportant de nombreuses petites succursales qui sont différentes de celles qui exploitent pour l'essentiel de grands centres commerciaux. Les résultats de l'étude comparative mentionnent aussi, dans la mesure du possible, les situations différentes des détaillants qui sont avancées pour expliquer des notations particulièrement bonnes ou mauvaises.

2. Champs d'action pour les détaillants

Ce sont de multiples facteurs qui déterminent si les conditions de travail sont bonnes dans le commerce de détail. Outre les salaires équitables, on y inclut aussi les horaires de travail, les conditions sur le lieu de travail, l'égalité des chances ainsi que l'association et la promotion des collaborateurs/trices au sein de l'entreprise en tenant compte des valeurs sociétales actuelles.

Pour l'évaluation comparative des conditions de travail, les auteurs de cette étude ont défini, en accord avec Unia, huit champs d'action qui sont jugés déterminants pour de bonnes conditions de travail. Les prestations dans chaque champ d'action sont mesurées d'après plusieurs critères pour lesquels des valeurs visées ont été fixés. Ces objectifs sont ambitieux par rapport à la branche économique du commerce de détail et décrivent des conditions progressistes, mais sont néanmoins considérés comme réalistes et abordables à l'heure actuelle.

L'aperçu ci-après présente les champs d'action et les prestations jugées importantes. Les valeurs visées par critère sont énoncées en détail à l'annexe. La méthode du concept d'évaluation et les pondérations des critères sont également énoncés en annexe.

Rémunération

- Rémunération appropriée à tous les niveaux
- Rémunération au mois / pas de travail sur appel

Temps de travail

- Durée hebdomadaire de travail appropriée
- Règlement des vacances en fonction de l'âge

- Planification du travail et des vacances à l'avance, égalité de traitement des collaborateurs/trices.

Compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale

- Réglementation progressiste des congés de maternité et de paternité
- Contribution aux frais de garderie des enfants des collaborateurs/trices

Formation continue

- Promotion des collaborateurs/trices par la formation continue
- Formation d'apprenti-e-s

Égalité des chances

- Contrôle de l'égalité des salaires
- Égalité des droits pour les femmes / promotion des femmes
- Promotion de l'intégration et de la réintégration des handicapés

Assurances sociales

- Cotisations-retraite surobligatoires
- Bonnes prestations d'indemnités journalières de maladie

Partenariat social

- Convention contraignante relative aux conditions de travail par le biais d'une convention collective établie dans le dialogue entre représentations patronales et syndicats

Santé et sécurité

- Système progressiste de gestion de la santé et de la sécurité
- Formation et promotion de la santé et de la sécurité des collaborateurs/trices

3. Aperçu des résultats

3.1. Échantillon et taille de l'échantillon

Quinze des plus grandes enseignes de commerce de détail en Suisse ont été sollicitées pour l'évaluation comparative. Six ont finalement accepté d'y participer. Ces six détaillants, à savoir quatre enseignes alimentaires et autres (Aldi, Coop, Lidl, Volg), un détaillant en confection (H&M) et un grand distributeur de chaussures (qui ne sera pas nommé sur sa demande) ne forment pas un échantillon suffisamment grand pour être représentatif de l'ensemble de la branche.

Ils sont très différents. Coop, société de type coopératif dont les origines remontent à la fin du 19e siècle, est devenue aujourd'hui la plus grande chaîne de commerce de détail de la grande distribution en Suisse. Coop domine le commerce de détail suisse conjointement avec la Migros (Gfk 2014, Dictionnaire historique de la Suisse 2014).

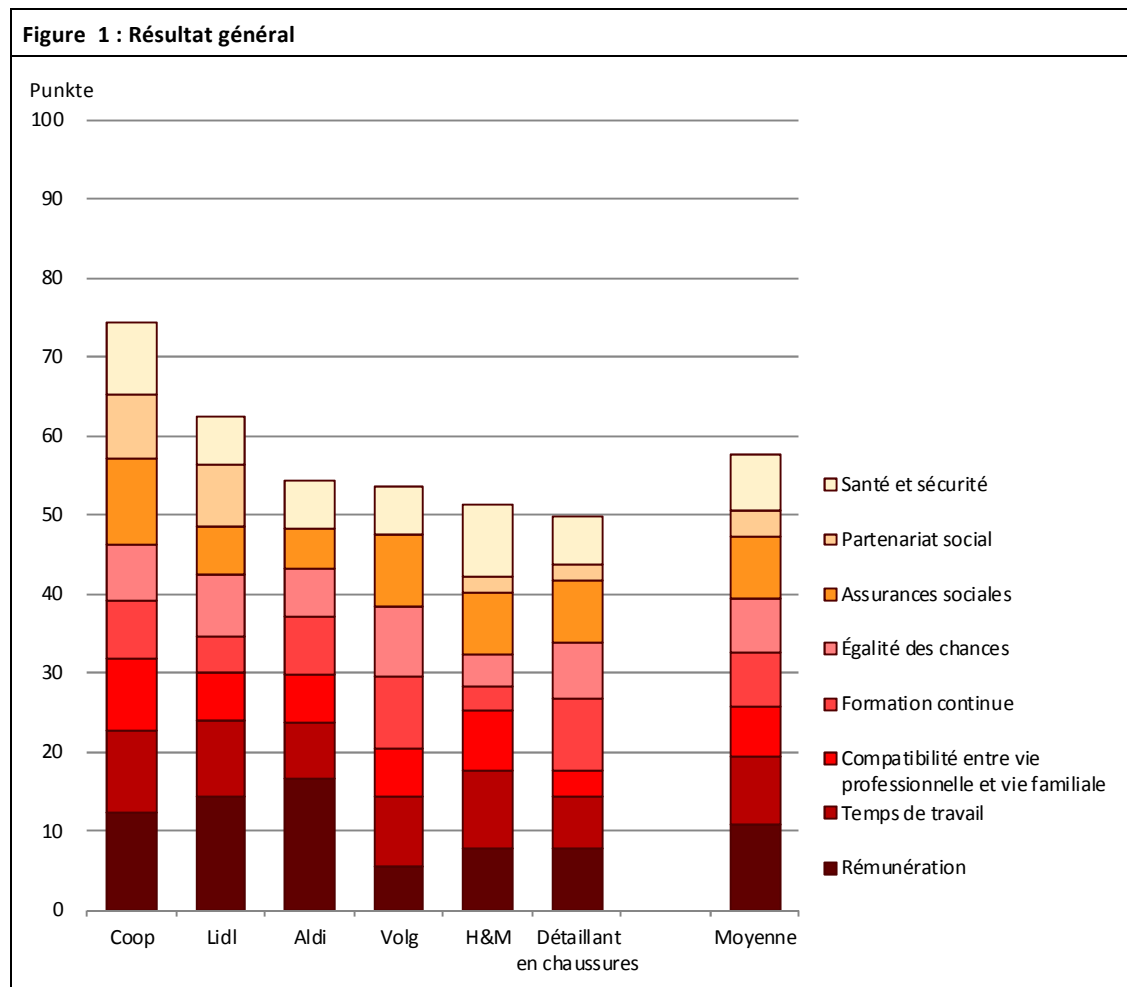
Aldi et Lidl ont, quant à eux débuté leur activité en Suisse plus récemment (en 2005 et en 2009 respectivement). Volg se distingue des autres détaillants en produits alimentaires par l'exploitation de nombreuses petites succursales, caractéristiquement des épiceries de village en milieu rural.

