



Salaires sur mesure

Les multinationales de l'habillement à la loupe : qui s'engage pour assurer un salaire vital à celles et ceux qui fabriquent ses vêtements ?

COLLECTIF
ÉTHIQUE SUR
L'ÉTIQUETTE

SALAIRES SUR MESURE

Les multinationales de l'habillement à la loupe : qui s'engage pour assurer un salaire vital à celles et ceux qui fabriquent ses vêtements ?

Octobre 2014

Le présent rapport est une adaptation pour la France du rapport « Tailored Wages » publié en avril 2014 par la Clean Clothes Campaign. Ce dernier a été élaboré sur la base des réponses des entreprises concernées à un questionnaire sur leurs pratiques visant à assurer un salaire vital aux ouvrières et aux ouvriers le long de leurs chaînes de sous-traitance.

Les informations publiées dans ce rapport seront actualisées sur la base des informations additionnelles transmises par les entreprises sur l'évolution de leurs pratiques sur www.ethique-sur-etiquette.org.

Rapport rédigé par :

Auteure principale : Anna McMullen
Christa Luginbühl
Kate Nolan
Carole Crabbé
Nayla Ajaltouni

Remerciements :

Christina Constantinou
Le réseau Clean Clothes Campaign

Edité par :

Emma Harbour
Carinya Sharples

Adaptation graphique :

la face B

Crédits photo :

Infographies : Atomo Design
Page 13 : Gordon Welters
Page 20 : Heather Stilwell

Collectif Ethique sur l'étiquette

4 boulevard de la Villette – 75019 Paris – info@ethique-sur-etiquette.org



La présente publication a bénéficié du soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la responsabilité de la Clean Clothes Campaign et ne reflète en aucun cas la position de l'Union européenne.

SOMMAIRE

RÉSUMÉ	4
LE SALAIRE VITAL : UNE NÉCESSITÉ	7
• Pourquoi focaliser sur le salaire vital ?	
• Qu'est-ce qu'un salaire vital ?	
QUI DOIT GARANTIR LE PAIEMENT D'UN SALAIRE VITAL ?	11
• Les Principes directeurs de l'ONU	
DÉBAT SUR LE SALAIRE VITAL : CONTEXTE ACTUEL	12
• Des procédures d'audit inefficaces	
• Décoder le jargon des entreprises	
COMMENT GARANTIR UN SALAIRE VITAL ?	17
• Un référentiel comme clé de voûte	
• Demandes adressées aux entreprises	
QU'ENTREPRENNENT RÉELLEMENT LES ENTREPRISES ?	21
• Calcul du coût du travail et innovations dans le domaine de la fixation des prix	
• Initiatives pour la liberté d'association	
COMMENT L'ENQUÊTE A ÉTÉ MENÉE	23
• Méthodologie	
• Portée de l'enquête	
• Présentation des résultats	
PROFILS DES MARQUES	25

RÉSUMÉ

Recevoir un salaire vital en contrepartie de son travail est un droit humain fondamental. Pourtant, ce droit est constamment bafoué dans le monde. Les millions de travailleuses et de travailleurs de l'industrie de l'habillement gagnent parfois à peine plus d'un euro et demi par jour, demeurant prisonniers du cercle vicieux de la pauvreté, alors que les vêtements qu'ils produisent permettent à l'industrie de l'habillement et au secteur de la distribution de réaliser des chiffres d'affaires et des bénéfices qui se comptent en milliards¹.

Dans le monde entier, quelque 60 millions de personnes fabriquent les vêtements des grandes enseignes de l'habillement, telles que H&M, Zara, Carrefour ou Décathlon.

Que ce soit en Asie, en Europe de l'Est, en Turquie ou en Afrique du Nord, le secteur de l'habillement se caractérise, de manière systémique, par des rémunérations bien inférieures à un salaire vital. Partout, les travailleuses et les travailleurs de l'habillement luttent contre la dangereuse course vers le bas favorisée par les politiques d'approvisionnement des distributeurs. Au début de l'année 2014 des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs au Cambodge sont descendus dans la rue pour défendre leurs droits et exiger que le salaire minimum légal, alors de 80 dollars soit élevé à 160 dollars par mois. Au Bangladesh, depuis l'effondrement du Rana Plaza, en avril 2013, des milliers de personnes ont manifesté pour l'amélioration de la sécurité dans les usines mais aussi pour une augmentation des salaires, exigeant qu'ils passent de 30 à 80 euros par mois.

Pour le Collectif Ethique sur l'étiquette, aucune entreprise ne peut prétendre avoir des pratiques responsables tant qu'elle ne garantit pas le versement d'un salaire vital aux personnes qui fabriquent ses articles.

Dans une volonté constructive d'initier des changements concrets visant le paiement d'un salaire vital, le Collectif Ethique sur l'étiquette et la Clean Clothes Campaign, ont analysé les pratiques de 50 entreprises multinationales² de mode ou de sport. Nous avons recensé et analysé les mesures qu'elles

mettent en œuvre pour garantir le paiement de salaires vitaux aux travailleuses et travailleurs qui produisent leurs vêtements. Cette enquête cherche également à informer les consommateurs et consommatrices. Les résultats de cette enquête montrent que très peu d'entreprises prennent des mesures concrètes pour s'assurer qu'un salaire vital soit effectivement payé aux travailleurs et travailleuses de leurs filières d'approvisionnement.

Bon nombre des entreprises interrogées ont par ailleurs fait preuve d'un manque flagrant de transparence. Certaines d'entre elles considèrent que les données relatives aux pays de production ou aux salaires payés par leurs fournisseurs sont de nature confidentielle.

A l'heure actuelle, aucune entreprise contactée pour l'enquête ne peut prétendre garantir le paiement d'un salaire vital aux travailleuses et travailleurs de ses fournisseurs.

Parmi les 37 entreprises internationales concernées par ce rapport, seules 3 ont pu démontrer qu'elles prennent des mesures dont nous pensons qu'elles pourraient permettre d'augmenter les salaires de manière significative sur le long terme; il s'agit d'Inditex (Zara), Marks & Spencer et Switcher.

Des progrès peuvent cependant être mis en avant. Certaines entreprises ont défini un objectif chiffré et crédible en ce qui concerne le salaire vital dans les pays où elles s'approvisionnent. Elles le communiquent de manière transparente. De tels systèmes de référence sont essentiels pour évaluer, en collaboration avec les syndicats, si elles sont en voie de garantir un salaire vital aux travailleurs et travailleuses de leurs filières d'approvisionnement.

Cinq entreprises (Bestseller, G-star, New Look, Puma, Switcher, Takko et Tchibo) ont identifié et publié un référentiel en matière de salaire vital qui tient notamment compte de l'Asia Floor Wage. Elles ont aussi mis en place des échelles de salaire qui guident leur stratégie dans une augmentation progressive des salaires appliqués.

Certains progrès ont aussi été réalisés en termes de

1. A eux seuls les deux leaders européens du marché mondial, H&M et Zara (Inditex), cumulaient en 2012 près de 32 milliards de chiffres d'affaires et plus de 4 milliards de bénéfices. Pour la même année, la consommation des ménages en textiles et habillement dans l'UE des 27 était estimée à 482.7 milliards € (http://euratex.eu/index.php?elD=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/user_upload/documents/key_data/Euratex_Keyfigures_-_2012.pdf&t=1401804854&hash=9127eb4e5c3e5af9a4f50f432fb5a36aa800b1c8).

2. Ce rapport intègre les profils de 37 de ces entreprises, présentes sur le marché belge.

fixation des prix d'achat Des entreprises ont ainsi revu à la hausse les coûts de main-d'œuvre et les ont intégrés dans la ventilation des prix de chaque produit. Certaines font un pas supplémentaire en excluant le coût du travail des négociations sur les prix avec leurs fournisseurs.

Trois entreprises internationales (Marks & Spencer, Primark et Tchibo) ont fait état du travail qu'elles effectuent pour pouvoir identifier les coûts du travail dans le prix de revient de chacun de leurs produits et par conséquent pour pouvoir prendre en compte des coûts de salaire plus élevés dans leurs processus de fixation des prix avec leurs fournisseurs.

Une autre (Switcher) a mis en place un projet pilote visant à augmenter les salaires en versant dans un fonds un « bonus » équivalent à 1% du prix d'usine des

produits qu'elle achète. Les montants déposés dans ce fonds sont ensuite distribués une fois par année directement aux travailleuses et travailleurs.

Reste que depuis de nombreuses années, les grandes marques de l'industrie vestimentaire promettent aux travailleurs et aux consommateurs qui les interpellent de « faire de leur mieux ». Les travailleurs et travailleuses des usines ont dû patienter le temps que les grandes marques analysent des situations pourtant criantes, et trouvent des alternatives qui remettent le moins possible en cause leurs pratiques d'approvisionnement et la structure de leurs profits. « Faire de leur mieux » n'est visiblement pas suffisant pour augmenter massivement les salaires de misère.

VIVRE DE SON TRAVAIL C'EST VITAL



Le salaire d'un travailleur-euse doit pouvoir couvrir:



Un salaire vital est un droit fondamental pour tous les hommes et toutes les femmes partout dans le monde



www.ethique-sur-etiquette.org

Ces travailleuses et travailleurs de l'habillement ne peuvent pas attendre plus longtemps. Leur quotidien dans une extrême pauvreté les confronte chaque jour à des questions de survie. Il est grand temps que les enseignes et marques d'habillement payent le prix réel des coûts de production et qu'elles garantissent un salaire vital aux millions d'hommes et de femmes qui produisent les vêtements que nous portons.

LES RÉSULTATS EN UN COUP D'ŒIL :



MUETTES : CES ENTREPRISES N'ONT PAS RÉPONDU À NOTRE QUESTIONNAIRE

Armani, Benetton, Celio, Desigual, Diesel, Hugo Boss, Levi Strauss, Mexx, Vuitton, Orchestra-Prémaman.

NON-ENGAGÉES : CES ENTREPRISES NE S'ENGAGENT GUÈRE EN FAVEUR DU VERSEMENT D'UN SALAIRE VITAL.

Aldi, Carrefour, Decathlon, Esprit, Gucci, Mango, Pimkie, Promod, VF Corporation, Versace, WE

NÉGLIGENTES : CES ENTREPRISES RECONNAISSENT L'IMPORTANCE DU SALAIRE VITAL MAIS NE PRENNENT QUE TRÈS PEU DE MESURES CONCRÈTES POUR GARANTIR SA MISE EN ŒUVRE.

ASICS, Bestseller, C&A, G-Star, Gap, Lidl, Nike.

PEUT MIEUX FAIRE : CES ENTREPRISES ONT PRIS DE PREMIÈRES MESURES POUR LA MISE EN ŒUVRE D'UN SALAIRE VITAL, MAIS CELLES-CI RESTENT PEU CONVAINCANTES.

Adidas, H&M, New Look, Primark, Puma

SUR LE BON CHEMIN : CES ENTREPRISES ONT PRIS DES MESURES CONCRÈTES POUR LE VERSEMENT DE SALAIRES VITAUX MAIS DEVRAIENT FAIRE D'AVANTAGE.

Inditex, Marks & Spencer, Switcher.

ENGAGÉES : CES ENTREPRISES S'ENGAGENT DE MANIÈRE SIGNIFICATIVE POUR GARANTIR LE VERSEMENT DE SALAIRES VITAUX ET PEUVENT MONTRER QUE LES MESURES PRISES CONDUISENT À DES SALAIRES PLUS ÉLEVÉS.

Aucune des entreprises évaluées n'atteint à ce jour cette catégorie.

LE SALAIRE VITAL : UNE NÉCESSITÉ

POURQUOI FOCALISER SUR LE SALAIRE VITAL ?

Par définition, un salaire vital doit permettre à tout travailleur de subvenir à ses besoins fondamentaux ainsi qu'à ceux de sa famille. Le salaire vital est un droit inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. L'article 23, alinéa 3 précise :

« Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. »

Pourtant, malgré cette définition sans équivoque, la plupart des travailleurs et travailleuses de l'industrie de l'habillement dans le monde vivent dans la pauvreté.

Dans les pays producteurs d'habillement, le salaire minimum légal appliqué dans le secteur se situe largement en-dessous du salaire vital. Comme le montrent les chiffres publiés par l'Asia Floor Wage Alliance en 2013, l'écart entre le salaire minimum légal et le salaire vital a même tendance à se creuser, notamment en raison de l'inflation et de la stagnation des salaires. Les défis quotidiens auxquels les travailleurs et travailleuses mal rémunérés doivent faire face ne sont pas uniquement de nature financière. Ils rencontrent aussi d'autres problèmes liés à la pauvreté : malnutrition, accès limité aux soins de santé, manque de sécurité sociale, logements insalubres, accès limité à l'éducation et participation restreinte à la vie culturelle et politique.

Pendant de nombreuses années, l'industrie globalisée de l'habillement a justifié la délocalisation de la production dans des pays à bas salaires par la création d'emplois, soulignant par ailleurs que ce sont en premier lieu les femmes qui en bénéficient (elles représentent effectivement plus de 80% des emplois dans le secteur). Pourtant, il devient de plus en plus évident que le commerce globalisé d'habillement et les emplois qu'il génère n'offrent pas l'avancement économique promis aux travailleurs et travailleuses. Les travailleurs de l'habillement – les femmes en particulier – ne touchent qu'une part infime de la valeur créée dans la

LE DROIT À UN SALAIRE VITAL DANS LES CONVENTIONS INTERNATIONALES

Le droit à un salaire vital est reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Il est par ailleurs établi dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies (1966), à l'article 7, lettre a) :³ « Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment (...) (ii) une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte ; (...) »

Plusieurs déclarations et conventions de l'OIT mentionnent le droit à un salaire vital⁴ :

- Constitution de l'OIT, 1919 : Préambule
- Déclaration de Philadelphie, Conférence internationale du Travail de 1944
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008
- Conventions 131 et 156 (indirectement) et recommandations 131 et 135 (indirectement)

3. <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>, consulté le 03.04.2014

4. "Fair Wages: Strengthening Corporate Social Responsibility", Daniel Vaughan-Whitehead, 2010, p.203

filière d'approvisionnement. Ces personnes se retrouvent prises dans le cercle vicieux de la pauvreté : heures supplémentaires excessives, endettement, dépendance extrême à leur emploi, ce qui accentue encore leur vulnérabilité.

Dans un rapport sur le Bangladesh publié en novembre 2013, l'Organisation internationale du travail (OIT) explique : " le Bangladesh a connu une longue période de croissance économique, due principalement aux exportations du secteur de l'habillement. Cela s'est traduit par la création de nombreux emplois dans l'industrie manufacturière ainsi que dans le secteur tertiaire et, parallèlement, par une diminution du nombre d'emplois dans le secteur agricole. Les femmes bangladaises ont contribué de manière importante à cette transformation et ainsi à la réduction de la pauvreté et au développement des zones rurales.

Toutefois, malgré la croissance économique forte de ces dernières années, les conditions d'emploi ne se sont pas améliorées de manière significative, notamment pour les millions de personnes travaillant dans le secteur vestimentaire⁵."

L'introduction de salaires vitaux est primordiale pour que le passage à une économie globalisée puisse aussi apporter des avantages économiques pour les pays producteurs et leur permettre de se développer sur le long terme.

QU'EST-CE QU'UN SALAIRE VITAL ?

En tant que membre de l'Asia Floor Wage Alliance, la Clean Clothes Campaign définit le salaire vital comme suit :

«Tout salaire ou toute allocation versé en contrepartie d'un travail standard doit au minimum correspondre au salaire minimum légal ou pratiqué dans un secteur donné, et doit toujours suffire au travailleur à subvenir à ses besoins élémentaires et à ceux de sa famille, tout en lui laissant une part de revenu discrétionnaire.»

Plus précisément, pour la Clean Clothes Campaign, un salaire vital

- s'applique à tous les travailleurs; aucun salaire ne peut lui être inférieur;
- est versé dans le cadre d'une semaine de travail standard, qui ne peut en aucun cas dépasser 48 heures;

Lili, travailleuse cambodgienne:

« Mes dépenses augmentent chaque jour. Si je devais mettre de l'argent de côté pour un mariage, ou une autre cérémonie, comment pourrais-je faire? Si je devais entretenir mes grands-parents, ma mère, ou des enfants, comment pourrais-je faire? Même si nous vivons toutes ensemble dans une petite pièce, que nous partageons nos repas et mettons en commun ce que nous avons, chacune d'entre nous ne peut dépenser que très peu d'argent, car tout le monde pense toujours « comment allons-nous faire pour envoyer de l'argent à nos familles? »

- correspond à un salaire net de base, qui n'intègre donc pas le paiement d'allocations, de primes ou d'heures supplémentaires;
- permet de satisfaire les droits élémentaires (se nourrir, se loger, s'habiller, avoir accès à la santé et à l'éducation) du travailleur et de sa famille, en supposant qu'une famille soit constituée de deux adultes et de deux enfants;
- laisse au travailleur une part de revenu discrétionnaire qui peut par exemple permettre de constituer une petite épargne, ce revenu devant représenter au moins 10 % du montant nécessaire à ses besoins élémentaires.