L'entreprise suédoise H&M vend des habits de ses propres marques dans les gammes de prix inférieure et moyenne. H&M et le grand détaillant en chaussures sont plus fortement exposés à la concurrence du commerce en ligne que les détaillants en produits alimentaires (FuW 2013).

Les participants à l'évaluation comparative ont pour point commun leur grande ouverture à la communication et leur transparence concernant leurs conditions de travail s'exprimant à travers leur participation à l'évaluation comparative. Gageons qu'ils font aussi partie des entreprises plutôt progressistes pour l'aménagement des conditions de travail ou du moins se préoccupent d'assurer de bonnes conditions de travail.

3.2. Aperçu des résultats généraux

L'évaluation comparative des conditions de travail dans le commerce de détail révèle des différences considérables entre les entreprises. 58 points sur 100 ont été obtenus en moyenne. Deux détaillants ont obtenu plus de points que le score moyen et quatre en ont obtenu moins (Figure 1).



Résultats des six détaillants comparés à la moyenne

C'est Coop qui a obtenu de loin le meilleur résultat, suivi de Lidl. Si Coop se montre plus progressiste sur l'intégration des collaborateurs/trices âgés et sur la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale, Lidl marque des points en versant des salaires minimums plus élevés et en pratiquant un contrôle de l'égalité salariale.

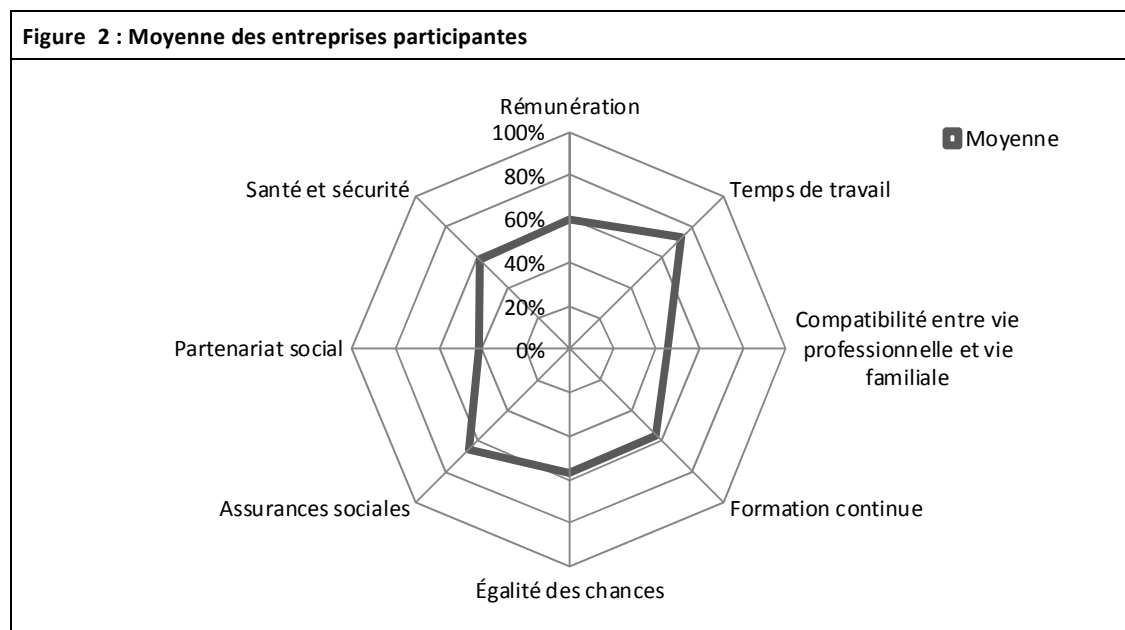
Aldi et Volg se trouvent en milieu de peloton, suivis de H&M mais là aussi, les points clés sont différents. Aldi se distingue par une notation relativement élevée dans le domaine de la

rémunération, Volg fait preuve d'un fort engagement social en employant un nombre élevé de collaborateurs/trices âgés et de handicapés ainsi qu'en formant de nombreux apprenti-e-s tandis que H&M marque des points avec une forte proportion de femmes dans les directions des succursales et des conditions progressistes en matière de congés de maternité. Le détaillant en chaussures, vient en dernière position en raison notamment de prestations plus faibles en général et plus particulièrement dans les domaines du partenariat social et de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale. Les atouts du détaillant en chaussures résident dans une forte proportion de femmes à la direction des succursales et d'apprenti-e-s.

4. Résultats détaillés

4.1. Moyenne

La moyenne décrit le résultat moyen obtenu par les détaillants ayant participé à l'évaluation comparative des conditions de travail 2014. L'analyse de cette moyenne laisse entrevoir certaines tendances. En revanche, la moyenne ne permet pas de tirer des conclusions sur les conditions de travail moyennes dans l'ensemble de la branche du commerce de détail parce que le nombre de participants est trop faible. La Figure 2 indique la moyenne par champ d'action comparée à la valeur visée (100% des points)



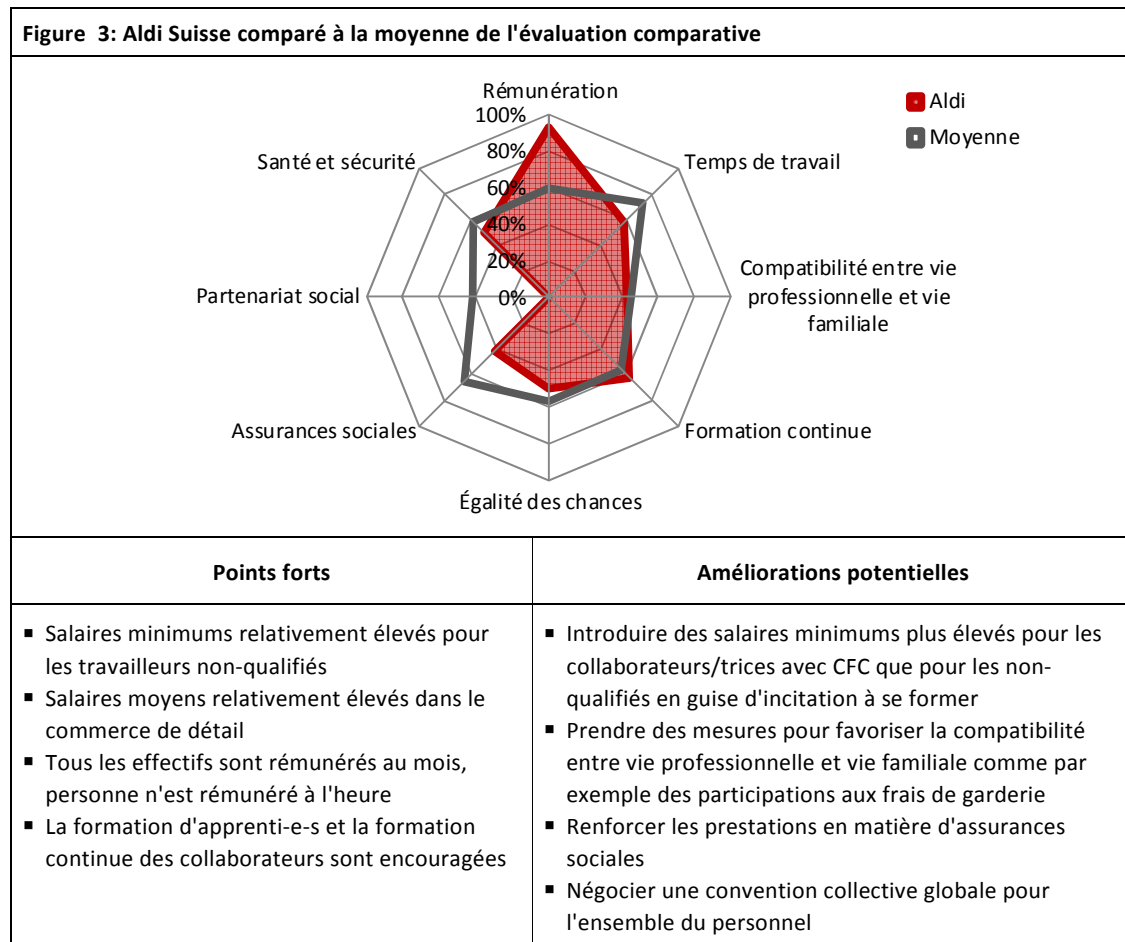
Dans l'évaluation comparative des conditions de travail, la moyenne des détaillants participants, tous domaines confondus, est de 58 points. Une réalisation à 100% des valeurs visées dans tous les domaines correspondrait à 100 points.

- La moyenne des détaillants participants étant de 58 points sur 100, il en découle que 58% des valeurs visées ont été atteints.
- En matière de partenariat social, les participants n'ont atteint que 42% de la valeur visée en moyenne et ce, parce que quatre des six participants ne disposent pas d'une convention collective.
- En matière de temps de travail et d'assurances sociales, les détaillants ont obtenu les meilleures moyennes à raison de 73% et 65% respectivement des valeurs visées.
- Dans la moyenne de tous les critères, une note de 2,4 est atteinte (barème de 0 à 4), donc plus que la note moyenne de 2. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que ce sont surtout des détaillants aux conditions de travail plutôt progressistes qui ont accepté de participer au benchmarking.
- Sur les différents critères, les notes ont en moyenne été très variables. Les notes moyennes sont allées de 0.3 pour le critère "participations aux frais de garderie" à 3.7 pour le critère "planification des vacances"

4.2. Les enseignes

4.2.1. Aldi Suisse

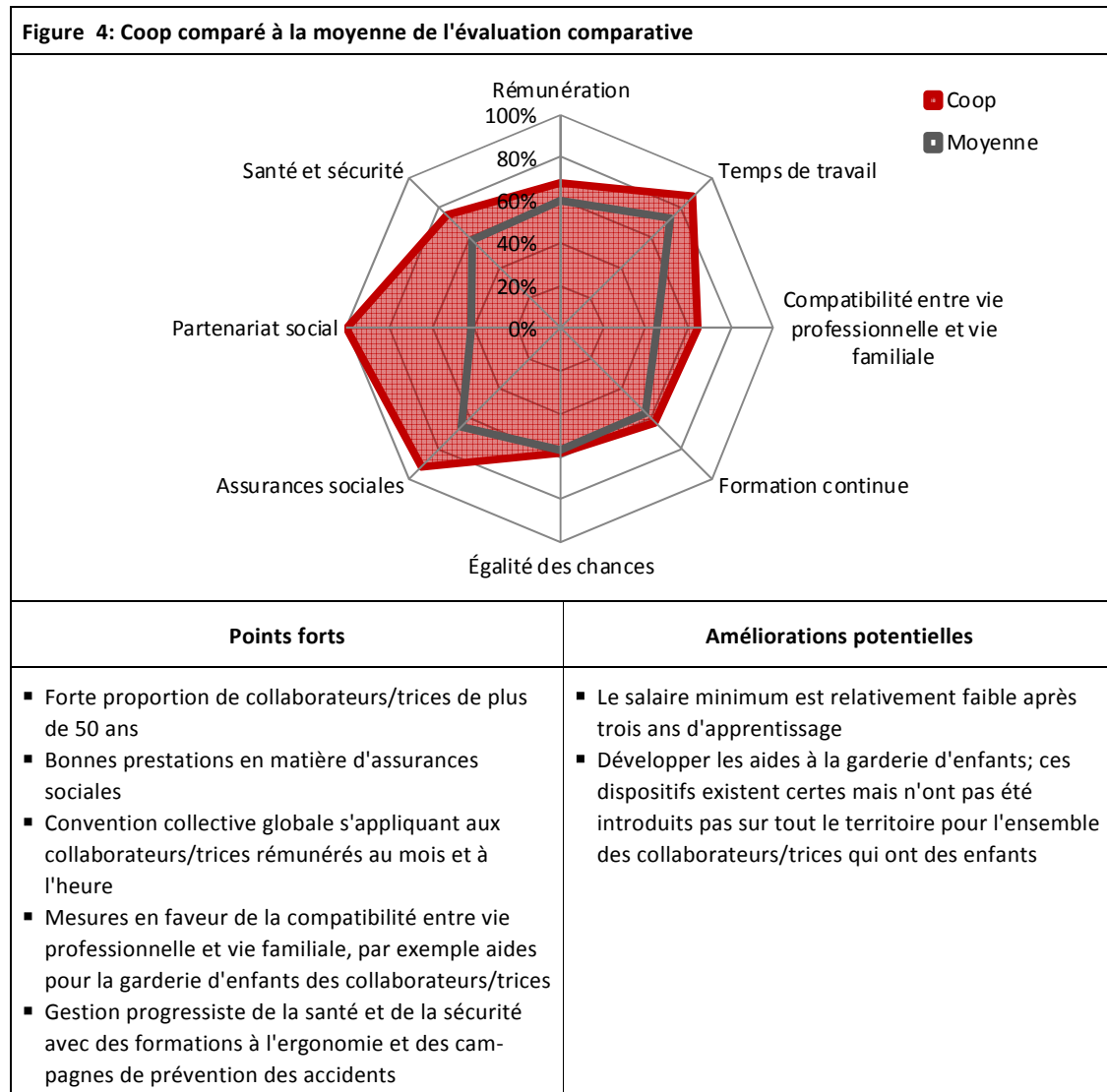
La société Aldi Suisse SA, active en Suisse, fait partie du groupe Aldi Sud. Les racines d'Aldi remontent à une entreprise familiale créée au début du 20e siècle à Essen, en Allemagne qui s'est scindée par la suite en deux groupes autonomes, Aldi Sud et Aldi Nord. Depuis l'apparition du libre-service comme nouvelle forme de commerce de détail dans les années 1960, Aldi applique la vision du "principe du discount" afin de proposer systématiquement des bas prix aux clients. Aldi Sud a par la suite connu une expansion sur tout le territoire de l'Allemagne de l'Ouest et du Sud. Aldi Sud exploite aujourd'hui des filiales en Allemagne, en Autriche, en Slovénie, en Hongrie, en Grand-Bretagne, en Irlande, aux États-Unis, en Australie et, depuis 2005, en Suisse. Aldi Suisse emploie à ce jour 2200 personnes (renseignements fournis par Aldi dans le questionnaire) et réalise un chiffre d'affaires estimé à 1740 mio. CHF dans le commerce de détail (GfK 2014).