L'Asia Floor Wage Alliance

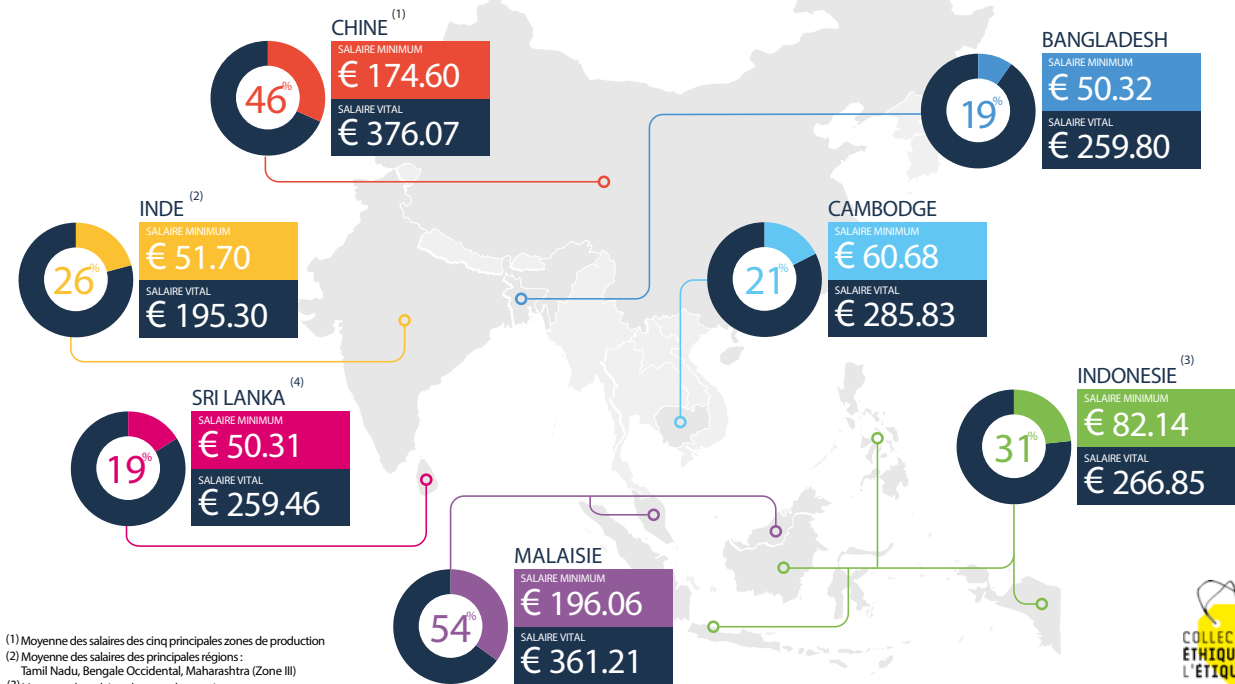
L'Asia Floor Wage Alliance – qui regroupe des syndicats asiatiques, des organisations de défense des travailleurs, des femmes et des droits humains – a mis au point une formule pour calculer le montant du salaire vital en Asie (Asia Floor Wage). Cette méthode de calcul constitue un moyen fiable, réaliste et légitime pour déterminer un salaire vital. Il s'agit dès lors d'un outil précieux pour indiquer aux entreprises et aux gouvernements ce vers

5. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_229105.pdf, p.V, consulté le 03.04.2014

SALAIRE MINIMUM VS SALAIRE VITAL

Le salaire vital permet au travailleur-euse de couvrir ses besoins fondamentaux, alors que le salaire minimum du pays est souvent fixé à un niveau insuffisant pour lui permettre de vivre décemment.

Ce schéma illustre l'écart entre le salaire minimum et le salaire vital* dans le secteur textile en Asie



(1) Moyenne des salaires des cinq principales zones de production

(2) Moyenne des salaires des principales régions : Tamil Nadu, Bengale Occidentale, Maharashtra (Zone III)

(3) Moyenne des salaires de toutes les provinces

(4) Salaire d'un travailleur-euse au plus bas échelon, lors de sa première année d'ancienneté et sans les primes.

* Le salaire vital est calculé ici selon la méthode de l'Asia Floor Wage. Pour en savoir plus : <http://www.ethique-sur-etiquette.org/L-Asia-Floor-Wage-Alliance>

www.ethique-sur-etiquette.org



quoi ils devraient tendre en termes de rémunération des travailleurs.

Les calculs de l'Asia Floor Wage Alliance se fondent sur des principes qui sont fondamentaux pour définir ce qu'est un salaire vital :

- **Le salaire vital doit couvrir les besoins du travailleur et de sa famille.** Dans la plupart des pays producteurs, les systèmes de protection sociale (chômage, santé, etc.) et les revenus issus de la redistribution sont insuffisants voire inexistantes. C'est donc au salaire de couvrir ces manques.
- **Le salaire vital doit permettre de mettre un peu d'argent de côté.** Sans cela, la situation des travailleurs reste précaire. Ils ne peuvent pas faire de projets à moyen et long terme, et risquent de s'endetter s'ils doivent assumer des dépenses imprévues.
- **Le but du salaire vital n'est pas de fixer un plafond mais un plancher, et de garantir un revenu minimum à tous les travailleurs.** Idéalement, le montant du salaire vital devrait être adapté en fonction des régions et révisé régulièrement. Ceci devrait permettre de limiter

la concurrence salariale entre les pays tout en augmentant le salaire de base de tous les travailleurs.

L'Asia Floor Wage Alliance a fondé ses calculs sur les postulats suivants :

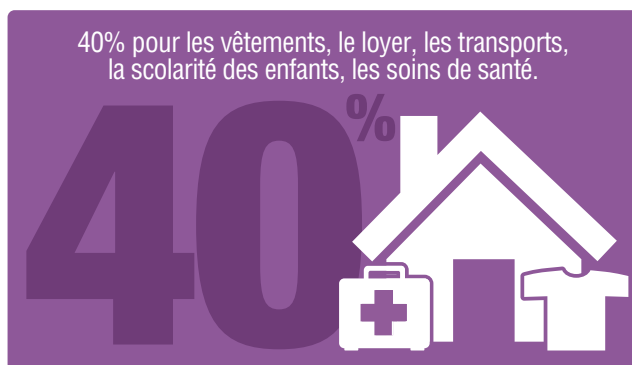
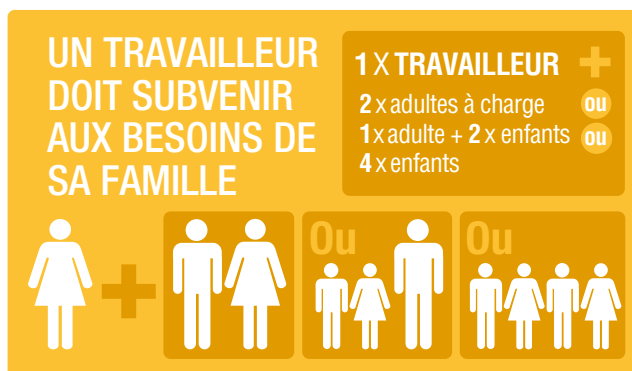
- Tout travailleur doit pouvoir subvenir à ses propres besoins ainsi qu'à ceux de deux autres « unités de consommation » (1 unité de consommation = 1 adulte ou 2 enfants);
- En Asie, les dépenses consacrées à la nourriture représentent la moitié des dépenses du ménage.
- Les besoins quotidiens d'un adulte actif se montent à 3000 calories.

Le salaire vital tel qu'il est défini par l'Asia Floor Wage Alliance est calculé en PPA\$ - dollars en parité de pouvoir d'achat, devise virtuelle créée par la Banque Mondiale et fondée sur la consommation de biens et de services par les ménages, qui permet de comparer le pouvoir d'achat dans différents pays sans tenir compte de la monnaie nationale.

L'Asia Floor Wage Alliance procède régulièrement à la

révision du prix du panier de biens alimentaires dans les différents pays pour mettre à jour ses calculs. Sur la base de cette évaluation, le pouvoir d'achat moyen en Asie est déterminé à la suite de discussions entre les différents membres de l'Asia Floor Wage Alliance. Les évaluations les plus récentes datent de 2013 : l'AFW a annoncé en octobre le nouveau montant du salaire vital: 725 PPA\$.

Le problème des salaires trop bas ne se limite naturellement pas à l'industrie de l'habillement ni à l'Asie: il existe dans de nombreux secteurs formels et informels, partout dans le monde. Dans certains pays d'Europe Orientale, le salaire minimum est parfois plus bas que dans les pays asiatiques; dans plusieurs d'entre eux, le salaire minimum se situe même en deçà du niveau de pauvreté défini par le gouvernement. La revendication d'un salaire vital est donc une demande globale pour une juste répartition de la richesse produite. C'est pour cette raison que la présente étude s'intéresse aux politiques, aux pratiques et aux stratégies des entreprises dans toutes leurs filières d'approvisionnement et partout dans le monde.



QUI DOIT GARANTIR LE PAIEMENT D'UN SALAIRE VITAL ?

En 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté à l'unanimité les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs de l'ONU). Ces principes définissent clairement le rôle et les responsabilités des entreprises et des Etats.

1. Les Principes directeurs de l'ONU se fondent sur trois piliers:
2. Les Etats ont le devoir de protéger les droits humains, en particulier contre les violations commises par les acteurs économiques
3. Les entreprises ont le devoir de respecter les droits humains

Des moyens de réparation des victimes doivent exister en cas de violation des droits humains par des acteurs économiques

Les responsabilités sont donc partagées entre les Etats et les entreprises. Dans le but de respecter le droit à un salaire vital, qui est un droit humain fondamental, l'Etat doit fixer le montant du salaire minimum légal à un niveau qui permette aux travailleurs de vivre dans la dignité. Les entreprises doivent, pour leur part, payer des salaires appropriés pour respecter ce droit fondamental.

Mais les Principes directeurs établissent aussi de manière claire que « [l]a responsabilité de respecter les droits de l'homme [...] existe indépendamment des capacités et / ou de la détermination des Etats de remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'homme et ne restreint pas ces dernières⁶. »

En d'autres termes, lorsque l'Etat ne remplit pas son

obligation de protéger les droits humains – comme c'est le cas lorsque le salaire minimum légal ne correspond pas au salaire vital –, les entreprises ont tout de même l'obligation de respecter le droit à un salaire vital et ne doivent pas profiter des lacunes de l'Etat.

Les Principes directeurs de l'ONU établissent que les entreprises sont responsables pour l'ensemble de leurs activités, ce qui signifie qu'elles peuvent être tenues responsables des violations des droits humains dans toute la chaîne d'approvisionnement, que la violation soit commise dans leurs propres usines, chez un de leurs fournisseurs, chez les fournisseurs de leurs fournisseurs, ou chez les travailleurs à domicile.

Principe 13: « La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises:

- Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent;
- Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences. »⁷

Au vu de ce qui précède, une chose est tout à fait claire : la responsabilité des entreprises de payer un salaire vital n'est pas négociable, bien qu'elle soit souvent remise en question par les grandes marques et les entreprises de distribution, qui soulignent que cette responsabilité incombe à l'Etat.

6. Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, II. A. 11., p. 15, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf; consulté le 22.4.2014.

7. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf; consulté le 22.4.2014.

DÉBAT SUR LE SALAIRE VITAL : CONTEXTE ACTUEL

Au cours des trois dernières décennies, de plus en plus de pays se sont livrés à une concurrence accrue sur le marché des exportations d'habillement, entraînant une tendance continue à la baisse des prix. La seule menace de délocalisation des commandes suffit pour inciter les gouvernements des pays producteurs à aligner leurs politiques commerciales ou leurs politiques d'emploi sur les attentes et les exigences des acheteurs au niveau global. « Que le moins cher survive » est devenu l'adage de référence, tant dans les pays producteurs que du côté des consommateurs. Dans la pratique, cela implique notamment que toute activité syndicale est réprimée, que le salaire minimum légal est sciemment fixé bien en dessous du salaire nécessaire pour vivre dignement et qu'il n'est pas adapté à l'inflation⁸.

Depuis le début de la crise financière, la situation des travailleurs de l'industrie de l'habillement s'est encore

dégradée. L'explosion du prix du riz et du pétrole a particulièrement touché ces travailleurs, puisque l'alimentation et les transports représentent une part très importante de leurs dépenses. Les salaires minimums déjà très bas n'ont pas toujours été adaptés à l'inflation; les salaires réels ont donc diminué. Les répercussions sont visibles: les problèmes de malnutrition touchant les travailleurs de l'habillement se sont accrues au Bangladesh et le nombre d'évanouissements liés au manque de nourriture de qualité a augmenté dans les usines d'habillement du Cambodge. Au cours des dernières années, des milliers de travailleurs et de travailleuses sont descendus dans les rues dans différents pays producteurs et ont organisé des grèves pour demander des augmentations salariales.

DES PROCÉDURES D'AUDIT INEFFICACES

Au cours de la dernière décennie, une chose est devenue claire: les programmes d'audits classiques ne permettent ni d'évaluer la situation réelle dans les usines en Asie, ni de générer des améliorations systématiques dans l'industrie. Les audits rejettent souvent la responsabilité de respecter des critères sociaux sur les fournisseurs. En outre, ils ne tiennent pas compte des politiques d'achat des grandes entreprises – alors que, bien souvent, ce sont les prix (très bas) ainsi que les délais (très courts) imposés par les donneurs d'ordres qui sont à l'origine des bas salaires et des heures supplémentaires excessives dans les usines.

De leur côté, les acheteurs avancent toutes sortes d'excuses pour ne pas garantir un salaire vital. Ils invoquent que la responsabilité en incombe aux fournisseurs et aux gouvernements, qu'il est impossible de

verser de tels salaires, car leurs produits ne seraient alors plus concurrentiels sur le marché, que les consommateurs ne veulent pas payer plus, qu'il n'y a pas de consensus sur la manière de calculer le montant du salaire vital, etc. Pourtant, comme nous l'avons rappelé ci-dessus, la responsabilité de respecter les droits humains et de payer un salaire vital incombe bel et bien à l'entreprise donneuse d'ordre.

Au vu de l'inefficacité des audits sociaux, certaines entreprises sont devenues membres d'initiatives de vérification multipartites (multi-stakeholder initiatives, MSI), telles que la Fair Wear Foundation (FWF) ou Ethical Trading Initiative (ETI).

Ces deux initiatives de vérification multipartites se sont engagées pour la mise en œuvre d'un salaire vital.

8. "Stitching a Decent Wage Across Borders", J. Merk, CCC/AFW, 2009, <http://www.asiafloorwage.org/Resource-Reports.html>, pp.30-35, consulté le 26.02.2014

DES MEMBRES DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DE L'HABILLEMENT MANIFESTENT DANS LES RUES DE DACCA.

DHAKA, BANGLADESH, JUIN 2013



Elles exigent notamment que les entreprises membres inscrivent le principe du versement d'un salaire vital dans leurs politiques. Pourtant, beaucoup reste à faire pour promouvoir efficacement la mise en œuvre du salaire vital. De telles initiatives pourraient jouer un rôle plus important.

Des tragédies comme l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh montrent sans ambiguïté les conséquences désastreuses de la course au prix le plus bas dans le monde de la mode. Elles prouvent en outre l'inefficacité des procédures d'audit, lorsque celles-ci ne sont pas combinées à une modification des pratiques commerciales : des usines hébergées dans le Rana Plaza avaient été contrôlées à plusieurs reprises avant que le bâtiment ne s'effondre le 24 avril 2013, tuant 1138 personnes. Aucun audit n'avait identifié la nécessaire consolidation du bâtiment, qui présentait pourtant des fissures conséquentes. Signé par un grand nombre d'entreprises multinationales aux côtés de syndicats locaux et internationaux depuis l'effondrement tragique,

sur la pression du Collectif Ethique sur l'étiquette, de la Clean Clothes Campaign et des syndicats internationaux, l'Accord sur la sécurité des usines au Bangladesh constitue une traduction concrète de la mise en œuvre d'une politique de responsabilité sociale. Il est regrettable qu'il faille attendre des accidents aussi tragiques et la pression des consommateurs et de la société civile pour que les multinationales se décident à adopter des mesures concrètes.

DÉCODER LE JARGON DES ENTREPRISES

La question du salaire vital a pris une ampleur considérable depuis 2010 au niveau international. Différents acteurs liés au monde économique ont tenté de s'approprier ce débat et d'en redéfinir les termes pour imposer des standards moins stricts et des définitions

plus vagues du salaire vital. Les entreprises ont aussi commencé à répondre publiquement aux exigences des consommateurs et de la société civile. Certaines de ces réponses ont permis des avancées ; d'autres ont cherché à détourner l'attention des consommateurs des réels enjeux ; d'autres encore ne visaient qu'à tromper ceux qui exigeaient des réponses. Pour faciliter la lecture des profils d'entreprise présentés, nous définissons, dans la section suivante, les notions les plus courantes du jargon des entreprises. Ces définitions indiquent également notre position sur l'efficacité de ces initiatives.

Initiatives de vérification multipartites (« Multi-Stakeholder Initiatives », MSI)

Les initiatives de vérification multipartites sont des organisations qui regroupent des entreprises, des ONG et des syndicats dans le but de résoudre les problèmes relatifs au respect des droits des travailleurs dans la filière d'approvisionnement. Certaines de ces initiatives, comme la Fair Wear Foundation (FWF), sont des organes indépendants qui procèdent à des contrôles des conditions de travail; d'autres, comme Ethical Trading Initiative (ETI), fonctionnent comme des forums d'échanges sur les bonnes pratiques.

- Fair Wear Foundation (FWF) : La FWF exige de ses membres qu'ils s'engagent à payer un salaire vital et développe différentes méthodes pour tester l'instauration de salaires vitaux. Elle a mis au point des instruments de vérification pertinents et transparents pour calculer le montant du salaire vital (référentiel) et pour évaluer le niveau des salaires versés dans les usines (échelle des salaires – voir ci-dessous). Toutefois, à ce jour, cette initiative ne dispose d'aucun plan d'action (étapes à suivre et calendrier) contraignant pour la mise en œuvre systématique du salaire vital par ses membres.
- Ethical Trading Initiative (ETI) : ETI exige de ses membres qu'ils s'engagent à payer un salaire vital, mais sa définition du salaire vital est incomplète (elle ne dit pas combien de membres de la famille doivent pouvoir vivre sur un salaire). A l'interne, peu d'efforts ont été réalisés au cours des dernières années pour établir un référentiel de salaire vital ou mener des projets collectifs pour encourager les entreprises à verser un salaire vital, bien que certains membres d'ETI aient pris l'initiative de partager leurs expériences sur leurs projets.
- Fair Labor Association (FLA) : Le code de conduite de la FLA établit que le revenu doit permettre de couvrir les besoins de base des travailleurs mais ignore les besoins de base de la famille, et la notion de salaire vital n'y apparaît pas. La FLA dispose d'un système de contrôle des usines, mais rien n'indique que les audits mesurent l'écart entre les salaires versés et

le montant du salaire vital (ou salaire permettant de couvrir les besoins fondamentaux). Cette initiative ne promeut pas non plus le paiement d'un salaire vital.

Initiatives de vérification privées (business initiatives)

Business Social Compliance Initiative (BSCI) : Le BSCI n'est pas une initiative de vérification multipartite indépendante; les ONG et les syndicats ne sont pas impliqués dans les processus de décision. Le BSCI dispose d'une plateforme d'échange pour les audits en matière de normes sociales et intervient en tant qu'organe consultatif pour les questions relatives à la responsabilité des entreprises. Elle organise notamment des tables rondes et des formations dans les pays producteurs. Elle dispose d'un code de conduite, actualisé en février 2014 pour inclure la notion de « besoins fondamentaux ». Néanmoins, l'initiative n'exige pas de ses membres qu'ils s'engagent à payer un salaire vital, ni qu'ils adaptent leurs politiques et pratiques en matière d'achats pour permettre aux usines de verser un salaire vital aux travailleurs. Le BSCI compte surtout sur les audits par des sociétés commerciales pour que les choses changent – or, l'expérience a montré que cela n'est pas suffisant. Rien n'indique que l'initiative s'engage concrètement pour la mise en œuvre du salaire vital dans les filières d'approvisionnement de ses membres.

Fair Wage Network

Le Fair Wage Network (FWN) est un réseau fondé par des membres de l'OIT et par un ancien président de la FLA (mais n'est pas une initiative de l'OIT ni de la FLA) dans le but d'appuyer les entreprises dans leur approche d'augmentation des salaires. Au moyen de projets pilotes et d'études, le FWN explore différentes « dimensions d'un salaire équitable », définies comme étant des « pratiques entrepreneuriales permettant de développer des salaires soutenables ». La notion de « salaire équitable » (Fair Wage) doit servir de base à la création d'instruments et de politiques que les entreprises peuvent mettre en place dans les usines pour augmenter les salaires jusqu'à un niveau soutenable. Le salaire vital n'est défini que comme étant l'une des « 12 dimensions du salaire équitable ». Les autres dimensions se réfèrent à des éléments qualitatifs tels que le fait de payer les salaires à temps.

Nous constatons avec préoccupation que certaines entreprises vantent leur engagement au sein de ce réseau pour s'exonérer des mesures concrètes qu'elles devraient mettre en œuvre pour garantir le paiement d'un salaire vital. D'une manière générale, le réseau pourrait être utile et encourager les entreprises à développer une vision de la situation salariale dans leurs filières d'approvisionnement, notamment en les aidant à identifier

les problèmes qui y subsistent. Toutefois, l'instauration d'un salaire vital dépend entièrement de l'engagement et de la volonté politique des entreprises concernées et de leurs fournisseurs, pas du résultat de ces analyses. En somme, être membre du FWN n'offre aucune garantie en matière de versement d'un salaire vital.

Productivité

Un certain nombre d'entreprises ont mentionné qu'elles participaient à des projets d'amélioration de la productivité. Cette notion englobe plusieurs aspects, plus ou moins positifs. Pour certaines entreprises, il s'agit de recourir à des technologies permettant d'optimiser le trajet du produit dans l'usine, de minimiser le nombre de personnes impliquées dans la production et le temps de travail nécessaire à celle-ci. Pour d'autres, il s'agit d'évaluer le personnel et les structures de direction et de former les travailleurs à différentes tâches dans le but de réduire le nombre de personnes impliquées dans la production. L'une des stratégies en matière de productivité consiste à éliminer les étapes superflues dans le processus productif, et à faire participer les employés à l'identification des problèmes, de la perte d'efficacité et à la recherche de solutions. L'idée est la suivante: des usines plus efficaces réaliseront davantage de bénéfices en un temps plus court. C'est bon autant pour l'entreprise cliente que pour la direction de l'usine, et cela peut aussi permettre de diminuer le temps de travail et/ou d'augmenter le salaire des travailleurs.

Selon nous, les programmes d'amélioration de la productivité, même s'ils permettent parfois certaines améliorations limitées et des augmentations minimales des salaires, ne permettent pas de réaliser, au niveau des usines, des bénéfices de nature à combler l'écart entre le salaire minimum et le salaire vital. En outre, ces programmes risquent d'accroître encore la pression sur les travailleurs souvent payés à la pièce. Par ailleurs, il n'y a aucune garantie que les profits réalisés sont effectivement redistribués aux travailleurs par le biais d'une augmentation de salaire.

Echelle des salaires (wage ladder)

La Fair Wear Foundation a été la première à mettre en œuvre cet outil idée qui a depuis été adopté par un certain nombre d'entreprises pour se doter d'une vue d'ensemble de la situation salariale dans un pays donné. Une échelle de salaires est un système de référence qui inclut notamment le montant du salaire minimum, le salaire habituellement versé dans l'industrie, les revendications des syndicats locaux et le montant du salaire calculé par l'Asia Floor Wage Alliance. Ces échelles de salaire sont publiées⁹. Les entreprises peuvent utiliser cet outil pour

évaluer les salaires versés dans leurs usines et encourager celles-ci à « grimper les échelons » pour que les salaires réels atteignent progressivement le montant du salaire vital. Certaines entreprises utilisent ces échelles durant les audits pour montrer aux fournisseurs quels sont leurs objectifs en matière salariale. Nous estimons qu'il s'agit d'un outil utile.

Norme SA8000 et salaire vital selon Social Accountability International (SAI)

La norme SA8000, à laquelle se réfèrent de nombreuses entreprises dont le profil figure dans le présent rapport, précise que l'usine certifiée doit payer un salaire vital. Elle définit le salaire vital comme un revenu permettant de couvrir la moitié des besoins fondamentaux d'une famille de taille moyenne, se fondant sur les prix locaux, pratiqués à proximité du lieu de travail. La norme SA8000 établit aussi que l'usine certifiée SA8000 doit garantir la mise en œuvre d'un salaire vital dans les 18 à 24 mois suivant la certification, selon la taille de l'entreprise et l'écart entre les salaires versés et le montant du salaire vital.

Si ces principes sont plutôt satisfaisants en théorie, leur mise en œuvre dépend de la définition du salaire vital retenue. Selon le standard SA8000, la définition des besoins fondamentaux se fonde sur des entretiens avec les travailleurs. Une méthode de calcul permet ensuite de déterminer les charges du ménage et le montant du salaire vital. Cette méthode est accessible au public, mais les référentiels de salaire vital utilisés pour les audits et les rapports d'audit ne sont accessibles qu'aux entreprises certifiées.

Le fait que les données utilisées comme référentiels ne soient pas accessibles au public ni aux travailleurs signifie dans la pratique que ces derniers ne peuvent pas faire valoir leur droit à un salaire vital si le salaire qu'ils touchent est inférieur au référentiel. En outre, il est impossible de contrôler si le calcul conduit à un réel salaire vital, pas davantage si cette valeur théorique correspond réellement aux salaires versés.

De plus, la pression (notamment pour ce qui est des délais et des prix) exercée sur les personnes réalisant les audits peut avoir des répercussions négatives sur les calculs effectués. La méthode SA8000 est fortement dépendante de la capacité du vérificateur à calculer le montant du salaire vital et à l'adapter à la région concernée. Un exemple de calcul du montant du salaire vital selon la norme SA8000, fourni à la CCC à titre confidentiel, a montré que le « salaire vital » évalué était au final inférieur au salaire minimum légal de la région concernée.

A cela s'ajoute le fait que le salaire vital tel que défini selon la norme SA8000 ne doit couvrir que la moitié des besoins d'une famille de taille moyenne. Cela présuppose

9. <http://www.fairwear.org/563/tools/wage-ladder>

que les deux parents ont un emploi stable et rémunéré et ne tient pas compte que dans ce cas, les enfants ou les dépendants âgés ou malades doivent être confiés à d'autres membres de la famille dont la subsistance dépend aussi au moins en partie du salaire de celle ou de celui qui pourvoie au revenu du ménage. Il est pourtant clair que le salaire vital constitue un pilier pour garantir que les besoins fondamentaux de tous les travailleurs et de leur famille soient couverts. Cela doit aussi être le cas pour les foyers monoparentaux, et pour les travailleurs célibataires qui entretiennent deux aînés.

Pour le Collectif Ethique sur l'étiquette, un référentiel crédible en matière de salaire vital doit :

- être transparent tant dans sa méthode de calcul que dans le montant du salaire qui en découle ;
- être révisé régulièrement de manière à tenir compte de l'inflation ;
- être issu de négociations impliquant les syndicats au niveau régional ou national ;
- être suffisant pour couvrir au moins les besoins fondamentaux d'une famille et permettre d'épargner.

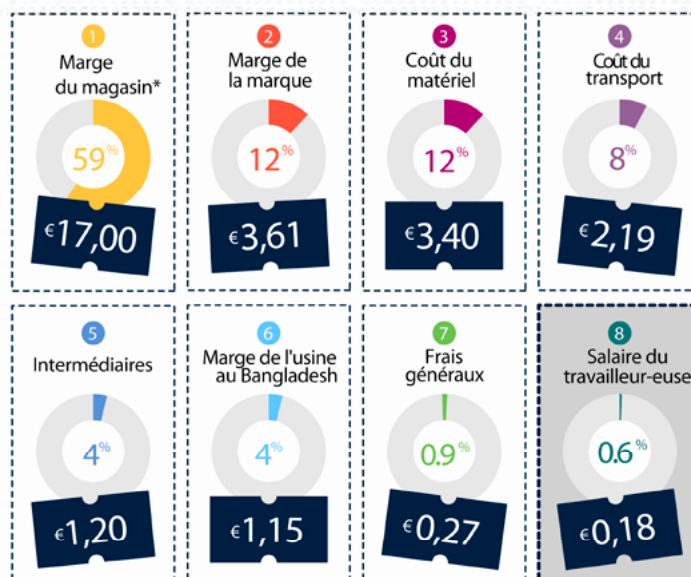
La méthode de calcul de la SA8000 ne rencontre pas trois de ces quatre exigences.

De manière plus générale, nous nous méfions des programmes de certification car ils peuvent faire l'objet de corruption et sont parfois fondés sur de fausses promesses. L'incendie meurtrier de l'usine Ali au Pakistan en Septembre 2012, qui provoqua 300 morts et 65 blessés est révélateur de ce contexte. L'usine avait été certifiée SA8000 trois semaines avant l'accident malgré des risques importants pour la sécurité des travailleurs tels que des fenêtres grillagées, l'absence d'alarme incendie et d'arroseurs et des portes de sortie verrouillées¹⁰.

DÉCOMPOSITION DU PRIX D'UN T-SHIRT



Source : Fairwear Foundation



* Tous les coûts liés à la vente en magasin sont inclus: personnel, loyer, marge de la boutique, TVA, etc.

10. Voir à ce propos, le rapport Fatal Fashion dont un résumé en français est disponible via <http://www.achact.be/news-info-94.htm>

COMMENT GARANTIR UN SALAIRE VITAL ?

UN RÉFÉRENTIEL COMME CLÉ DE VOÛTE

Pour mettre en œuvre un salaire vital, les entreprises doivent aller à l'encontre des tendances actuelles. Bien que plusieurs entreprises multinationales ou marques se soient engagées à payer un salaire vital, en réalité, une grande part des salaires versés dans l'industrie se situent juste au-dessus du salaire minimum légal. En cause: un manque de volonté; aucune entreprise ne veut être la première à prendre des mesures concrètes.

Les enseignes pointent du doigt les fournisseurs et les gouvernements des pays producteurs: c'est à eux qu'il incomberait d'augmenter les salaires pour garantir que les besoins fondamentaux des travailleurs soient satisfaits. Les fournisseurs, quant à eux, disent qu'ils ne peuvent augmenter les salaires vu l'insuffisance de leurs marges et la pression exercée par les donneurs d'ordre. Les gouvernements regrettent de ne pouvoir augmenter de manière significative les salaires minimums, affirmant qu'ils s'exposent au risque que la production soit alors délocalisée vers un pays aux salaires inférieurs. Il n'y a qu'un moyen de sortir de l'impasse: les multinationales de l'habillement doivent s'engager à payer un salaire vital d'un montant déterminé, sur la base d'un référentiel clair, et assurer la mise en œuvre.

Tout d'abord, définir le montant du salaire vital permet de calculer les coûts du travail et de les comptabiliser dans le prix des produits; les entreprises peuvent utiliser ces chiffres pour s'assurer que les fournisseurs reçoivent suffisamment d'argent pour être en mesure de verser un salaire vital à tous les travailleurs. Si un nombre suffisant d'entreprises agit de la sorte, cela donne par ailleurs un signal clair aux gouvernements des pays producteurs: relever le niveau du salaire minimum à celui du salaire vital ne fera pas fuir les entreprises. En

outre, si les entreprises s'engagent à verser un salaire vital d'un montant déterminé (référentiel), cela permet des négociations salariales entre travailleurs et directions d'usines. Aujourd'hui, ces négociations sont quasiment inexistantes, car les directeurs d'usines affirment qu'ils ne peuvent pas augmenter les salaires en raison des prix très bas payés par les marques et enseignes. En revanche, si des syndicats ou des groupes de travailleurs savent que des marques dont les produits sont fabriqués dans leur usine se sont engagées à verser un salaire vital d'un montant donné, ils pourront renforcer leur poids dans les négociations collectives en vue d'obtenir des augmentations salariales s'approchant du salaire vital.

DEMANDES ADRESSÉES AUX ENTREPRISES

Le contenu de l'étude que nous avons menée se fonde sur les revendications de l'Asia Floor Wage Alliance. Sa « Feuille de route pour la mise en œuvre d'un salaire vital » (« Roadmap to a living wage »), publié en 2011, comprend 10 étapes clés. Nous estimons que les marques et les distributeurs doivent s'engager dans cette démarche pour respecter leur devoir de vigilance. Il n'existe certes pas de formule magique pour la mise en œuvre d'un salaire vital : les entreprises doivent s'engager sérieusement et mettre en œuvre toutes ces recommandations. Atteindre un salaire vital est essentiellement une question de volonté politique de la part des marques et enseignes, qu'elles soient de dimension internationale ou des PME.

Les entreprises doivent :

1. Inscrire le principe du versement d'un salaire vital

dans leur code de conduite.

2. Respecter la liberté d'association dans toutes leurs filières d'approvisionnement et encourager activement la collaboration avec les syndicats dans les pays de production, afin que les travailleuses et les travailleurs de l'habillement puissent s'organiser librement et défendre leurs droits.
3. Entamer un dialogue avec les syndicats et les organisations non gouvernementales actives dans la protection des droits du travail.
4. S'engager publiquement en faveur d'un référentiel de salaire vital.
5. Adapter leurs propres prix d'achat (y compris leurs propres structures de coût) pour rendre possible le paiement de salaires vitaux.
6. Mettre en oeuvre des programmes pilotes associant les fournisseurs, les syndicats et les organisations de défense des droits des travailleurs, destinés à élever les salaires.
7. Soutenir publiquement les revendications des travailleurs, des syndicats et des ONG en faveur d'une réévaluation des salaires minimaux pour que ceux-ci correspondent au salaire vital, et s'engager auprès des gouvernements des pays producteurs, y compris en garantissant que la mise en oeuvre de salaires vitaux ne les conduira pas à délocaliser leur production.
8. Rendre compte en toute transparence et publiquement de leurs activités, notamment en décrivant précisément leurs filières d'approvisionnement et les démarches entreprises pour assurer le versement de salaires vitaux.
9. Collaborer avec d'autres entreprises, avec les syndicats et les ONG pour la mise en oeuvre d'un salaire vital (par exemple en adhérant à une initiative de vérification multipartite crédible).
10. Présenter et publier un plan d'action avec un calendrier précis pour la mise en oeuvre d'un salaire vital.

Dans le droit fil de cette feuille de route, Le Collectif Ethique sur l'étiquette et ses partenaires ont identifié quatre domaines clés pour évaluer l'engagement des entreprises pour un salaire vital.

1. Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

La liberté d'association et le droit de négociation collective sont des droits habilitants, en ce sens que, s'ils sont respectés, ils ouvrent l'accès à la réalisation d'autres droits fondamentaux, comme par exemple le droit à un salaire vital. Le niveau du salaire vital doit dans tous les cas faire l'objet de négociations. En ce sens, renforcer les droits des travailleurs et des travailleuses est essentiel. En réalité, de nombreux obstacles se dressent sur la route de ceux qui veulent fonder un syndicat, adhérer à une organisation syndicale ou organiser des négociations

collectives. De nombreux gouvernements restreignent les droits des syndicats indépendants, entravent leur travail ou interdisent de telles organisations. Les employeurs font souvent preuve d'hostilité à l'égard des syndicats et recourent à toutes sortes de tactiques pour empêcher leur émergence, notamment l'intimidation, le harcèlement, la discrimination, les licenciements de syndicalistes, l'inscription des travailleurs syndiqués sur une liste noire ou même la violence physique et le meurtre. Les entreprises multinationales doivent prendre des mesures efficaces pour lutter contre la répression et garantir le respect de la liberté d'association dans la pratique.

Dans notre évaluation, nous avons considéré qu'une entreprise avait pris des mesures effectives pour renforcer les droits des travailleurs et des travailleuses si elle avait apporté des éléments démontrant que :

- elle a clairement fait connaître à toutes les parties sa politique de protection de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;
- elle a organisé des formations à ce sujet à l'attention d'un nombre significatif de travailleurs et de cadres ;
- elle garantit aux travailleurs le droit de s'organiser et fait la promotion d'accords sur l'accès des représentants syndicaux aux lieux de travail de ses fournisseurs ;
- elle a mis en place des mécanismes de plainte crédibles et accessibles ;
- elle s'engage à limiter le recours aux contrats à court terme, qui constituent un obstacle à la liberté syndicale.