Dans l'évaluation comparative, Aldi a obtenu 54 points sur 100 au total (moyenne: 58 points).

4.2.2. Coop

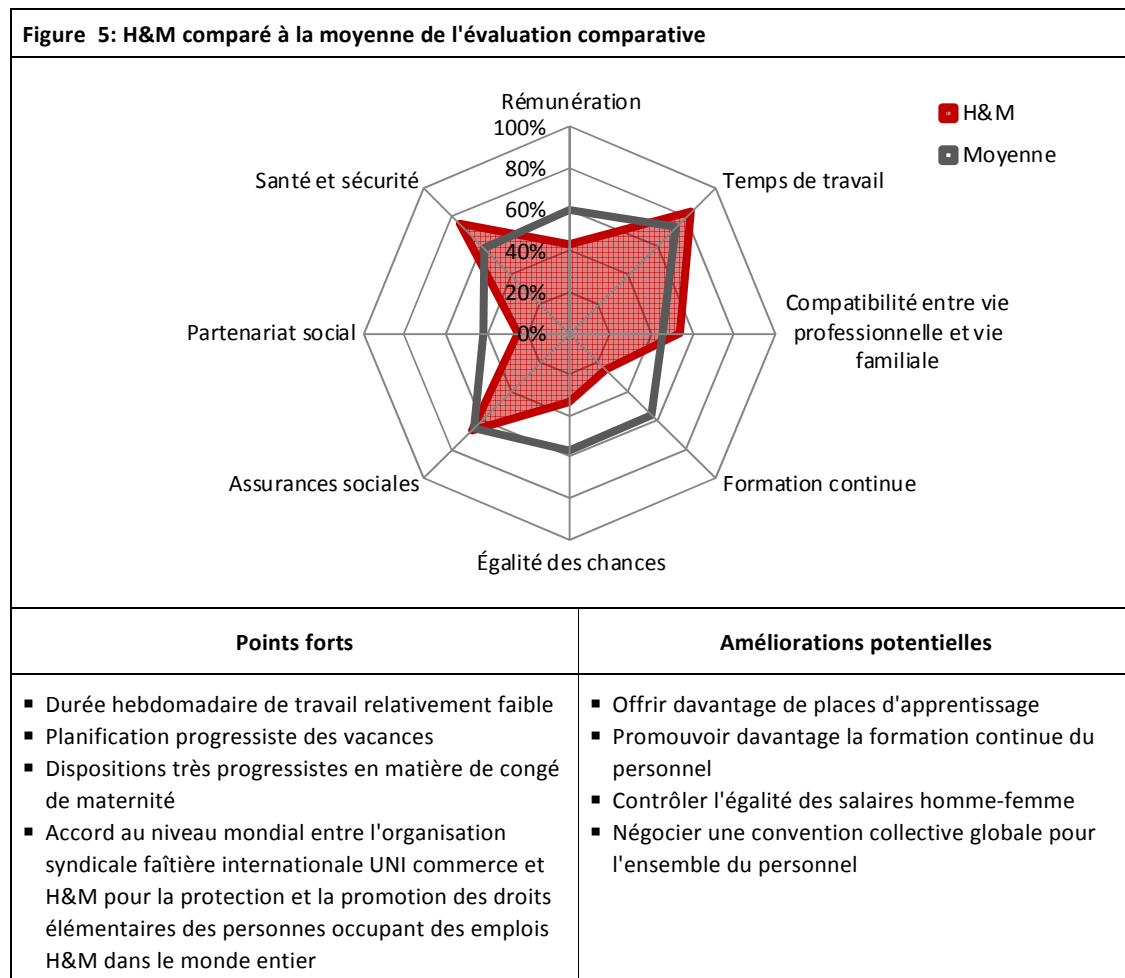
Coop est une entreprise de type coopératif comptant environ 2,5 millions de membres. Avec un produit net de 26 967 mio. de CHF en 2013, Coop est aujourd'hui le plus grand groupe de commerce de détail et de grande distribution de Suisse. Le groupe Coop exploite globalement près de 2000 points de vente de commerce de détail et plus de 100 supermarchés cash and carry (libre-service en gros) en Suisse et en Europe (site Internet GS1). Le groupe Coop emploie environ 51 000 personnes en Suisse, dont 45 000 dans le commerce de détail suisse (renseignements fournis par Coop dans le questionnaire) Les points de vente Coop ont réalisé en 2013 un chiffre d'affaires de 13 930 mio. de CHF (GfK 2014).



Dans l'évaluation comparative, Coop a obtenu 74 points sur 100 au total (moyenne: 58 points).

4.2.3. H&M (Hennes & Mauritz)

H&M est une enseigne de commerce de détail textile suédoise qui emploie 116 000 personnes dans plus de 54 pays. H&M a réalisé en 2013, au plan mondial, un chiffre d'affaires équivalant à 16 milliards de CHF (128 562 mio. SEK). H&M exploite 87 succursales en Suisse et y emploie environ 2300 personnes (renseignements fourni par H&M dans le questionnaire). En 2013, H&M a réalisé un chiffre d'affaires de 663 mio. de CHF en Suisse (rapport annuel H&M).

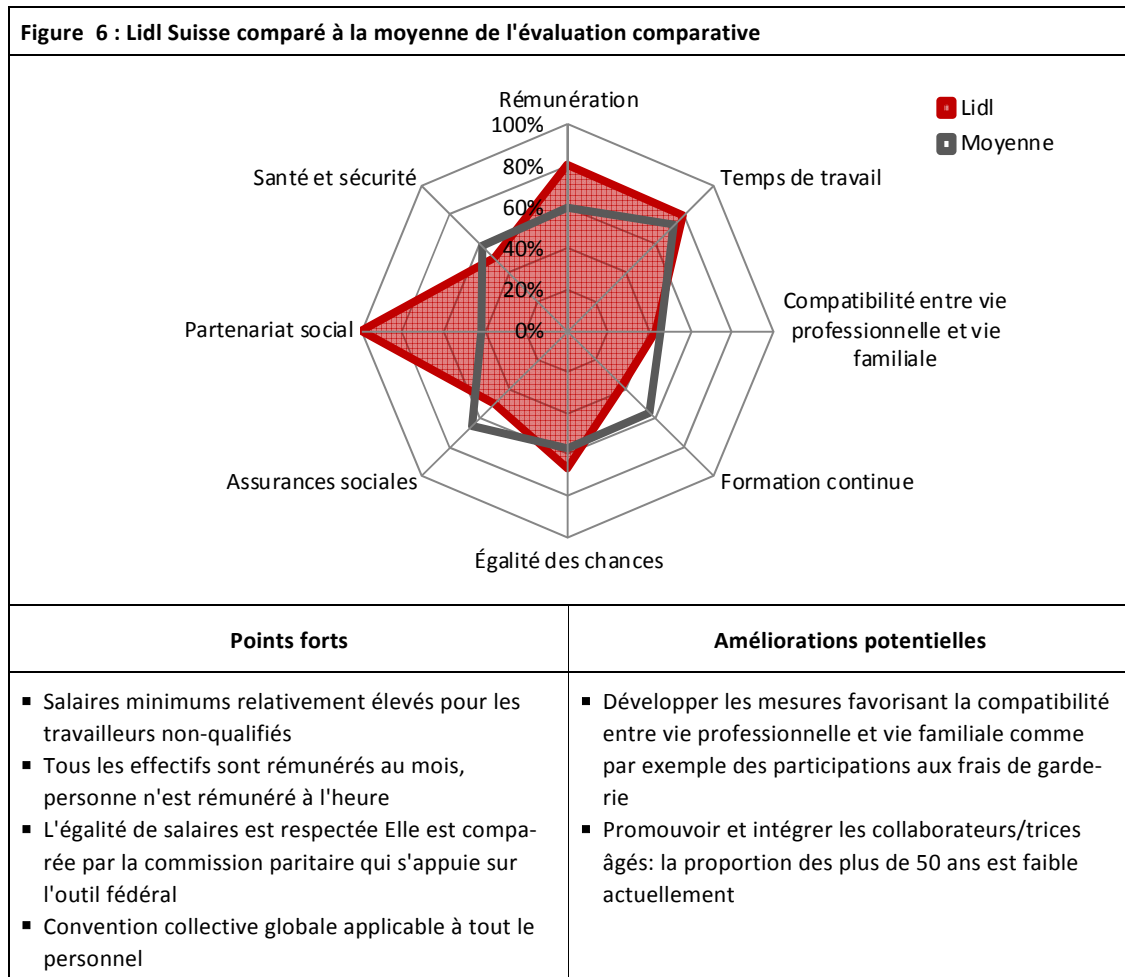


Dans l'évaluation comparative, H&M a obtenu 51 points sur 100 au total (moyenne: 58 points).

4.2.4. Lidl (Suisse)

Les débuts de Lidl remontent aux années 1930, avec la fondation de l'entreprise de commerce de gros en produits alimentaires en Allemagne. Aujourd'hui, Lidl est un groupe international avec des sociétés de pays indépendantes dans toute l'Europe et exploite environ 10 000 succursales dans plus de 25 pays européens (site Internet de Lidl).