2. Pratiques d'achat et référentiels

Les stratégies d'achat des grands clients de l'industrie et la pression exercée pour réduire les coûts de production ont un impact en matière de maintien de niveaux salariaux extrêmement bas, de violations liées aux salaires, et d'allongement des horaires de travail. La pression sur les prix exercée auprès des fournisseurs est telle qu'il est de plus en plus difficile d'exiger une augmentation des salaires, même dans des entreprises où des syndicats existent.

Les entreprises clientes doivent payer à leurs fournisseurs le prix total de la production. Ceci implique qu'elles doivent s'assurer que les prix fixés sont suffisants pour assurer le versement de salaires vitaux. En même temps, elles doivent établir des relations à long terme avec leurs fournisseurs. Pour déterminer les délais de livraison, elles doivent tenir compte de la capacité de production de l'usine afin de ne pas favoriser le recours à des heures supplémentaires sous-payées. D'autres mesures existent, comme par exemple favoriser parmi leurs fournisseurs ceux qui améliorent les conditions de travail de leurs salariés.

Dans notre évaluation, nous avons considéré qu'une entreprise avait pris des mesures effectives en termes

de pratiques d'achat et de référentiel si elle avait apporté des éléments démontrant que:

- elle a établi un référentiel de salaire vital pour les principaux pays producteurs et utilise ces montants ;
- elle ventile ses prix d'achat de manière à faire apparaître spécifiquement les coûts de main-d'œuvre ;
- elle discute ouvertement du calcul des coûts avec ses fournisseurs ;
- elle privilégie pour ses achats les usines respectant des normes salariales strictes ou encourageant la création et l'activité de syndicats indépendants ;
- elle consolide ses filières d'approvisionnement.

3. Démarche collaborative

Pour atteindre un salaire vital, plusieurs acteurs jouant un rôle important dans la filière d'approvisionnement doivent collaborer entre eux, notamment les marques et enseignes, les fournisseurs, les syndicats (aux niveaux local, national et international), les fédérations d'employeurs et les gouvernements. Cela implique que des relations de confiance et des projets conjoints doivent être développés sur le long terme entre toutes les parties. La transparence est particulièrement importante. Il est essentiel que les entreprises clientes jouent le jeu, notamment en proposant des partenariats à d'autres entreprises et en collaborant avec les organisations de travailleurs. Il s'agit d'un élément clé dans le développement et dans la mise en œuvre des projets visant à augmenter les salaires.

Dans notre évaluation, nous avons considéré qu'une entreprise avait pris des mesures effectives pour mettre en œuvre une démarche collaborative si elle avait apporté des éléments démontrant que:

- elle est impliquée dans des projets de partenariat avec des syndicats indépendants (locaux ou internationaux) ;
- elle assure la participation de travailleurs à tous ses projets ;
- elle collabore avec d'autres entreprises ;
- elle est membre d'une initiative de vérification multipartite crédible ;
- elle soutient publiquement les demandes adressées aux gouvernements nationaux d'augmenter le montant du salaire minimum ;
- elle s'engage envers les gouvernements des pays producteurs à ne pas délocaliser sa production en cas d'augmentation du salaire;
- elle publie la liste de ses fournisseurs et fait preuve de transparence.

4. Stratégie pour atteindre un salaire vital

Certaines entreprises ont déjà inscrit le versement d'un salaire vital dans leur code de conduite mais rares sont celles qui proposent un plan d'action pour sa mise en œuvre. Il est essentiel que les entreprises définissent des

stratégies transparentes et crédibles qui leur permettent de tenir leurs promesses. Se fixer des objectifs clairs leur permet de communiquer de manière transparente avec tous les acteurs de la filière d'approvisionnement sur la nature des changements escomptés, ainsi que sur les méthodes et les délais pour y arriver.

Dans notre évaluation, nous avons considéré qu'une entreprise avait développé une stratégie pour atteindre un salaire vital si elle avait apporté des éléments démontrant que:

- elle s'engage publiquement à verser un salaire vital dans un délai déterminé et dispose d'une stratégie détaillée de mise en œuvre ;
- elle a consulté des syndicats et/ou des groupes de travailleurs pour développer sa stratégie;
- elle fait des efforts pour inclure les travailleurs les plus vulnérables (p. ex. migrants, travailleurs à domicile) dans ces démarches ;
- elle mène des projets pilotes avec de réelles augmentations de salaires qui pourraient être appliqués à plus grande échelle et faire office de modèles pour d'autres usines.



**DES TRAVAILLEURS DE L'HABILLEMENT
REJOIGNENT LE RASSEMBLEMENT
À FREEDOM PARK POUR EXIGER LA
DÉMISSION DU PREMIER MINISTRE HUN
SEN ET UN SALAIRE MINIMUM DE 160\$
PAR MOIS.**

PHNOM PENH, CAMBODGE, DÉCEMBRE 2013

QU'ENTREPRENNENT RÉELLEMENT LES ENTREPRISES ?

CALCUL DU COÛT DU TRAVAIL ET INNOVATIONS DANS LE DOMAINE DE LA FIXATION DES PRIX

Savoir ce qu'est un salaire vital

Pour garantir le droit à un salaire vital, la première étape consiste à savoir ce à quoi il correspond et à connaître le montant des salaires actuellement versés dans la chaîne d'approvisionnement.

Cinq entreprises internationales reprises dans ce rapport (Bestseller, G-star, New Look, Puma et Switcher) ont, fin 2013, adopté un référentiel crédible et public pour calculer le montant du salaire vital. Ce type de référentiel aboutit à un montant par pays ou par région qui permet aux entreprises de se fixer un objectif concret et de communiquer des informations claires à ce sujet. Ces entreprises ont toutes commencé à utiliser une échelle des salaires dans laquelle figure le montant du salaire vital tel que défini par l'Asia Floor Wage. L'échelle des salaires développée par la Fair Wear Foundation, joue un rôle important en ce domaine. Plusieurs des marques susmentionnées utilisent cet outil lors de leurs audits pour discuter avec les fournisseurs de la manière d'augmenter les salaires.

Trois entreprises, Charles Vögele, Esprit et We, toutes membres du BSCI, ont répondu en des termes identiques, et en affirmant que la définition d'un salaire vital local selon la méthode SA8000 faisait partie des audits. Au terme de chaque audit, un plan correctif serait rédigé, qui indiquerait la différence entre les salaires d'une usine et le salaire vital. Les références concrètes pour la définition des salaires vitaux ne sont néanmoins pas publiées et elles n'ont pas été indiquées. Il n'est dès lors pas possible de savoir si de tels référentiels correspondraient effectivement à notre définition du salaire vital.

En tenir compte dans les pratiques d'achats

Deux entreprises internationales reprises dans ce rapport (Marks & Spencer et Primark) – nous ont

envoyé des informations sur les efforts réalisés pour calculer le coût du travail pour chaque produit, dans le but de « connaître » le montant devant être considéré comme incompressible au moment de la fixation des prix. Switcher a également fourni des efforts dans le domaine de la ventilation des coûts; l'entreprise nous a annoncé qu'elle envisage de publier ses résultats dans son rapport annuel dès 2014: pour chaque produit, elle communiquerait le temps de travail nécessaire (couture) et le salaire correspondant.

Mettre en oeuvre un salaire vital

Pour garantir que le droit à un salaire vital est respecté, il convient de montrer qu'il est versé dans les faits. Pour commencer, il convient de s'engager publiquement à verser un salaire vital. En 2013, H&M et Marks & Spencer ont rejoint le groupe des entreprises qui ont ouvertement indiqué qu'elles verseraient un salaire vital, stratégies à l'appui. Ces deux marques se sont aussi engagées à augmenter de manière significative les prix qu'elles paient à leurs fournisseurs de manière à combler l'écart entre les salaires versés et le montant du salaire vital. Leurs stratégies se fondent en particulier sur: des négociations avec les travailleurs, l'efficacité, le calcul d'un prix équitable et sa mise en œuvre et une meilleure gestion des ressources humaines. Cependant H&M ne s'est pas engagée clairement en faveur d'un référentiel de salaire vital et Marks & Spencer n'a pas encore (en date de fin 2013) publié les chiffres liés à son outil de calcul.

Un certain nombre d'entreprises misent sur une approche différente. En 2013, plusieurs ont fait mention de projets intitulés « brand bonus »: il s'agit de verser aux travailleurs des montants à titre de « bonus » en supplément de leur salaire (en vue d'atteindre le niveau du salaire vital). En collaboration avec la Fair Wear Foundation dont elle est membre et après avoir consulté les travailleurs et travailleuses d'une usine

où elle s'approvisionne au Bangladesh, l'entreprise suisse Switcher a créé un « fonds de solidarité » interne, alimenté par l'équivalent d'1 % du prix de ses commandes. Ce fonds est destiné à effectuer le versement d'un « bonus » aux travailleurs de l'usine. Si les commandes de Switcher correspondaient à 100% de la capacité de production de l'usine (Switcher ne représente en réalité que 6% de la production) les montants versés au fonds permettraient de doubler les salaires de l'ensemble des travailleurs et travailleuses de l'usine. En juin 2014, ce fonds de solidarité effectuera les versements des premiers bonus directement aux travailleurs. L'opération devrait ensuite être renouvelée annuellement. On le comprend aisément, du fait de sa position de client minoritaire, comme le sont la plupart des PME, les bonus versés ne permettront pas de combler le fossé entre salaire minimum légal et salaire vital. Et même avec 100 % des parts, le niveau du salaire vital ne serait pas atteint: en effet, le montant du salaire vital pour le Bangladesh tel qu'il est défini par l'Asia Floor Wage Alliance est cinq fois plus élevé que le salaire minimum bangladais.

Toutefois, nous estimons que cette idée peut être considérée comme un modèle et qu'elle témoigne de l'engagement de Switcher en faveur de meilleures pratiques salariales. La Fair Wear Foundation espère pouvoir poursuivre cette initiative après que les premiers bonus auront été versés et propose des formations pour lancer des initiatives similaires. Nous espérons que la FWF s'engagera en faveur d'un référentiel crédible lorsque les bonus seront versés pour la deuxième fois. D'autres entreprises membres de la Fair Wear Foundation ont manifesté leur intérêt de prendre part à ce projet.

Lidl a fait mention d'un projet similaire, en partenariat avec GIZ (la Coopération allemande). Depuis 2011, Lidl verse aux travailleurs d'une usine au Bangladesh à titre de bonus un montant équivalent à peu près à un salaire mensuel tous les six mois, dans le but d'augmenter les salaires. Nous ne savons pas si cette mesure s'inscrit dans un programme global visant à augmenter les salaires dans d'autres usines également ni comment le montant versé a été calculé.

INITIATIVES POUR LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Afficher sans équivoque son engagement en faveur de la liberté d'association

Dans l'industrie de l'habillement, la liberté d'association est systématiquement bafouée. Il est dès lors nécessaire que les clients de l'industrie adoptent une attitude proactive

consistant à encourager la liberté syndicale.

A l'échelle internationale, des instruments intéressants ont été développés à cette fin. En Indonésie, le protocole intitulé « Freedom of Association Protocol » est un accord formel public qui a été signé en 2011, après deux ans de négociations par six grandes marques dont Adidas, Nike, Asics et Puma¹¹ –, leurs fournisseurs et cinq fédérations syndicales indonésiennes; cet accord engage toutes les parties à mettre en œuvre la liberté d'association dans les usines de vêtements de sports en Indonésie. Il contient des mesures concrètes que les fournisseurs et les syndicats ont accepté de mettre en œuvre pour faire respecter les droits syndicaux sur les lieux de travail: les fournisseurs doivent informer les travailleurs de leur droit de s'organiser; ils doivent mettre à leur disposition un espace pour les bureaux et les réunions au sein des usines; ils acceptent que les responsables des syndicats exécutent les tâches du syndicat et organisent des réunions pendant les heures de travail; ils autorisent l'usage des véhicules de l'entreprise; ils acceptent que les fanions du syndicat soient visibles dans l'usine; ils facilitent le travail du syndicat en déduisant les frais d'adhésion au syndicat du registre du personnel; ils mettent à disposition des panneaux d'affichage à l'intérieur de l'usine afin que les syndicats puissent communiquer avec les travailleurs, etc. La mise en œuvre de cet accord progresse.

D'autres engagements formels en matière de liberté d'association sont en cours: Inditex a notamment signé il y a quelques années un accord cadre international avec le syndicat international ITGLWF, aujourd'hui IndustriALL. Nous ne connaissons pas l'avancement de ce projet.

On peut également citer le « Joint Turkey Programme » auquel participe Inditex, en partenariat avec IndustriALL. Ce projet vise à développer un dialogue social autour de l'augmentation des salaires. Aucun résultat n'est disponible pour le moment.

Par ailleurs, de premières mesures ont été prises pour tenter de limiter, de façon ciblée, le recours à des contrats de court terme au sein des filières d'approvisionnement. Les contrats temporaires sont souvent utilisés par les employeurs pour empêcher les augmentations de salaires et menacer la liberté d'association (beaucoup de travailleurs employés sur base de tels contrats disent qu'ils ont peur d'adhérer à un syndicat parce que leur contrat pourrait ne pas être renouvelé). On peut relever dans ce domaine la stratégie élaborée par Nike pour limiter à un maximum de 15% les contrats à court terme chez chacun de ses fournisseurs. A notre connaissance, aucune autre grande marque ne s'est engagée dans ce domaine.

11. Auxquelles s'ajoutent Pentland et New Balance dont les profils sont disponibles sur www.achact.be.

COMMENT L'ENQUÊTE A ÉTÉ MENÉE

MÉTHODOLOGIE

L'enquête est un projet collaboratif du réseau de la Clean Clothes Campaign. Nous espérons que les résultats inciteront les entreprises à profiter des travaux accomplis par d'autres pour aboutir à la mise en œuvre d'un salaire vital. Il est important de souligner que la présente étude se limite à évaluer les politiques et pratiques des entreprises visant à augmenter les salaires dans les usines des fournisseurs; le classement ne tient pas compte du niveau actuel des salaires. Aucune vérification indépendante des informations fournies par les entreprises n'a été effectuée.

La méthodologie utilisée pour réaliser la présente étude a été définie conjointement avec l'Asia Floor Wage Alliance. Le questionnaire soumis aux entreprises a été rédigé sur la base du document relatif aux 10 étapes de la feuille de route pour mettre en œuvre un salaire vital élaboré par l'Asia Floor Wage Alliance en 2011. Les entreprises ont été priées de répondre à des questions pratiques et concrètes portant sur des domaines variés, allant de la formation des travailleurs aux incitants octroyés aux acheteurs en passant par les référentiels de salaire et la transparence. L'objectif était de collecter des informations concrètes sur les initiatives prises en vue d'un salaire vital.

50 entreprises internationales présentes dans le domaine de la distribution d'habillement ont été invitées à participer à l'étude. Il s'agit tant d'entreprises de mode, de marques de sport, de distributeurs de vêtements bon marché et de produits en masse ainsi que de marques de luxe. Nous avons sélectionné pour

le présent rapport les plus connues sur le marché français. Sur 50 entreprises internationales contactées, 15 n'ont pas répondu au questionnaire. Leur profil a malgré tout été élaboré sur la base des informations accessibles au public.

Nous avons envoyé notre questionnaire aux entreprises entre Juin et Septembre 2013 et avons réceptionné leurs réponses entre Octobre et Décembre 2013. Lorsque cela s'avérait nécessaire, nous avons demandé des clarifications. Les données ont été lues et analysées, puis les initiatives de chaque entreprise ont été évaluées selon une grille d'analyse et des profils préétablis. Chaque entreprise a été évaluée dans quatre domaines considérés comme essentiels pour que les entreprises assument leurs responsabilités (devoir de vigilance) en vue de respecter le droit à un salaire vital; une note (entre 1 et 10) a été attribuée pour chacun de ces domaines. Le profil de chaque firme a ainsi été élaboré, afin de mettre en évidence les mesures prises en matière de salaire vital.

Les projets des profils ont été envoyés aux entreprises avant la publication afin qu'elles puissent réagir et apporter des corrections factuelles ou formuler des commentaires le cas échéant. Les commentaires appropriés des entreprises ont été pris en compte.

PORTÉE DE L'ENQUÊTE

Nous estimons que les mesures réalisées par une

entreprise en vue de mettre en œuvre un salaire vital constituent un bon indicateur de son engagement en faveur des droits humains au travail en général. Nous avons également pris en considération les mesures prises pour garantir la liberté d'association, les pratiques d'achat et d'autres questions, qui sont déterminants pour améliorer les conditions de travail.

La présente enquête se concentre sur les droits des travailleurs et travailleuses qui fabriquent des vêtements dans les chaînes de sous-traitance des multinationales et ne prend pas en considération les droits des travailleurs qui, par exemple, vendent des produits dans des magasins en Europe, cueillent le coton ou travaillent à d'autres niveaux de la production textile tels que la filature, le tissage ou la teinture. Elle ne tient pas non plus compte des questions environnementales ni des droits des animaux. Cette étude ne préjuge pas d'éventuels efforts fournis par les entreprises sondées dans ces domaines.