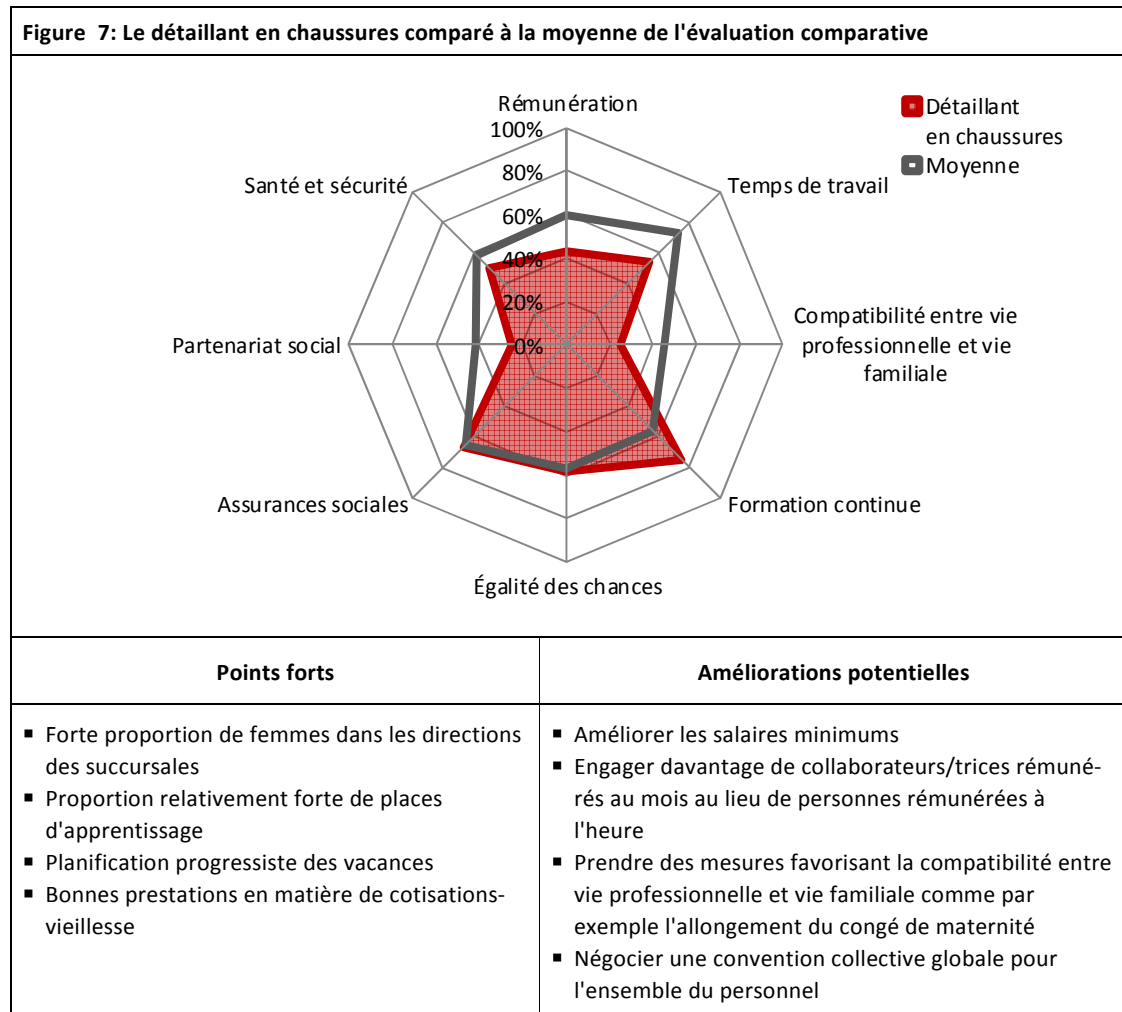
Lidl Suisse a ouvert ses treize premières succursales en Suisse au printemps 2009. Depuis, Lidl y exploite plus de 90 succursales et y emploie environ 2500 personnes. L'entreprise a réalisé en 2013 un chiffre d'affaires de 730 millions de CHF en Suisse (Basler Zeitung du 02/10/2014, d'après GfK Suisse).



Dans l'évaluation comparative, Lidl a obtenu 63 points sur 100 au total (moyenne: 58 points).

4.2.5. Détaillant en chaussures

Les résultats du grand distributeur de chaussures ont dû être anonymisés suite à une intervention

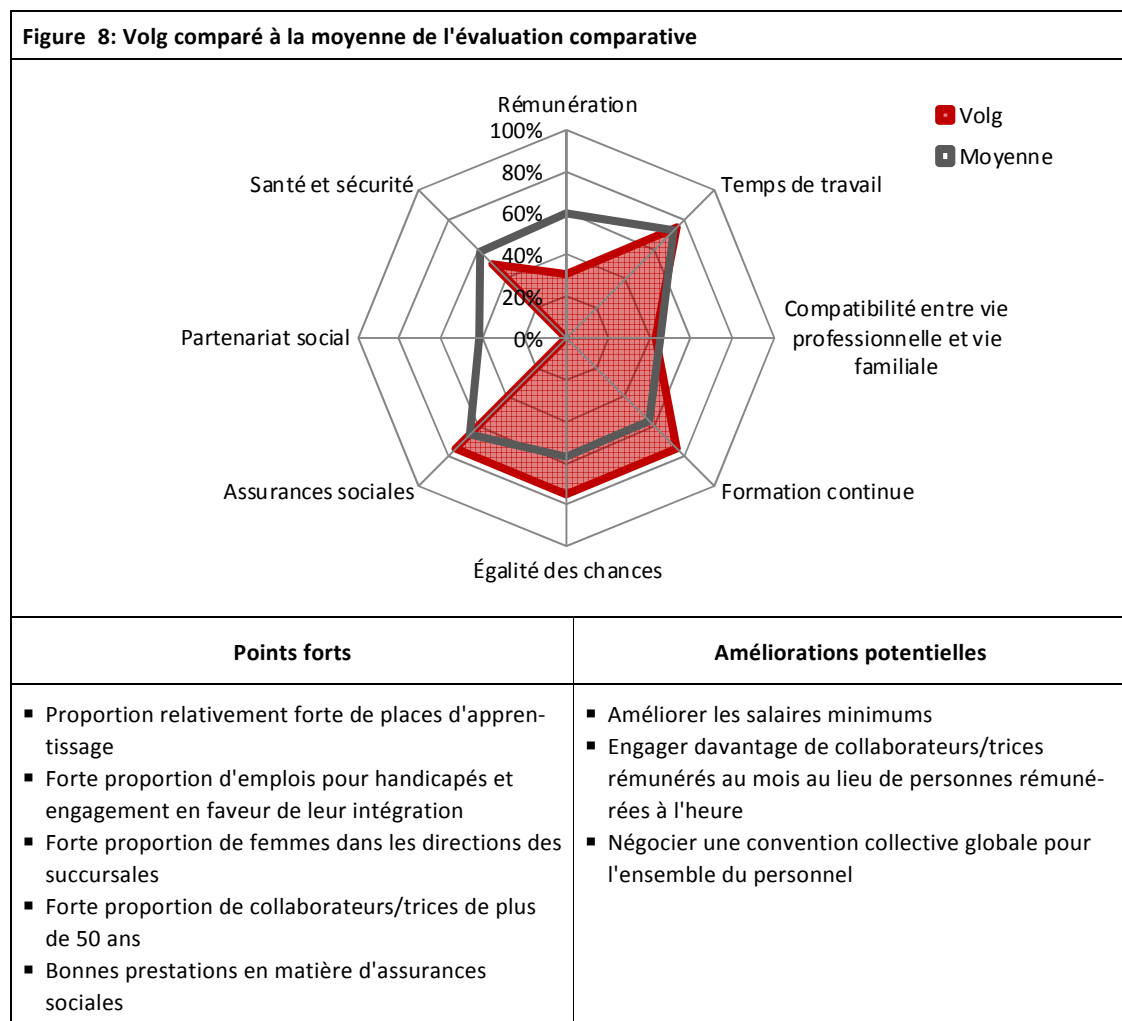


Dans l'évaluation comparative, le détaillant en chaussures a obtenu 50 points sur 100 au total (moyenne: 58 points).

4.2.6. Volg

Lors de sa fondation à Winterthour, en 1886, Volg a été initialement la première coopérative agricole de Suisse. En 1993, Volg a fusionné avec cinq autres coopératives pour former fenaco, le groupe de l'industrie agricole suisse (Dictionnaire historique de Suisse 2014). fenaco approvisionne les agriculteurs en moyens de production, rachète leurs produits, les ennoblit et les commercialise. Outre la chaîne de commerce de détail Volg, ce groupe gère aussi la chaîne LANDI et commercialise des combustibles et des carburants sous l'enseigne AGROLA.

Volg Detailhandels AG employait 1477 personnes en 2013 et exploite une grande partie des près de 550 points de vente Volg. Ce sont caractéristiquement de petites épiceries de village en milieu rural. Elles sont approvisionnées par Volg Konsumwaren AG (renseignements fournis par Volg dans le questionnaire, site internet Volg).



Dans l'évaluation comparative, Volg a obtenu 54 points sur 100 au total (moyenne: 58 points).

Annexe:

Concept d'évaluation

Méthode

Nous avons choisi la méthode de l'analyse de valeur utile pour l'évaluation. Elle transforme les évaluations selon différents barèmes en degrés de réalisation et permet ainsi la comparaison dans différents domaines. Une notation de zéro à quatre points est possible pour chaque critère. Un poids est ensuite donné à chaque critère. C'est ainsi qu'une agrégation par différents domaines est possible. Il en résulte un score atteint, mesuré par rapport au score maximal possible qui aurait été atteint si chaque critère avait été entièrement atteint (pourcentage de réalisation de l'objectif).

Critères et pondération.

Le tableau ci-après indique les critères, leur pondération et le score maximal possible.

Critères et pondération.			
Domaine	critères	Pondération	Score maximal possible
Rémunération	Salaires minimums pour travailleurs non qualifiés	1,25	5
	Salair minimum après trois ans d'apprentissage	1,25	5
	Salair moyen dans le commerce de détail	1	4
	Employés rémunérés au mois	1	4
Temps de travail	Durée hebdomadaire de travail	1	4
	Règlement des vacances	1	4
	Planification du travail	0,5	2
	Planification des vacances	0,5	2
Compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale	Congé de maternité	1,5	6
	Congé de paternité	0,5	2
	Participation aux frais de garderie	1,5	6
Formation continue	Formation continue payée	1,5	6
	Places d'apprentissage	1,5	6
Égalité des chances	Égalité des salaires	1	4
	Proportion de femmes dans les directions des succursales	1	4
	Postes de travail pour handicapés	1	4
Assurances sociales	Cotisations-retraite surobligatoires	1	4
	Prestations d'indemnités journalières de maladie	1	4
	Proportion de collaborateurs/trices de plus de 50 ans	1	4
Partenariat social	Convention collective de travail	2	8
Santé et sécurité	Gestion de la santé et de la sécurité	1,5	6
	Formation à la santé et à la sécurité	1,5	6
	Total	25	100

100 points au maximum peuvent être atteints.

L'évaluation comparative actuelle des conditions de travail reprend dans une large mesure les critères de l'évaluation comparative de 2007 mais ceux-ci ont été en partie adaptés. Principales modifications :

- Le domaine sécurité et santé a été intégré à l'évaluation. Pour émettre certains avis sur la gestion de la santé et de la sécurité, on a procédé à un classement sommaire mais clair: *mesures isolées, gestion globale de la santé et de la sécurité - gestion globale de la santé et de la sécurité globale soumise à un contrôle externe*. L'offre de formations en matière de santé et de sécurité a en outre été évaluée au titre de composante importante de la gestion de la santé et de la sécurité.
- Trois autres critères ont été ajoutés: Salaire moyen dans le commerce de détail (global), proportion de femmes dans les directions de succursales, proportion de collaborateurs de plus de 50 ans.
- Les critères du droit d'accès des syndicats et de la rente-pont pour les retraites anticipées ont été supprimés.
- Les catégories de salaires des critères dans le domaine de l'indemnisation ont été revus à la hausse parce que les salaires ont globalement augmenté dans la branche.
- Pour certains critères, des données plus pertinentes ont été obtenues. Des aspects secondaires de certains critères ont été supprimés ou les anciens critères ont été scindés en deux afin de faciliter la saisie.

Aspects non couverts

Les critères sélectionnés représentent les principales valeurs de référence des conditions de travail et, partant, en priorité les conditions minimales garanties. Ils ne sont toutefois pas à même de couvrir toute l'étendue des aspects sociaux des conditions de travail. Comme ils ne sont pas suffisamment comparables, il a fallu renoncer à quelques aspects en soi importants dans cette évaluation comparative:

- Travail à temps partiel, flexibilité des rapports de travail et travail sur appel: Le travail à temps partiel ainsi que la flexibilité des rapports de travail en général sont largement répandus dans le commerce de détail. Cependant, le travail à temps partiel ne peut pas seulement être noté positivement mais peut aussi exprimer des rapports de travail précaires. C'est le cas pour les contrats basés sur une rémunération à l'heure, en particulier, dans les cas aucune durée minimale d'activité et par conséquent aucun revenu mensuel minimum ne sont garantis. Le travail sur appel est également répandu. Comme il n'est toutefois guère possible de confronter les aspects positifs et négatifs d'horaires de travail flexibles et de les évaluer selon des critères objectifs, nous y avons renoncé.

- *Qualité des formations d'apprenti-e-s*: Les entreprises qui forment des apprenti-e-s assument leur responsabilité économique et veillent à la pérennité de leur branche. La proportion d'apprenti-e-s est par conséquent prise en compte dans l'évaluation (valeur visée: plus de 10% de places d'apprentissage, mesurées d'après les postes à plein temps). La qualité de la formation des apprenti-e-s est elle aussi primordiale. Les apprenti-e-s ont besoin de places de formation stables et d'un encadrement de qualité par des personnes bien formées. La qualité de la formation des apprenti-e-s n'a pas pu être recensée et évaluée dans l'évaluation comparative.
- *Qualité de la gestion de la santé et de la sécurité*: Une gestion globale de la santé et de la sécurité requiert de larges trains de mesure personnalisés dans les entreprises, dont la qualité et l'efficacité ne seraient guère comparables sans analyse approfondie. C'est la raison pour laquelle on s'est cantonné à une évaluation sur la base du classement sommaire énoncé plus haut.