Il est aussi important de souligner qu'un certain nombre d'entreprises nous ont informés de mesures qu'elles ont prévu de prendre mais qu'elles n'ont pas encore mises en œuvre. Ces progrès « à venir » n'ont pas été notés: nous avons délibérément fondé notre évaluation uniquement sur des faits plutôt que sur des déclarations d'intention. Toutefois, les engagements des entreprises en faveur d'un salaire vital sont mentionnés dans leur profil lorsque cela s'avère pertinent et nous veillerons à actualiser ces données dans la mesure de nos moyens.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Les profils de la présente étude sont fondés sur les informations que les marques et distributeurs ont eux-mêmes fournies; d'autres informations accessibles au public ont parfois aussi été utilisées. Nos profils peuvent aussi bien refléter l'investissement des entreprises pour répondre à notre questionnaire que celui pour améliorer concrètement la situation des travailleurs. Il ne s'agit pas nécessairement

d'une faiblesse de l'étude : la transparence et le fait de rendre des comptes aux parties impliquées sont deux aspects inhérents à une mise en œuvre effective par l'entreprise de sa responsabilité vis-à-vis de sa chaîne d'approvisionnement. Il est toutefois nécessaire de consulter d'autres sources avant de tirer des conclusions. C'est pourquoi nous avons toujours essayé, lorsque c'était possible, de vérifier les informations en passant par d'autres sources.



MUETTES : Armani, Benetton, Celio, Desigual, Diesel, Hugo Boss, Levi Strauss, Mexx, Vuitton, Orchestra-Prémaman.

NON-ENGAGÉES : Aldi, Carrefour, Decathlon, Esprit, Gucci, Mango, Pimkie, Promod, VF Corporation, Versace, WE

NÉGLIGENTES : ASICS, Bestseller, C&A, G-Star, Gap, Lidl, Nike.

PEUT MIEUX FAIRE : Adidas, H&M, New Look, Primark, Puma

SUR LE BON CHEMIN : Inditex, Marks & Spencer, Switcher.

ENGAGÉES : Aucune entreprise dans cette catégorie.

Remarque sur l'évaluation des entreprises : L'enquête se base sur les réponses fournies par les entreprises début 2014 et sur nos recherches complémentaires. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité. L'évaluation ne peut être utilisée à des fins publicitaires, ou pour affirmer que telle ou telle marque ou produit est recommandé par le Collectif Ethique sur l'étiquette ou la Clean Clothes Campaign.



PROFILS DE MARQUES



ADIDAS GROUP

Marques : Adidas, Reebok, TaylorMade, Rockport

- **Filières d'approvisionnement** : 977 fournisseurs de premier rang, 132 fournisseurs sous-traitants. Adidas publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine, Vietnam, Japon, Indonésie, Brésil, autre.
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 14,8 milliards
- **Bénéfice 2012** : € 791 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 46 306
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 2 446 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Le Groupe Adidas s'est penché sur la question du salaire équitable et a conclu que la meilleure manière d'améliorer le bien-être général des travailleurs était de travailler avec nos partenaires commerciaux au niveau de l'entreprise afin de promouvoir des mécanismes de fixation de salaire transparents, conçus avec la participation des travailleurs [...] »

« Nous apprécions ce que les ONG de défense des travailleurs ont fait pour développer l'Asia Floor Wage. Nous reconnaissons également qu'il s'agit d'un salaire de référence utile recevant le soutien de la société civile et des syndicats internationaux. Toutefois, nous n'exigeons pas de nos fournisseurs de se référer à une méthodologie spécifique en matière de calcul du salaire vital lorsqu'ils examinent le coût de la vie pour leurs travailleurs. Nous continuons à explorer le sujet par le biais de notre engagement au sein du Fair Wage Network.

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Adidas cherche actuellement à identifier ses pratiques salariales en Asie, mais en tant qu'entreprise, il ne souhaite toujours pas définir ce que signifie un salaire vital pour son activité. En laissant cette responsabilité peser sur ses fournisseurs, il fait obstacle au changement significatif de pratiques dont les travailleurs ont tant besoin. Adidas doit identifier une méthode de calcul d'un salaire vital et adapter les prix qu'il paie à ses fournisseurs afin de permettre sa mise en œuvre.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses.

Adidas déclare : « Nous encourageons nos fournisseurs à maintenir un climat de non-ingérence dans les activités des syndicats et à mettre en œuvre des systèmes efficaces de communication entre les travailleurs et la direction. »

Adidas évoque des formations pour les travailleurs et la direction des usines pour traiter de la liberté d'association. Elles concernent 15 % de ses fournisseurs. Adidas mentionne également des expériences consistant à délivrer aux travailleurs de ses fournisseurs une garantie du « droit à s'organiser ».

Adidas dispose de centres d'appel pour recevoir les plaintes des travailleurs, dont le numéro est affiché dans toutes les usines de fournisseurs agréés. Ces centres sont gérés par des ONG indépendantes et les plaintes font l'objet d'un suivi par des employés d'Adidas Asie. Lorsque la plainte est contestée, les travailleurs/syndicats sont encouragés à déposer une plainte auprès de la Fair Labor Association. Adidas est également en train de déployer un service de plainte par SMS. L'utilisation de ce service est surveillée par des parties tierces indépendantes.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Adidas possède une liste de « fournisseurs stratégiques » chez qui il place 85 % de ses commandes et « n'encourage pas la sous-traitance ».

Adidas déclare : « Nous avons déjà mené des études approfondies sur les salaires dans des pays sélectionnés et sommes en train de mener un processus d'identification d'un salaire équitable (Fair Wage Assessments) dans cinq pays à bas salaire. »

Adidas se base actuellement sur le salaire minimum légal ou le salaire en vigueur dans l'industrie afin de savoir si ses fournisseurs offrent un salaire équitable.

Dialogue et collaboration

Adidas a travaillé en collaboration avec des syndicats et des ONG en Indonésie afin de concevoir et signer un protocole sur la liberté d'association avec les fournisseurs et les syndicats. Ce protocole garantit certains droits concrets aux travailleurs dans les usines de ses fournisseurs.

Stratégie vers un salaire vital

Adidas déclare que son processus d'identification d'un salaire équitable « aidera les fournisseurs individuels – et le Groupe Adidas – à identifier les pratiques de

management nécessaires à chaque aspect d'un salaire équitable. Ces différentes dimensions seront mises en place progressivement dans les cinq années à venir. » Ce travail « comprend la prise en considération de référentiels d'un salaire vital. » Aucune information n'a été donnée quant à ces référentiels, ou comment ils seront appliqués afin d'augmenter les salaires réels.

NOTRE COMMENTAIRE

Il est décevant qu'une entreprise aussi importante qu'Adidas ne se soit pas encore engagée dans une stratégie de mise en œuvre d'un salaire vital et se contente de s'assurer que les usines de ses fournisseurs offrent un salaire minimum. Bien qu'Adidas déclare « se pencher sur la question des salaires équitables » grâce à sa participation au Fair Wage Network, cela ne l'engage pas à agir pour augmenter les salaires payés dans les usines de ses fournisseurs. Recueillir des données et en apprendre davantage sur le problème n'est pas la priorité en ce moment.

Adidas semble bien disposer d'un système solide, en tant qu'entreprise, pour gérer sa responsabilité vis-à-vis de sa filière d'approvisionnement. Sa collaboration en Indonésie avec les syndicats pour signer un protocole sur la liberté d'association est louable. Nous souhaitons que cet engagement débouche sur une amélioration des salaires.

Adidas doit profiter de son important pouvoir d'achat et de sa grande influence pour promouvoir un changement de comportement de la part de ses fournisseurs, en choisissant de travailler avec ceux qui offrent de meilleurs salaires et en adaptant ses pratiques d'approvisionnement et de fixation des prix payés à ses fournisseurs afin de garantir que tous les travailleurs confectionnant ses produits reçoivent un salaire vital. Pour nous, il est essentiel que les entreprises adoptent des référentiels clairs afin, d'une part, de pouvoir mesurer les salaires permettant aux travailleurs de subvenir à leurs besoins et, d'autre part, d'intégrer effectivement les montants d'un salaire vital dans les prix payés aux fournisseurs.

Malheureusement, la direction d'Adidas semble aller dans la direction opposée : le CEO d'Adidas, Herbert Hainer a récemment déclaré dans un article qu'en raison de l'augmentation significative du salaire minimum en Chine, l'entreprise avait l'intention de délocaliser la production ailleurs. Ce chantage commercial laisse penser aux gouvernements asiatiques que si les salaires augmentent, les acheteurs fuiront. Cela entraîne dans l'industrie un nivellement des salaires par le bas. Adidas doit changer de tactique s'il veut prouver que son engagement envers des pratiques de « salaire équitable » est plus qu'un beau discours.

ALDI NORTH & ALDI SOUTH

Marque : Aldi

À noter : Aldi Nord et Aldi Sud ont répondu séparément à notre enquête. Leurs réponses étaient toutefois sensiblement les mêmes et ces entreprises semblent travailler en étroite collaboration.

- **Filières d'approvisionnement** : Ni Aldi Nord, ni Aldi Sud n'ont fourni cette information. Les deux entreprises ont déclaré avoir passé 100 % de leurs commandes par le biais d'agences ou d'intermédiaires. Ni Aldi Nord, ni Aldi Sud n'ont publié une liste complète des noms et adresses des usines de leurs fournisseurs.
- **Pays de production** : Ni Aldi Nord, ni Aldi Sud n'ont fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2012** : Aldi Nord : € 11.5 milliards – Aldi Sud : € 15 milliards
- **Bénéfice 2012** : ?
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : Aldi Nord : 53 000 – Aldi Sud : plus de 35 000
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : Aldi Nord : 2 500 magasins – Aldi Sud : plus de 1 800 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Notre code exige le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire doit permettre de couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et apporter un revenu discrétionnaire. Ceci n'étant souvent pas le cas, nous soutenons une amélioration de la situation par le biais du BSCI (Business Social Compliance Initiative) qui développe une démarche visant le paiement d'un salaire vital. Pour nous, il est essentiel d'aborder la question de la rémunération équitable des travailleurs de manière globale. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Aldi Nord et Aldi Sud n'ont fourni que très peu d'éléments témoignant de leurs efforts pour résoudre le problème des salaires trop faibles pour assurer la subsistance des travailleurs. Leur modèle commercial qui consiste à se fournir à 100 % auprès d'agences leur sert d'échappatoire pour faire peser sur des tiers la responsabilité du respect des droits humains (tel que le droit à un salaire vital). Toutefois, ils sont toujours tenus de s'assurer que ces droits sont respectés.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Aldi Nord et Aldi Sud déclarent : « Ce droit [la liberté d'association et de négociation collective] est clairement couvert par le Code de conduite du BSCI qui doit être affiché visiblement sur le lieu de travail. »

Aldi Nord et Aldi Sud nous ont également fait part de leur « Projet d'amélioration des usines » (Aldi Factory Advancement Project) qui est « un programme de dialogue entre les travailleurs et la direction des usines. Ce projet vise à permettre aux participants d'appliquer des méthodes, des techniques de communication et de gestion des conflits afin de résoudre les problèmes sociaux au sein des sites de production ». Le projet a été lancé en septembre 2013.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Aucun référentiel de salaire vital n'a été fourni.

Aldi Nord déclare : « Nous pensons que des relations commerciales équitables et durables constituent des facteurs importants dans notre partenariat avec nos fournisseurs. Dans ce contexte, Aldi Nord soutient ses fournisseurs en leur communiquant des orientations et instructions claires. Il est exigé des fournisseurs qu'ils fassent preuve d'une totale transparence dans tous les contrats avec Aldi Nord, ce qui permet de faire avancer et de contrôler activement l'amélioration des conditions sur les sites de production. » Aldi Sud nous a transmis la même déclaration, en remplaçant « Nord » par « Sud ».

Dialogue et collaboration

Aldi Nord et Aldi Sud sont membres du BSCI, mais aucun engagement d'amélioration des salaires n'a été évoqué dans ce cadre.

Stratégie vers un salaire vital

Aldi Nord et Aldi Sud n'ont fourni aucun détail quant à une éventuelle stratégie permettant de garantir un salaire vital aux travailleurs employés par leurs fournisseurs.

NOTRE COMMENTAIRE

Aldi Nord et Aldi Sud affirment n'avoir aucun lien commercial direct avec leurs fournisseurs. Cela les amène à considérer qu'ils ne disposent quasi d'aucun moyen pour améliorer les droits des personnes qui confectionnent leurs vêtements, tel que le droit à un salaire vital. Toutefois, cela ne les dispense pas de la responsabilité d'agir. Pour nous, le devoir de diligence raisonnable pour garantir le respect du droit à un salaire vital va au-delà d'un modèle d'audits.

L'Aldi Factory Advancement Project est encourageant bien que son objectif ne soit pas tout à fait clair. Il tend à améliorer le dialogue entre les travailleurs et la direction des usines. Nous espérons que des syndicats indépendants participent à ce processus et que le dialogue instauré appuie le droit de négocier collectivement.

Aldi Nord et Aldi Sud ont tous les deux déclaré être en faveur du changement amené par le travail du BSCI pour garantir un salaire vital. Nous exprimons des réserves sur le travail du BSCI en la matière, qui manque notamment de clarté. De plus, Aldi n'a pas prouvé son engagement spécifique dans cette démarche. Aldi Nord comme Aldi Sud doivent maintenant prendre leurs responsabilités afin de s'assurer que les travailleurs fabriquant leurs produits reçoivent un salaire qui leur permette de satisfaire leurs besoins fondamentaux, et qu'une stratégie adéquate soit adoptée afin de payer un salaire vital aux personnes qui confectionnent leurs produits.

ARMANI

Marque : Giorgio Armani, Armani Collezioni, Emporio Armani, EA7, Armani Exchange, Armani Junior

- **Filières d'approvisionnement** : Armani n'a pas fourni cette information.
Armani ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Armani n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 2.1 milliards – Avec les ventes de licence ce chiffre s'élève à € 7.4 milliards
- **Bénéfice 2012** : € 339 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 6 200
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 2 203



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

Nous avons consulté le site internet et le code de conduite de l'entreprise. Les seules informations disponibles sur le sujet disent : « Nous traiterons nos employés équitablement en matière de rémunération, d'avantages sociaux et de conditions de travail, ce qui comprend un environnement de travail sûr et sain. Nous ne traiterons avec aucune entreprise n'apportant pas ces garanties. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Cette entreprise n'a pas répondu à notre enquête et le peu d'informations disponibles sur son site ne laisse rien apparaître. On ne peut malheureusement qu'en déduire que l'entreprise ne développe pas de stratégie en terme de respect des droits de l'Homme et des travailleurs dans ses filières d'approvisionnement.

EN DÉTAILS

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

Non.

ASICS

Marques : Asics, Onitsuka Tiger, Haglöfs

- **Filières d'approvisionnement** : 228 fournisseurs. Asics ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine, Vietnam, Indonésie, Japon, Cambodge.
- **Chiffre d'affaires 2012** : Yen 260.1 millions (Mars 2013)
- **Bénéfice 2012** : Yen 13.7 millions (Mars 2013)
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 5 937
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 157 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« ASICS a conscience des problèmes de salaires équitables dans notre industrie et de la nécessité d'avoir un dispositif clair de fixation de salaires équitables allant plus loin que le simple concept de salaire vital. ASICS n'a pas encore de définition pour le salaire vital en particulier. Nous pensons en effet qu'il est préférable d'avoir une approche plus large sur la question des salaires. »

« Toutefois, en tant que groupe, nous souhaiterions aller plus loin qu'une simple définition du salaire vital et voir un consensus clair autour des salaires équitables. Ce consensus inclurait une liste élargie des droits des travailleurs et pratiques de travail qui pourrait comprendre la notion de « salaire vital ». Les conventions et définitions de l'OIT (Organisation internationale du travail) concernant les salaires équitables constituent un point de départ important pour notre entreprise... »

« En 2014, la question du salaire équitable fait partie des thèmes principaux de notre réflexion sur la responsabilité des entreprises. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Dans la théorie, Asics reconnaît le principe du salaire vital. Mais en pratique, l'entreprise a recours au salaire minimum légal ou au référentiel de l'industrie. L'entreprise se montre pleine de bonnes intentions, mais un réel engagement s'impose. Quant à « l'approche plus large sur la question des salaires », qu'y a-t-il de plus important qu'un salaire qui permette de subvenir à ses besoins ? C'est certainement par là qu'il faut commencer.



ASICS

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Asics déclare : « Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent nos politiques, y compris la liberté d'association, mais aussi qu'ils s'assurent que les travailleurs comprennent et aient conscience de nos normes et de leurs droits. Cela peut se traduire par l'affichage de nos règles dans les usines et en langue locale, par des formations offertes aux nouveaux employés et des formations de rappel périodiques pour les autres, ou encore la distribution d'un document (papier ou autre) rappelant les droits des travailleurs et la politique de l'entreprise. Nous formons les responsables d'usines nous-mêmes (lors d'audits par exemple), mais les formations peuvent être organisées par une organisation partenaire locale telle que Better Factories Cambodia. »

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Aucun référentiel de salaire vital n'a été fourni. Asics déclare que ses équipes d'achat travaillent en étroite collaboration avec ses équipes Responsabilité Sociale (RSE), mais aucun détail n'a été donné quant à ce que cela signifie ou comment cela peut augmenter les salaires.

Dialogue et collaboration

Asics a travaillé en collaboration avec des syndicats et des ONG en Indonésie pour rédiger et signer un protocole sur la liberté d'association avec la direction de ses fournisseurs et les syndicats. Ceci garantit certains droits très concrets aux travailleurs employés par ses fournisseurs. Haglöfs, une marque du groupe Asics, est membre de la Fair Wear Foundation et a récemment participé à une enquête sur la mise en œuvre d'un salaire vital.

Stratégie vers un salaire vital

Asics déclare : « À ce stade, nous n'avons pas communiqué publiquement notre stratégie sur le salaire vital ou équitable.

NOTRE COMMENTAIRE

Aucun élément concret n'a été fourni quant à l'action d'Asics pour améliorer les salaires ou imposer un salaire vital pour les travailleurs de ses filières d'approvisionnement. Asics semble indiquer qu'il serait prêt à élaborer une stratégie sur le salaire vital dans le futur. Nous espérons que cette idée se concrétisera et que l'entreprise inclura comme première étape de sa politique, un engagement à payer un salaire supérieur à la norme de l'industrie ou à la norme légale minimale qui ne permettent pas aux travailleurs de sortir de la pauvreté.