Données de base

L'évaluation comparative s'appuie d'une part sur un questionnaire établi par Inrate, qui a été complété par le service du personnel des détaillants, et, d'autre part, sur différents documents soit publics, soit fournis par les détaillants. Parmi ces sources, on peut citer des rapports de durabilité, des conventions collectives, des règlements du personnel et de la caisse de retraite, des concepts de santé et de sécurité ainsi que des directives de formation continue.

Comparaison avec l'évaluation comparative des conditions de travail de 2007

Les résultats de l'évaluation comparative de 2014 ne peuvent être comparés à ceux de 2007 qu'avec certaines précautions parce que l'opérationnalisation ainsi que la pondération des critères ont été adaptés pour tenir compte de la situation actuelle du commerce de détail (voir l'annexe, paragraphe critères et pondération). En outre, le score total a été adapté. Il faut également noter que les deux évaluations comparatives ont été dressées à partir de petits échantillons mais que les participants ne sont pas les mêmes.

Valeurs visées par critère

Valeurs visées par critère		
Domaine	critères	Valeur visée
Indemnités	Salaires minimums pour travailleurs non qualifiés	4100 CHF ou davantage
	Salaire minimum après trois ans d'apprentissage	4280 CHF ou davantage
	Salaire moyen dans le commerce de détail	5000 CHF ou davantage
	Employés rémunérés au mois	95% ou davantage
Horaires de travail	Durée hebdomadaire de travail	40 heures ou moins
	Règlement des vacances	5 ou 6 semaines dès la 20e année 6 semaines dès la 50e année 7 semaines dès la 60e année
	Planification du travail	28 jours ou davantage à l'avance
	Planification des vacances	Les vacances sont fixées au moins six mois à l'avance et les demandes de vacances des collaborateurs/trices sont respectées
Compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale	Congé de maternité	Plus de 16 semaines payées à 100% ou plus de 18 semaines à 90%
	Congé de paternité	Deux semaines payées
	Participation aux frais de garderie	Dépenses de plus de 500 CHF par équivalent à plein temps (total femmes et hommes)
Formation continue	Formation continue payée	5 jours (1 semaine) ou davantage de formation continue par an et par employé à plein temps
	Places d'apprentissage	Plus de 10% de places d'apprentissage mesurées d'après les postes à plein temps
Égalité des chances	Égalité des salaires	Il existe un système de salaires interne qui est régulièrement soumis à des contrôles internes et externes. Les salaires effectifs sont aussi contrôlés régulièrement.
	Proportion de femmes dans les directions des succursales	50% ou davantage
	Postes de travail pour handicapés	Plus de 2 postes pour 100 employés à plein temps (2%)
Assurances sociales	Cotisations-retraite surobligatoires	Les cotisations-retraite sont financées à plus de la moitié par l'entreprise et des cotisations sont aussi versées pour les salaires annuels inférieurs au montant plancher (21 060 CHF)
	Prestations d'indemnités journalières de maladie	Des prestations d'indemnités journalières de maladie sont versées à hauteur d'au moins 90% pendant plus de deux ans.
	Proportion de collaborateurs/trices de plus de 50 ans	Plus de 20%

Partenariat social	Convention collective de travail	L'entreprise est signataire d'une convention collective de travail applicable à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs rémunérés au mois et à l'heure dans toute la Suisse.
Santé et sécurité	Gestion de la santé et de la sécurité	Système global de gestion de la santé et de la sécurité de l'entreprise englobant tout le personnel et soumis à un contrôle externe.
	Formation à la santé et à la sécurité	Formations régulières de l'ensemble des collaborateurs/trices sur les thèmes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Santé, alimentation saine et activité physique ▪ Ergonomie ▪ Sécurité ▪ Surmenage / compensation du travail ▪ Santé psychique

Bibliographie

- Basler Zeitung du 02.10.2014:** <http://bazonline.ch/wirtschaft/unternehmen-und-konjunktur/Der-Ueberflieger-von-Lidl-geht-schon-wieder/story/21829332> (consultation en novembre 2014).
- FuW 2013:** Finanz und Wirtschaft (09.01.2013): La confection lanterne rouge
<http://www.fuw.ch/article/bekleidung-halt-die-rote-laterne/> (consultation en novembre 2014).
- GfK 2014:** Communiqué de presse de la 3e journée du commerce GfK du 24 juin 2014.
http://www.gfk.com/ch/Documents/presse/2014/2014.06.24_3.%20GfK%20Handelstagung_Pressemitteilung.pdf (consultation en novembre 2014).
- H&M Annual Report:** http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/Annual%20Report/Annual-Report-2013_en.pdf (Consultation en octobre/novembre 2014)
- Dictionnaire historique de Suisse 2014;** Accès en ligne, diverses pages. <http://www.hls-dhs-dss.ch/index.php> (consultation en octobre/novembre 2014).
- Inrate 2007:** Évaluation comparative des conditions de travail dans le commerce de détail 2007 Bases méthodologiques et résultats Inrate sur mandat du Syndicat Unia, le 26 juin 2007.
http://nordwestschweiz.unia.ch/uploads/media/2007-07-06_Bericht-Inrate-Benchmarking_Arbeitsbedingungen.pdf
- Site Internet Aldi:** <https://unternehmen.aldi-suisse.ch/fr/a-propos-daldi-suisse/> (consultation en novembre 2014)
- Site Internet Coop:** <http://www.coop.ch/pb/site/uebercoop/node/11393/Lfr/> (consultation en novembre 2014).
- Site Internet GS1:** Verband für nachhaltige Wertschöpfungsnetzwerke.
<http://www.gs1.ch/events/impressionen-pr%C3%A4sentationen/weitere-events/2014-impressionen-pr%C3%A4sentationen/logistics-onspot-konsignation> (consultation en novembre 2014 allemand uniquement).
- Site Internet H&M:** <http://about.hm.com/en/About/Investor-Relations.html#cm-footer> (consulté en novembre 2014).
- Site Internet Lidl:** <http://www.lidl.ch/fr/2032.htm> (consultation en novembre 2014).
- Site Internet Volg:** <http://www.volg.ch/ueber-volg/volg-konsumwaren-ag/zahlen-zur-verkaufsfront/> (consultation en novembre 2014).
- Renseignements fournis dans le questionnaire:** Renseignements fournis par les différents détaillants dans leurs questionnaires.