Nous saluons le travail d'Asics et des syndicats locaux en Indonésie qui a donné lieu à la signature d'un protocole sur la liberté d'association. Nous souhaitons que cet engagement débouche sur une amélioration des salaires.

BENETTON GROUP

Marques : United Colors of Benetton, Undercolors of Benetton, Sisley, Playlife

- **Filières d'approvisionnement** : Benetton n'a pas fourni cette information. Benetton ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Benetton n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 2.03 milliards
- **Bénéfice 2012** : € 149 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 9 557
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 6 500 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Les partenaires commerciaux de BG (Benetton Group) s'assureront que le salaire payé pour une période de travail standard soit égal ou supérieur au salaire minimum légal, au salaire en vigueur dans l'industrie ou au salaire convenu dans les conventions collectives. Ce salaire devra couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs, de leur famille et tout autre besoin raisonnable. Le salaire doit être payé régulièrement, à temps, et doit refléter l'expérience, les qualifications et les performances du travailleur. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Cette entreprise n'a pas répondu à notre enquête et les informations présentes sur son site internet sont limitées. La politique de Benetton promet un salaire vital aux travailleurs. Pourtant, rien ne montre comment cet engagement est mis en œuvre. Sans plus d'éléments concrets, nous supposons que Benetton ne consent que peu d'efforts pour réaliser ces ambitions.

EN DÉTAILS

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

Non.

BESTSELLER

Marques : Jack&Jones, Vero Moda, Name It, Pieces, Selected, Outfitters Nation, Object Collectors Item, Vila Clothes, Junarose, Mamalicious

- **Filières d'approvisionnement** : Bestseller n'a pas fourni cette information. Bestseller ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Bestseller n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 2.6 milliards (Mai 2012 – Mai 2013)
- **Bénéfice 2012** : € 192.4 millions (Mai 2012 – Mai 2013)
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : plus de 15 000
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : plus de 3 000



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Les employés ont droit à un salaire égal ou supérieur au salaire minimum légal, ou au salaire de référence dans l'industrie si ce dernier est plus élevé. Ce salaire doit être suffisant pour couvrir leurs besoins fondamentaux. Les fournisseurs sont tenus d'être ouverts et d'œuvrer activement à une solution durable permettant de payer un salaire vital [...] Lorsque Bestseller utilise le terme salaire vital, nous faisons référence à la définition de l'Asia Floor Wage. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Dans la théorie, Bestseller reconnaît le principe du salaire vital. Mais l'entreprise a encore beaucoup de chemin à parcourir avant que les travailleurs employés par ses fournisseurs en bénéficient réellement. Aucun élément concret n'a été fourni quant à l'action du groupe pour que les salaires soient supérieurs au minimum légal, mis à part les formations pour la direction et les employés.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Bestseller déclare : « Afin de faire connaître aux travailleurs de notre filière d'approvisionnement le droit à la liberté d'association et de négociation collective, nous avons élaboré une affiche et un fascicule qui décrivent les droits et responsabilités couverts par notre Code de conduite. Les affiches ont été diffusées dans tous nos sites de production et les fascicules ont été distribués à 50 000 travailleurs en Chine, 20 000 au Bangladesh et 10 000 en Turquie. Nous avons également créé une version illustrée pour les travailleurs du Bangladesh ne sachant pas lire. Un numéro de téléphone est inscrit sur l'affiche pour que les travailleurs puissent faire remonter leurs plaintes concernant l'environnement de travail ».

Des formations portant sur la liberté d'association ont également été données aux membres des directions des 25 plus importants fournisseurs de Bestseller.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Aucun référentiel de salaire vital n'a été fourni. Bestseller déclare être en train de mettre en place une matrice de calcul du salaire afin de pouvoir mesurer et comparer les salaires de plusieurs pays.

En novembre 2013, Bestseller a adopté une nouvelle stratégie qui guidera ses travaux sur la durabilité jusqu'en 2020. À ce propos, l'entreprise a annoncé les objectifs suivants : « Nous aurons un processus clair en place qui permettra à nos fournisseurs de payer un salaire vital équitable ». Aucune autre information n'a été fournie quant à ce que cela impliquait.

Dialogue et collaboration

Bestseller est membre de Danish Ethical Trading Initiative, mais n'a évoqué aucune activité y étant liée.

Stratégie vers un salaire vital

Bestseller n'a aucune stratégie pour s'assurer que les travailleurs de ses fournisseurs perçoivent un salaire vital..

NOTRE COMMENTAIRE

Nous sommes heureux de voir que Bestseller reconnaît qu'un salaire vital doit permettre à un travailleur de faire vivre sa famille et couvrir ses besoins. Nous espérons que l'Asia Floor Wage occupera une place de premier plan dans son modèle de calcul des salaires dans les pays fournisseurs. Bestseller doit à présent trouver une méthodologie afin de réaliser ses promesses faites aux travailleurs, ce qui ne sera pas chose facile. Son engagement à l'horizon 2020 est un pas dans la bonne direction, mais nous souhaitons voir du concret. Nous suivrons cela avec attention.

C&A

Marques : Yessica, Yessica Pure, Canda, Clockhouse, Your Sixth Sense, Angelo Litrico, Westbury, Baby Clud, Palomino, Here&There, Rodeo Sport

- **Filières d'approvisionnement** : C&A a déclaré ne pas disposer de ces données.
C&A ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Bangladesh (32 %), Chine (31 %), Inde (12 %), Turquie (9 %), Cambodge (6 %).
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 6.2 milliards (2010)
- **Bénéfice 2012** : ?
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 37 500
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 1 537



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Le Code de conduite de C&A stipule : Les salaires et autres bénéfices doivent être pleinement comparables aux normes locales, doivent respecter toutes les législations locales et doivent être conformes au principe général de transactions justes et honnêtes... Nous sommes généralement d'accord avec le concept [de salaire vital], mais une ambiguïté subsiste dans le fait qu'il n'existe aucune définition reconnue du salaire vital et que la manière de le mesurer n'est pas claire. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Les efforts que fait C&A pour que les travailleurs de ses filières d'approvisionnement reçoivent un salaire vital sont très limités. L'entreprise nie l'existence d'une définition du salaire vital (bien qu'il s'agisse d'une évidence pour nous), et n'a ainsi pas inclus ce principe dans ses pratiques. C'est décevant.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

C&A déclare : « En signant notre Code de conduite, nos fournisseurs s'engagent à respecter la liberté d'association et le droit de négocier collectivement, dans la mesure où le droit national de chaque pays dispose d'un cadre juridique garantissant ces droits. La responsabilité de faire respecter les droits des travailleurs à négocier collectivement appartient à nos fournisseurs. C&A s'assure par le biais d'un système d'audits que la liberté d'association et le droit de négocier collectivement sont bien respectés dans les unités de production.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

La Fondation C&A s'est associée à un programme du GIZ (la société allemande de coopération internationale – Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) qui vise à améliorer la productivité et les conditions sociales chez plusieurs fournisseurs. Le projet avait pour ambition « d'accroître la productivité, augmenter les salaires et améliorer les conditions sociales ». C&A a travaillé avec 13 usines, soit 18 683 travailleurs en Indonésie, au Cambodge, en Inde et au Bangladesh. Le programme « a permis d'augmenter les salaires de façon significative pour les travailleurs grâce à une amélioration de la gestion de ressources humaines et des systèmes d'incitation. » Aucune donnée factuelle ne nous a été communiquée.

Dialogue et collaboration

C&A travaille avec Terre des Hommes en Inde dans le cadre d'un partenariat de trois ans afin de « libérer des milliers de travailleuses exploitées dans le cadre du système indien de travail forcé Sumangali, et d'empêcher que des jeunes femmes rejoignent ce régime. Cela passe par un travail de proximité dans les villages pour faire prendre conscience aux parents de jeunes femmes vulnérables les dangers qu'elles courent en acceptant un tel contrat. »

C&A participe à Ethical Trading Initiative (ETI) et a travaillé sur l'identification de prix équitables par pièce produite pour les personnes travaillant à domicile afin de leur garantir un salaire suffisant.

C&A déclare : « Nous faisons partie d'un groupe comprenant actuellement 18 marques, principalement, mais pas exclusivement, construit autour de membres d'ETI. Ce groupe s'est réuni à plusieurs reprises et essaie de s'accorder sur un ensemble de « principes de base » qui reprendra ce que nous considérons être une responsabilité en matière de 'salaire vital' pour toutes les parties prenantes, y compris les marques. »

Stratégie vers un salaire vital

C&A déclare : « C&A développe actuellement un Programme de renforcement des capacités avancé qui sera mis en œuvre en 2014. Il comprendra une formation de sensibilisation en interne sur les pratiques d'achat. »

C&A affirme également être en train d'élaborer une stratégie pour mettre en œuvre un salaire vital.

NOTRE COMMENTAIRE

C&A prétend que la définition du salaire vital est ambiguë et que la manière de garantir un salaire vital n'est pas claire. À cela, nous souhaitons répondre que le débat a évolué. En 2009, l'Asia Floor Wage Alliance a établi une méthode de calcul pour définir à quoi correspond un salaire vital en termes de pouvoir d'achat. Depuis, plusieurs systèmes nuancés ont vu le jour pour permettre aux entreprises de comparer les salaires payés par leurs fournisseurs à des référentiels, et ainsi mesurer les progrès. Cette excuse pour ne pas œuvrer activement en vue de payer un salaire vital n'est plus pertinente aujourd'hui.

C&A abandonne à ses fournisseurs sa responsabilité de garantir la liberté d'association. Nous condamnons cette position. En effet, de nombreuses directions d'usine sont opposées aux syndicats et violent délibérément ce droit humain. Il est primordial que les acheteurs s'engagent à faire activement valoir ce droit, faute de quoi, les salaires n'augmenteront jamais durablement.

Il semblerait que le projet de C&A pour améliorer la productivité et les conditions de travail dans 13 usines ait permis des améliorations. C&A déclare : « Le succès du projet dans les usines où il a été adopté s'est traduit par une augmentation des salaires payés », mais aucun chiffre n'a été communiqué. Nous ne pouvons donc pas évaluer l'efficacité du projet. D'expérience, nous savons que les projets d'amélioration de l'efficacité ont tendance à desservir les travailleurs. L'environnement de travail peut devenir intense et stressant avec des objectifs inatteignables si les syndicats ne sont pas là pour relayer les avis de demandes des travailleurs. Ce type de projet ne permet pas non plus d'atteindre un salaire vital étant donné que les gains enregistrés permettent rarement d'augmenter réellement les salaires.

Nous espérons que dans l'élaboration de sa nouvelle stratégie pour mettre en œuvre un salaire vital, C&A tiendra compte de certains éléments très importants soulevés dans le présent rapport.

CARREFOUR

Marque : TEX

- **Filières d'approvisionnement :** Carrefour n'a pas fourni cette information. Carrefour ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs. Ce choix fait actuellement l'objet d'une discussion.
- **Pays de production :** Carrefour n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2012 :** € 76.78 milliards
- **Bénéfice 2012 :** € 1.31 milliards
- **Nombre d'employés au 31/12/2012 :** 364 969
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012 :** 9 994 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Notre entreprise ne possède aucune usine : nous ne payons donc pas les salaires des travailleurs employés par nos fournisseurs. Le rôle de Carrefour est de s'assurer que le salaire des travailleurs est payé conformément à la loi du pays des usines auxquelles nous achetons des produits et que ce salaire tient compte des heures supplémentaires, des primes pour les jours fériés et autres bénéfices prévus par la loi. C'est une condition minimum et indispensable. »

« Nous pouvons trouver de nombreuses définitions du salaire vital émanant de différentes organisations et laisserons ce débat entre leurs mains. Bien qu'il s'agisse d'un débat très important, nous n'avons pas, en tant que distributeur, de légitimité pour définir cette notion et n'avons identifié aucune méthode de calcul. En ce qui nous concerne, notre définition est inscrite dans notre charte : les salaires et indemnités pour des heures de travail normales doivent permettre de couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de leurs familles et leur apporter un revenu discrétionnaire »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Tout en soutenant le fait qu'un salaire doit permettre de couvrir les besoins fondamentaux, un groupe international tel que Carrefour ne peut se dégager de sa responsabilité de mettre en œuvre un salaire vital. Carrefour a choisi de s'engager dans le commerce international et doit par conséquent assumer les responsabilités qui y sont associées. Déclarer ne pas employer directement les travailleurs qui fabriquent ses vêtements n'est pas une réponse responsable lorsque l'activité de l'entreprise a un impact évident sur la vie de milliers de travailleurs qui fabriquent ses produits.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Carrefour déclare : « La liberté d'association et le droit de négocier collectivement sont des exigences clairement explicitées dans notre charte fournisseurs. »

Carrefour a conçu une affiche dans plusieurs langues afin de faire connaître aux travailleurs employés par ses fournisseurs les droits contenus dans sa charte ; réalisé cinq films sur les droits qui ont été montrés à des travailleurs en Inde ; travaillé avec des fournisseurs pour mettre en place des comités de participation des travailleurs dans certains pays d'Asie du Sud, en collaboration avec d'autres marques.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Carrefour n'a pas participé au développement de référentiels de salaire vital. L'entreprise démontre très peu d'efforts visant directement l'amélioration de ses pratiques d'achat qui est pourtant essentielle pour permettre le paiement d'un salaire vital.

Carrefour déclare : « En pratique, nous ne dirigeons pas les usines et ne payons donc pas les salaires aux travailleurs. Nous ne disposons malheureusement d'aucune assurance qui puisse garantir qu'un Euro supplémentaire payé pour un T-shirt sera un Euro supplémentaire pour les travailleurs. »

Carrefour ajoute : « En premier lieu, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent le salaire minimum imposé par le pays, et nous prenons ce point en considération lorsque nous négocions les prix avec nos fournisseurs. Par exemple, au Bangladesh où le salaire minimum a augmenté de 70 % en 2013, nous nous sommes assurés que nos fournisseurs appliquent cette augmentation sans tarder. Nous avons pris en compte l'impact de cette augmentation sur les prix et nous l'avons intégrée dans les négociations commerciales avec nos fournisseurs. »

Dialogue et collaboration

Carrefour a signé un accord de partenariat avec la Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FIDH) en 2003. En tant qu'entreprise, Carrefour a conscience de sa responsabilité de faire pression sur les gouvernements pour qu'ils s'attachent à augmenter le salaire minimum. Carrefour et d'autres marques

internationales ont écrit une lettre au Gouvernement du Bangladesh en 2012 demandant une augmentation du salaire minimum.

Stratégie vers un salaire vital

A côté de sa charte fournisseurs, Carrefour n'a développé que peu de stratégies spécifiques pour garantir que les travailleurs employés par ses fournisseurs reçoivent un salaire vital.

NOTRE COMMENTAIRE

Bien que Carrefour semble accepter le principe selon lequel un salaire doit couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille, sa démarche manque cruellement d'engagement et d'une politique interne solide qui permettrait des avancées en ce sens. Une telle politique devrait inclure des projets visant à améliorer ses pratiques d'achat et payer aux usines des prix qui permettent de couvrir un salaire vital pour les travailleurs.

Carrefour affirme que son rôle n'est pas de définir un salaire vital. Nous pensons le contraire. Du point de vue des travailleurs, il ne sert à rien que Carrefour rappelle que les salaires doivent permettre de couvrir leurs besoins fondamentaux quand l'entreprise ne tient compte dans ses pratiques que du salaire minimum légal (qui souvent correspond à peine au quart d'un salaire vital). Les déclarations de principes soutenant qu'un salaire doit permettre de vivre sont d'autant plus inutiles qu'elles ne sont accompagnées ni de montants, ni de stratégies qui puissent en garantir la mise en œuvre. Carrefour doit se doter d'une stratégie qui explicite quand et comment les travailleurs vont pouvoir recevoir un salaire leur permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux. Ses déclarations publiques seraient alors en cohérence avec ses pratiques en la matière.

Carrefour a beau prendre des mesures sporadiques comme informer les travailleurs de leurs droits (notamment par le biais de films) ou étudier des systèmes de remontée de plaintes, celles-ci restent inefficaces si elles ne font pas partie d'une stratégie globale ayant pour objectif la mise en place d'un salaire vital.

Carrefour dispose d'un pouvoir d'achat important à travers le monde. En tant que deuxième distributeur mondial après Walmart, cette entreprise doit redoubler d'efforts et montrer l'exemple aux autres distributeurs en adoptant de bonnes pratiques sur la question du salaire vital. Un grand pouvoir implique de grandes responsabilités – nous n'en voyons aucun signe pour le moment.

CELIO

Marque: Celio

- **Filières d'approvisionnement** : Celio n'a pas fourni cette information. Celio ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Celio n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2012** : ?
- **Bénéfice 2012** : ?
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : ?
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : > 1 000 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

Nous avons consulté le site de Celio et parcouru son code de conduite et nous n'avons trouvé aucune information concernant le salaire vital ou les normes fondamentales du travail.

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Celio n'a pas donné suite à notre enquête et aucune information pertinente n'est disponible sur son site. On ne peut malheureusement qu'en déduire que l'entreprise ne développe pas de stratégie en terme de respect des droits de l'Homme et des travailleurs dans ses filières d'approvisionnement.

EN DÉTAILS

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

Non.

DECATHLON

Marques : Quechua, Artengo, B'twin, Domyos, Inesis, Kalenji, Tribord, Wed'ze, Caperlan, Decathlon, Equarea, Fix, Fouganza, Kipsta, Nabaiji, Newfeel, Novadry, Oxelo, Rockrider, Simond, Solognac, Stratermic

À noter : Decathlon est l'enseigne principale du réseau Oxylane. C'est Oxylane qui gère les achats pour les différentes marques et qui a répondu à cette enquête.

- **Filières d'approvisionnement** : Plus de 1000 fournisseurs. Oxylane ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Asie, Afrique du Nord, Europe.
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 2.79 milliards
- **Bénéfice 2012** : ?
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 40 000
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 535 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

«La démarche de notre entreprise en matière de programmes de mise en conformité est déterminée par une approche étape par étape visant à améliorer la vie et les conditions de travail au sein de nos filières d'approvisionnement. Nous soutenons le principe du salaire vital à tous les niveaux de nos filières d'approvisionnement. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Un groupe aussi importante qu'Oxylane ne peut se permettre de ne pas avoir une position claire sur la question du salaire vital – un droit humain que les entreprises se doivent de faire respecter en vertu des directives de l'ONU. Il ne suffit pas de reconnaître le principe du salaire vital. Oxylane doit élaborer une politique responsable qui permettra le paiement d'un salaire vital aux travailleurs fabriquant ses produits et qui doit inclure un travail sur ses propres pratiques d'achat.



DECATHLON

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Oxylane déclare : « Durant les audits, nous nous assurons que les travailleurs sont libres de se joindre à tout syndicat ou toute négociation collective, et qu'il existe un comité de sécurité et d'hygiène comme le prescrit la loi. Si la loi n'impose pas ce comité, nous demandons à nos fournisseurs d'établir un tel comité entre représentants des travailleurs et la direction afin d'instaurer un dialogue social au sein de nos filières d'approvisionnement. »

Oxylane a également montré par d'autres exemples concrets comment elle soutient la liberté d'association ou le renforcement des travailleurs – au-delà des audits et des informations fournies aux travailleurs.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Bien qu'Oxylane reconnaisse le principe du salaire vital, l'entreprise n'a adopté aucun référentiel pour le mesurer.

Oxylane déclare avoir examiné l'approche Fair Wage et s'estime en phase avec ses recommandations.

Dialogue et collaboration

Oxylane n'a fait part d'aucune collaboration concernant le salaire vital.

Oxylane a signé une déclaration publique commune envoyée au Premier ministre du Bangladesh en juin 2012 demandant une augmentation régulière du salaire minimum.

Stratégie vers un salaire vital

Oxylane déclare disposer d'un programme basé sur une approche progressive pour garantir que les travailleurs reçoivent un salaire équitable. Ce programme utilise un système de notation des fournisseurs de E à A. Aucune information spécifique n'a été fournie quant à la mise en

œuvre de ce système ou comment il a permis d'améliorer les salaires.

Oxylane déclare s'apprêter à mener une étude en 2014 afin « d'analyser le besoin d'aller plus loin » sur la question des salaires. L'entreprise espère ainsi définir son engagement en matière de salaire vital.

Oxylane a également décidé de se concentrer sur les problèmes de sécurité.

NOTRE COMMENTAIRE

Avec plus de 1 000 magasins et 53 000 employés à travers le monde, un chiffre d'affaires de plus de €7 milliards en 2012, un grand distributeur comme Decathlon a le devoir d'élaborer des politiques de responsabilité sociale plus audacieuses.

Oxylane déclare appliquer une méthode graduelle afin de parvenir au salaire vital, mais ces termes évasifs et le manque de détail de son programme nous laissent penser que peu de progrès sont réalisés sur le terrain. Oxylane semble fonder sa stratégie sur des systèmes d'audits. Nous n'avons pas constaté de grandes évolutions en matière de pratiques d'achat ou d'engagement de prix permettant le paiement d'un salaire vital. Nous espérons qu'Oxylane adoptera une approche plus proactive face à sa responsabilité de garantir le droit à un salaire vital, plutôt qu'attendre de ses fournisseurs ou d'autres acteurs qu'ils commencent à payer plus.

Oxylane semble avoir compris le besoin de faire du travail sur les salaires une priorité. Toutefois l'entreprise a encore besoin d'identifier une stratégie pour savoir comment exploiter sa position d'acheteur majeur afin de favoriser le changement. Il est grand temps qu'une définition forte de ce que devrait être le salaire vital soit établie et qu'une politique ferme permettant son paiement soit élaborée.

Nous attendons avec impatience de lire les résultats de l'étude d'Oxylane sur les salaires et de savoir comment la stratégie va être mise en œuvre.

DESIGUAL

Marque: Desigual

- **Filières d'approvisionnement** : Plus de 100 fournisseurs. Desigual ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine, Inde, Espagne, Portugal, Maroc, Bulgarie, Turquie, Vietnam.
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 701.4 millions
- **Bénéfice 2012** : € 77.1 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 3 800
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 330 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

Desigual a publié en 2009 son code de conduite pour les fournisseurs. Il stipule que: « Les fournisseurs et sous-traitants de Desigual doivent s'assurer que le salaire des employés soit égal ou supérieur au salaire minimum légal ou à celui convenu dans la convention de travail si ce dernier est supérieur. Quoi qu'il en soit, ce salaire devra toujours permettre de couvrir les besoins fondamentaux des employés. »

Desigual déclare également : « Nous menons des audits sociaux par le biais d'Intertek et nous travaillons sur des plans d'action élaborés par leurs propres consultants basés chez nos fournisseurs. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Desigual n'a pas répondu à notre enquête, mais nous a contactés pour nous fournir son code de conduite et son rapport annuel. Aucune information sur le salaire vital, les droits du travail ou le commerce éthique n'est disponible sur son site. Nous prenons note que Desigual paye des consultants pour élaborer des « plans d'action » assurant le suivi des audits sociaux, et espérons que ce travail comprend des initiatives afin de garantir que les salaires permettent de couvrir les besoins fondamentaux. Desigual semble être au tout début du chemin menant au respect de ce droit fondamental.

EN DÉTAILS

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

Non.

DIESEL

Marque : Diesel, Diesel Black Gold, 55DSL, Diesel Kid

- **Filières d'approvisionnement :** Diesel n'a pas fourni cette information. Diesel ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production :** Diesel n'a pas fourni cette information
- **Chiffre d'affaires 2012 :** ?
- **Bénéfice 2012 :** ?
- **Nombre d'employés au 31/12/2012 :** 2 200
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012 :** 551 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

Nous avons consulté le site de Diesel, avons parcouru son code de conduite et nous n'avons trouvé aucune information concernant le salaire vital ou les normes de travail.

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Diesel n'a pas donné suite à notre enquête et aucune information pertinente n'est disponible sur son site. On ne peut malheureusement qu'en déduire que l'entreprise ne développe pas de stratégie en terme de respect des droits de l'Homme et des travailleurs dans ses filières d'approvisionnement.

EN DÉTAILS

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

Non.

ESPRIT

Marque: Esprit, Edc, Esprit Casual, Esprit Collection, Esprit Sports

- **Filières d'approvisionnement** : 455 fournisseurs de premier rang. Esprit ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine (54 %), Bangladesh (8 %), Turquie (8 %), Vietnam (6 %), autre Asie (9 %), autres (15 %).
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 2.45 milliards
- **Bénéfice 2012** : € -415.5 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 10 732
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 1 000 magasins, 9 000 points de vente



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Nous mettons en œuvre le code de conduite du BSCI (Business Social Compliance Initiative) dans nos filières d'approvisionnement internationales. Ce code impose le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire doit permettre de couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et leur apporter un revenu discrétionnaire. »

« Nous pensons qu'il est essentiel de souligner l'importance d'une approche globale sur la question d'une rémunération équitable pour les travailleurs. Dans ce contexte, il est important de traiter les aspects qualitatifs et quantitatifs des salaires (moyen de paiement, délais et caractère formel du paiement, prise en compte des compétences et du niveau d'éducation du travailleur, et égalité de traitement pour les employés travaillant à plein-temps, mi-temps ou à la pièce. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Ça vous rappelle quelque chose ? Tout comme Lidl, Aldi, WE et d'autres, Esprit n'a fait que nous répéter la réponse fournie par le BSCI sans prendre parti aux problèmes. Très peu d'éléments ont été fournis concernant les efforts faits pour remédier à l'insuffisance des salaires. Rien dans les réponses fournies n'indique un réel engagement à faire du salaire vital une réalité..



ESPRIT

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Esprit déclare : « Le Code de conduite du BSCI exige que nous communiquions sur les droits et libertés des travailleurs, y compris la liberté d'association. Comme le stipulent les modalités de mise en œuvre, le Code doit être traduit dans les langues locales et affiché de manière visible chez les fournisseurs. »

Esprit nous a transmis des informations montrant son intervention directe auprès de fournisseurs pour garantir le droit de négociation collective alors qu'à deux reprises, en 2013, des fournisseurs avaient refusé de dialoguer avec des représentants des travailleurs.

« Esprit a une équipe de 11 personnes basées en Chine, à Hong Kong, au Bangladesh, en Inde et en Turquie qui mènent des audits internes pour l'entreprise et élaborent des plans d'actions correctives pour nos fournisseurs. »

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Concernant les référentiels de salaire vital, Esprit déclare : « Le calcul du salaire vital local fait partie de l'audit du BSCI et est effectué selon la méthodologie SA8000. Ce calcul est utilisé pour l'analyse des lacunes et dans les Plans d'actions correctives envoyés aux fournisseurs après chaque audit du BSCI. Ces plans indiquent les mesures à prendre afin d'atteindre le niveau du salaire vital. »

Dialogue et collaboration

Peu d'informations ont été fournies quant aux projets de collaboration ou aux travaux entrepris avec des syndicats ou des ONG, mis à part la participation d'Esprit à la Conférence européenne sur le salaire vital à Berlin.

Stratégie vers un salaire vital

Aucune information n'a été donnée quant à une stratégie d'amélioration des salaires et des conditions de travail allant au-delà des rapports du BSCI mentionnés ci-dessus..

NOTRE COMMENTAIRE

Un autre géant international : Esprit possède plus de 1 000 magasins à travers le monde et emploie directement plus de 10 000 personnes. Son chiffre d'affaires annuel dépasse les €2,3 milliards. Pourtant l'entreprise n'a qu'un aperçu très limité de ses filières d'approvisionnement et n'a élaboré aucune stratégie pour améliorer les salaires ou les conditions de travail chez ses fournisseurs. Au lieu de cela, elle n'évoque que le travail du BSCI et s'appuie sur un système d'audits obsolète. L'approche consistant à faire cocher des cases par les entreprises afin d'évaluer les droits des travailleurs ne permettra pas de changer la situation, ce qui est pourtant plus que nécessaire.

Nous estimons qu'en se concentrant sur « les aspects qualitatifs et quantitatifs » du paiement des salaires, le BSCI passe à côté du vrai problème. Payer les travailleurs à temps et s'assurer que les salaires reflètent leurs compétences est certes important, mais le principal problème que rencontrent ces travailleurs est qu'ils ne gagnent pas suffisamment pour couvrir les besoins fondamentaux de leur famille comme par exemple nourrir leurs enfants. Nous ne disons pas que les problèmes qualitatifs ne sont pas importants et devraient être laissés de côté. Nous pensons simplement que les problèmes quantitatifs devraient être une priorité. Au cours de manifestations qui ont lieu de plus en plus fréquemment dans les pays de production de vêtements, les travailleurs revendiquent une augmentation – quantitative – de salaire. L'attention portée aux autres aspects du paiement des salaires ne doit pas nous détourner de l'urgente nécessité de lutter contre la pauvreté des travailleurs. Si les fournisseurs reçoivent une liste de 12 démarches à réaliser, dont une seule concerne l'augmentation des salaires, il est fort à parier que celle-là sera la dernière à être mise en œuvre!

Esprit dispose d'une équipe RSE restreinte, sans tenir compte de son travail avec le BSCI. Mais aucune indication n'a été donnée quant à la manière dont cette équipe œuvre à une augmentation des salaires.

Esprit doit assumer sa responsabilité au sein de ses filières mondiales d'approvisionnement et s'assurer que les droits de tous les travailleurs y sont respectés.

G-STAR

Marques : G-Star Raw Denim

- **Filières d'approvisionnement** : G-Star n'a pas fourni cette information.
G-Star ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Bangladesh (36 %), Chine (31 %), Inde (17 %), autre (16 %).
- **Chiffre d'affaires 2012** : ?
- **Bénéfice 2012** : ?
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : ?
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 200 magasins, 6 300 points de vente



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« G-Star soutient le principe du salaire vital et les études à venir sur sa définition. Nous n'en parlons pas dans notre Code de conduite, car il s'agit d'un texte pratique ne comprenant que les aspects concrets pouvant être mis en œuvre dès aujourd'hui. »

« Actuellement, notre définition (non publique) du salaire vital est : un salaire payé pour une semaine de travail standard permettant de couvrir les besoins fondamentaux du travailleur et de sa famille et lui apporter un revenu discrétionnaire. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

G-Star doit faire l'effort de s'engager en faveur du salaire vital. Comparer les salaires que l'entreprise paye au salaire vital est une bonne chose, mais tant que ces efforts ne sont pas inscrits dans sa politique, son soutien au principe du salaire vital restera sans effet et l'écart ne sera pas comblé.



EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

G-Star déclare : « Le droit à la liberté d'association et de négociation collective fait à présent partie du Code de conduite de G-Star [...] G-Star est un acheteur partenaire du programme Better Work au Vietnam (8 % de ses filières d'approvisionnement), un programme de l'Organisation internationale du travail. La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont des sujets soulevés lors de conférences, formations et évaluations des fournisseurs et les discussions sont suivies d'effets ».

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

G-Star a adopté une échelle des salaires afin de suivre en interne les progrès réalisés vers le paiement du salaire vital. G-Star utilise cette échelle pour mener « des comparaisons en interne entre les salaires payés par les fournisseurs et les différents niveaux de salaires : salaire minimum, salaire vital, Asia Floor Wage. »

G-Star déclare : « Nous travaillons sur un projet en interne afin de mieux contrôler les prix à l'égard des salaires payés. »

G-Star ajoute : « À l'heure actuelle, nous enquêtons sur l'application du salaire vital dans nos filières d'approvisionnement ». Sur la base de ses recherches, G-Star a l'intention de « lancer un projet pilote sur le salaire vital chez l'un de nos fournisseurs au deuxième semestre de 2014. »

Dialogue et collaboration

G-Star participe au programme Better Work. Avec d'autres marques, il a également pris part à une initiative dans le secteur du textile et de l'habillement néerlandais qui se concentrait sur le salaire vital.

Stratégie vers un salaire vital

G-Star n'a pas de stratégie pour garantir à ses travailleurs un salaire vital.

NOTRE COMMENTAIRE

Nous nous félicitons de voir que G-Star a commencé à avoir recours à une échelle des salaires afin de comparer les salaires payés aux travailleurs et les données montrant combien ils devraient recevoir pour vivre dans la dignité dans les pays d'où proviennent ses produits. Il s'agit là d'un pas dans la bonne direction. Étonnamment, G-Star affirme également être en train de travailler sur un projet pour adapter ses prix aux salaires payés. Nous avons hâte de voir comment ce projet va évoluer. Il est essentiel que les entreprises s'engagent à revoir le prix qu'elles payent à leurs fournisseurs si elles souhaitent réellement combler la différence entre le salaire minimum et le salaire vital. G-Star devra prendre ce facteur en considération dans son projet. Recueillir des données ne suffira pas à résoudre le problème.

G-Star ne communique que peu d'éléments tendant à démontrer des collaborations avec des syndicats, des ONG ou d'autres entreprises pour mettre en œuvre un salaire vital. Nous constatons également un manque d'action pour combattre les vrais obstacles à la liberté d'association et à la négociation collective dans ses filières d'approvisionnement. Pour que le changement soit durable, ces avancées doivent être complétées par des référentiels.

G-Star doit encore faire figurer son engagement à payer un salaire vital dans son code de conduite. L'entreprise nous a toutefois fait savoir lorsque nous lui avons envoyé ce profil, qu'elle avait prévu de le faire début 2014. D'expérience, nous savons que sans cette déclaration publique de politique, il est difficile de mener des transformations à tous les niveaux de l'entreprise. Nous espérons que ce problème sera rapidement résolu.

GAP-INC

Marques : Gap, Banana Republic, Old Navy, Piperlime, Athleta, Intermix

- **Filières d'approvisionnement** : « Nous achetons de la marchandise de marque maison et autres auprès de plus de 1 000 vendeurs dans près de 40 pays. ». Gap ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine (26 %), USA (2 %), autres (72 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : US\$ 15.6 milliards
- **Bénéfice 2012** : US\$ 1.1 milliard
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 136 000
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 3 064 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Nous restons fidèles au principe selon lequel un salaire payé pour une semaine de travail standard devrait permettre de couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et leur apporter un revenu discrétionnaire. Nous souhaitons prendre notre part de travail afin de garantir que les travailleurs sont traités de manière équitable y compris en ce qui concerne leur rémunération [...]. Bien qu'aucun calcul du salaire vital n'ait fait l'objet d'un consensus, nous avons mis un point d'honneur à ce que nos fournisseurs respectent les lois en matière de salaire légal et autres bénéfiques. Le non-respect de ces lois est un problème chronique dans le secteur de l'habillement. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Les informations fournies par Gap sont pleines de belles paroles et de beaux sentiments, mais laissent paraître le manque d'actions concrètes pour améliorer les salaires des travailleurs fabriquant ses vêtements. Ceci est décevant. Gap propose de se pencher sur des projets de productivité et de garantir un salaire minimum. Ces propositions sont insuffisantes.



GAP INC

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Gap déclare : « Nous utilisons une large gamme de mesures afin de garantir que la liberté d'association soit respectée et exprimée clairement aux fournisseurs comme aux travailleurs. Ainsi, nous encourageons un dialogue ouvert entre les travailleurs et les fournisseurs. Nous travaillons aussi avec des groupes de défense des droits des travailleurs et avec des syndicats lorsque cela est nécessaire. Nous estimons que pour augmenter les salaires, il est d'abord important de nous assurer que la liberté d'association soit appliquée en théorie et en pratique. »

Gap affirme que ses fournisseurs sont tenus d'informer les travailleurs de l'existence des syndicats présents dans l'entreprise, leur fournir leurs coordonnées et afficher ou distribuer toute convention collective de travail.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

N'ayant pas développé de référentiels internes, Gap ne dispose d'aucun système lui permettant de suivre ses engagements en matière de salaire vital. Gap mentionne des rencontres avec des fournisseurs stratégiques qui visent à concevoir « des programmes sur mesure pour répondre aux besoins de chaque fournisseur. » Y est intégrée une négociation du calendrier et de la planification des commandes afin de minimiser l'impact négatif des pratiques d'achat sur les travailleurs.

Dialogue et collaboration

Gap est membre d'Ethical Trading Initiative (ETI). Il participe à un groupe de travail d'ETI – regroupant des entreprises, des ONG et des syndicats – qui étudie le système de travail forcé en Inde appelé Sumangali.

L'entreprise a également mentionné son travail au sein de « Americas Group » qui lutte avec des syndicats et des ONG contre le travail précaire en Amérique centrale

et au Mexique. Gap a aussi évoqué son partenariat avec IndustriALL pour offrir des formations sur la liberté d'association à 14 fournisseurs au Sri Lanka et en Inde.

Stratégie vers un salaire vital

Gap a fourni des informations sur son programme PACE (Personal Advancement & Career Enhancement) qui « offre aux femmes travaillant dans l'industrie du vêtement les compétences de bases pour la vie quotidienne et des compétences techniques avancées afin de progresser dans leur vie personnelle et professionnelle ». Les résultats attendus comprennent une augmentation de salaire résultant d'une progression professionnelle. À ce jour, 20 000 femmes ont participé à ce programme dans sept pays.

Gap déclare également s'intéresser à une stratégie d'amélioration de la productivité : « Nous avons obtenu des résultats très prometteurs avec des projets pilotes qui se focalisent sur une amélioration de la productivité résultant en une augmentation des salaires pour les travailleurs. Cette approche peut nous aider à garantir les droits humains des travailleurs de façon durable et économiquement viable. » L'entreprise a ajouté avoir conçu « un cadre de base permettant une augmentation des salaires ». Ce cadre a trois objectifs : garantir le paiement d'un salaire minimum, garantir la liberté d'association et promouvoir des systèmes efficaces de management.

NOTRE COMMENTAIRE

Gap est membre d'ETI depuis plus de dix ans. Son engagement en faveur d'un salaire vital est inscrit dans son code de conduite. Toutefois, il doit encore définir ce que cela signifie en termes de revenus réels et vérifier si ce salaire est bien payé aux travailleurs fabriquant ses vêtements. Il est très décevant, voire choquant, qu'une entreprise aussi importante et influente que Gap puisse se dégager de sa responsabilité pendant si longtemps et continue à accepter des salaires dérisoires.

Le programme PACE semble avoir permis de former

un nombre important de travailleurs. Toutefois, tout le monde ne peut pas devenir superviseur. La manière dont ce programme aide la majorité des travailleurs à améliorer leurs revenus n'est pas claire. Nous soupçonnons que ce type de formation consiste à apprendre aux travailleurs à mieux gérer leurs maigres salaires. Ceci est presque insultant. En effet, le problème n'est pas que les travailleurs dilapident leur salaire chez McDonald's, mais bien qu'ils ne sont pas suffisamment payés pour acheter assez de riz pour leur famille.

Gap fait fausse route avec ses programmes de productivité. La productivité, bien que contribuant à une augmentation des salaires, ne permettra jamais de générer suffisamment de bénéfices en plus pour combler l'écart vertigineux entre le salaire minimum et le salaire vital dans les plupart des pays où Gap s'approvisionne. Un nombre incalculable de recherches le prouvent (y compris les chiffres provenant de projets pilotes évoqués dans ce rapport). Le risque encouru est que des employés travaillant déjà bien assez se retrouvent avec des objectifs encore plus élevés et ne reçoivent qu'une part infime des bénéfices. Il existe une autre façon de garantir une augmentation des salaires régulière et économiquement viable : Gap devrait accepter de payer plus et trouver un système qui garantisse que ce dividende revienne aux travailleurs. Ça donne à réfléchir...

Gap affirme qu'en l'absence de montants universellement acceptés pour le salaire vital, il s'est efforcé de garantir que le salaire minimum est respecté. Nous ne pensons pas que cette excuse soit encore valable aujourd'hui. L'Asia Floor Wage Alliance a identifié en 2009 une méthode de calcul qui définit à quoi correspond un salaire vital en termes de pouvoir d'achat. Depuis, nous avons vu émerger différents systèmes nuancés permettant aux entreprises de comparer les salaires payés par leurs fournisseurs à un référentiel, et de mesurer ainsi les améliorations. De nombreuses entreprises figurant dans ce rapport le font déjà. Gap serait bien avisé d'en faire de même.

Nous espérons voir Gap participer à nouveau au débat sur le salaire vital dès 2014. Nous encourageons vivement l'entreprise à développer son « cadre de base permettant une augmentation des salaires » afin de

passer à l'étape suivante : l'augmentation des salaires. Il faut faire plus que s'assurer que l'entreprise respecte la loi et paye le salaire minimum. Un acheteur aussi important et influent que Gap a le pouvoir de faire bouger les choses et de mener le combat pour améliorer la vie des travailleurs à travers le monde.

GUCCI

Marque : Gucci

- **Filières d'approvisionnement :** 400 fournisseurs de premier rang, 3 600 fournisseurs sous-traitants. Gucci ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs, mais cette liste est communiquée aux syndicats de manière confidentielle.
- **Pays de production :** Italie (100 %).
- **Chiffre d'affaires 2012 :** € 3.69 millions
- **Bénéfice 2012 :** € 1.26 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012 :** 10 604
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012 :** 380



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Gucci est certifié SA8000 depuis 2007. Le respect du salaire vital est une des conditions pour l'obtention de cette norme. Ceci fait également partie de notre politique de responsabilité sociale (RSE) et des Principes de Durabilité que nous imposons à nos fournisseurs. ».

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Gucci affirme produire 100 % de sa marchandise en Italie où, selon lui, les droits sont respectés. Au côté de 400 fournisseurs directs, l'entreprise a cependant plus de 3 000 fournisseurs sous-traitants. Des enquêtes ont par le passé révélé que certains produits Gucci (uniformes des employés) étaient confectionnés en Turquie. Nous ne voyons pas clairement quelle politique l'entreprise met en œuvre afin de faire respecter les droits sur ces lieux de travail. Une simple déclaration dans un document de principe ne suffit pas.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Gucci déclare : « Le droit à la liberté d'association et de négociation collective fait l'objet d'une communication claire au sein de nos filières d'approvisionnement [...] Nous formons régulièrement (au moins une fois par an) tous nos fournisseurs directs à notre politique de responsabilité sociale (RSE). Ce type d'activité est partagé avec les principaux syndicats sur la base d'une convention signée en 2004. »

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Gucci prend le salaire minimum italien comme référentiel de salaire vital. L'entreprise déclare qu'il s'agit d'une donnée valable, car elle a été établie par des conventions collectives nationales.

Dialogue et collaboration

Gucci a signé des conventions en 2004, 2009 et 2012 avec les confédérations de syndicats italiens CGIL, CISL et UIL.

Gucci a un dialogue proactif et productif avec la branche italienne de la Clean Clothes Campaign sur un certain nombre de sujets comme le sablage des jeans.

Stratégie vers un salaire vital

Aucune.

NOTRE COMMENTAIRE

Gucci affirme que la totalité de sa production est basée en Italie où les droits sont respectés. Toutefois, nous ne considérons pas que l'Italie soit un pays où les droits des travailleurs sont toujours respectés. En effet, en décembre 2013, un incendie dans une usine sous-

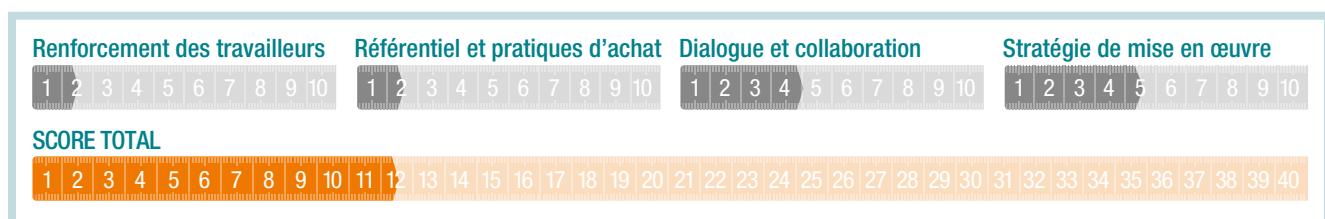
traitante dans la ville de Prato a causé la mort de sept travailleurs migrants chinois. Les syndicats ont déclaré que les problèmes de santé et de sécurité à l'origine de ce drame étaient courants dans la région. En raison du recours régulier au secteur informel et aux travailleurs migrants en Italie, Gucci doit surveiller de près sa production s'il souhaite être certain que les salaires pratiqués suffisent à couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et que leurs droits sont respectés.

Nous nous posons quelques questions quant à l'important volume de travail sous-traité dans la chaîne d'approvisionnement de Gucci. Nous soupçonnons que certains de ces sous-traitants ne sont pas localisés en Italie. Aucune information n'a été donnée quant à la manière dont cette sous-traitance est contrôlée et comment les droits des travailleurs sont respectés dans ces usines. Il est primordial que Gucci s'engage dans sa politique de sous-traitance et s'assure que les droits soient respectés aussi chez ses sous-traitants.

H&M GROUP

Marques : H&M, Cos, Monki, Weekday, Cheap Monday, & Other Stories

- **Filières d'approvisionnement** : 785 fournisseurs de premier rang, 1 013 fournisseurs sous-traitants. H&M publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Extrême-Orient : Chine, Indonésie et Cambodge (42 %), Asie du Sud : Bangladesh (28 %), Europe, Moyen-Orient et Afrique (30 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 15.97 milliards
- **Bénéfice 2012** : € 1.91 milliard
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 72 276
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 2 776 magasins et 48 markets



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Un salaire vital équitable couvrant les besoins fondamentaux des travailleurs devrait être payé par tous nos fournisseurs de biens commerciaux. Un salaire vital équitable devrait être mesuré selon la perception qu'ont les travailleurs d'une rémunération qui couvre leurs besoins fondamentaux. »

« Nous ne soutenons pas une définition [du salaire vital] en particulier étant donné que nous estimons qu'il revient aux représentants des travailleurs de décider du niveau de salaire à revendiquer lors de négociations salariales. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Depuis fin 2013, H&M a redoublé d'efforts et a fait part de son soutien à un « salaire vital équitable ». Toutefois, un référentiel de salaire vital manque encore à sa stratégie. Les augmentations de salaire actuellement possibles grâce aux négociations chez les fournisseurs, lorsque le point de départ n'est qu'une fraction du montant nécessaire, ne permettront pas d'atteindre le niveau du salaire vital qui permet de nourrir et de faire vivre une famille. L'autre élément de la stratégie de H&M (le renforcement des capacités chez les fournisseurs, la promotion d'une révision à la hausse du salaire minimum, et un ajustement des pratiques d'achat) peut aider, mais l'engagement envers un référentiel de salaire vital est la prochaine étape à réaliser pour faire du salaire vital une réalité.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

H&M a lancé un projet de dialogue social au Bangladesh. Le projet pilote concernait initialement cinq fournisseurs, mais le nombre a été augmenté en 2014 pour toucher 15 % des fournisseurs de H&M au Bangladesh et 100 % de ses fournisseurs à l'horizon 2018. Fin 2013, le projet a permis l'élection de trois comités de participation des travailleurs. En outre, le dialogue avec les directions a porté sur la question des indemnités telles que les bonus et les dates de paiement des salaires.

H&M dispose d'un mécanisme de plainte limité : les numéros de téléphone et adresses mail du personnel H&M sont communiqués aux travailleurs pendant les interviews.

H&M a également lancé un projet au Cambodge avec le syndicat suédois IF Metall.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Le nouveau plan 'Fair Living Wage' de H&M intègre les engagements suivants en matière de pratiques d'achat :

- Pour fin 2014 : méthodes améliorées de fixation de prix payés aux usines afin de refléter les coûts de travail réels ; planification améliorée des commandes pour réduire les pics de production.
- Pour fin 2018 : 35% de réduction moyenne des heures supplémentaires de travail ; 90 % des fournisseurs considérant H&M comme un partenaire commercial équitable.

L'engagement de H&M comprend également cette déclaration : « Nous sommes prêts à payer plus pour que nos fournisseurs augmentent les salaires. » L'entreprise utilise actuellement un système de fixation des prix transparent pour ses fournisseurs, mais ne tient pas compte des coûts du travail comme élément spécifique de sa structure de prix.

H&M dispose d'un outil d'approvisionnement appelé « Indice Code de conduite » qui lui permet de « coter ses

fournisseurs et de les encourager à s'améliorer. Il s'agit d'un indice pondéré dans lequel la liberté d'association, la négociation collective, les avantages sociaux et les heures de travail interviennent positivement. »

Dialogue et collaboration

H&M collabore avec des consultants du Fair Wage Network pour ses nouveaux projets pilotes. L'entreprise a consulté des syndicats, des ONG et des travailleurs dans le cadre de l'élaboration de ses plans. Certains syndicats de haut niveau participent au comité consultatif, mais les syndicats locaux restent en marge.

Stratégie vers un salaire vital

H&M déclare : « H&M encouragera ses fournisseurs à mettre en place des structures salariales qui permettent le paiement d'un salaire vital équitable et offrent des indemnités et heures supplémentaires correctes dans des limites légales. Ceci sera exploré en mettant en œuvre la méthode Fair Wage sur notre rôle vis-à-vis d'usines modèles ». Le travail commencera en 2014 dans deux « usines modèles » au Bangladesh et au Cambodge qui fournissent uniquement H&M.

« Les fournisseurs stratégiques de H&M devront avoir mis en place une structure salariale permettant le paiement d'un salaire vital équitable d'ici 2018. À cette date, cela concernera 850 000 travailleurs du textile. »

Il ajoute : « D'ici 2014, nous étendrons notre projet de dialogue social afin que 15 % des fournisseurs d'H&M soient formés au dialogue social et disposent de comités de participation des travailleurs. L'objectif est d'atteindre 100 % à l'horizon 2018. »

NOTRE COMMENTAIRE

Il est décevant que la feuille de route de H&M vers un salaire vital équitable, annoncée fin 2013, n'intègre pas de référentiel de salaire vital. Sans une telle définition, et malgré d'autres éléments positifs, il est impossible de fixer des objectifs concrets en matière de paiement des salaires ni de mesurer les avancées réalisées.

Un élément clé de la stratégie de H&M est la promotion des négociations au niveau des fournisseurs, basées sur des niveaux de salaires suggérés pas les travailleurs. Nous soutenons évidemment les négociations salariales,



H&M

elles sont essentielles. Toutefois, les négociations chez les fournisseurs ne suffiront pas à faire appliquer un « salaire vital équitable ». Quand le salaire minimum (un quart ou un sixième du salaire vital) est le point de départ, les augmentations possibles chez les fournisseurs ne suffiront jamais à atteindre le salaire vital permettant aux travailleurs de nourrir et faire vivre leur famille. H&M doit s'engager à augmenter les salaires sur base d'un référentiel. Un tel engagement pourra ouvrir la voie à des négociations qui permettront aux syndicats de présenter des revendications salariales reflétant réellement les besoins des travailleurs.

H&M a déclaré qu'afin d'atteindre les objectifs du salaire vital équitable, il était prêt à payer plus ses fournisseurs. Cette déclaration est un engagement louable et essentiel à toute amélioration salariale. Il est également encourageant de voir que H&M s'est engagé à améliorer ses pratiques d'achat afin de réduire le nombre d'heures supplémentaires.

H&M explique que dans le cadre de l'identification d'un salaire vital par les travailleurs qui servira de base au calcul des salaires dans de nouvelles usines modèles, les paramètres suivants seront évalués : « la nourriture, le logement, la santé, l'éducation, l'habillement et les congés/loisirs. » Nous craignons que cette liste limitée (ne prenant pas en compte les besoins de la famille, le transport et le revenu discrétionnaire) donne une image inexacte de ce qu'est réellement un salaire vital. Le fait que certains travailleurs ont une famille à charge doit jouer un rôle central dans le calcul (un salaire vital peut être le triple de ce dont une seule personne a besoin pour survivre).

En première ligne des négociations au sein des usines, H&M doit s'assurer de l'engagement des syndicats locaux dans le processus, car leur rôle est primordial. La signature du Protocole indonésien sur la liberté d'association serait un pas dans la bonne direction et une expérience instructive. Cet accord, déjà signé par plusieurs grandes marques de sport, donne lieu à des actions très concrètes permettant une meilleure représentation des travailleurs au sein des usines de nombreux fournisseurs. C'est également un banc d'essai formidable pour voir comment garantir la liberté d'association dans le secteur. H&M pourrait également

envisager d'élargir son comité consultatif afin de permettre aux syndicats locaux d'être représentés plus directement.

H&M a déclaré vouloir mettre en place un projet consistant à créer des comités de participation des travailleurs dans 100 % des usines clés où il se fournit. Ceci est préoccupant. Si ces comités peuvent parfois améliorer la communication au sein de l'usine, ils risquent aussi de freiner le renforcement des travailleurs en constituant un obstacle à l'implication des syndicats locaux. Les comités de travailleurs ne devraient être promus que lorsque la liberté d'association est limitée par la loi. Autrement, H&M devrait plutôt promouvoir l'engagement des syndicats au sein des usines par le biais d'accords d'accès des syndicats aux usines et la garantie du « droit à s'organiser ». Nous espérons que H&M tiendra compte de ce point important.

Nous avons hâte de suivre les progrès de H&M dans les prochaines étapes de son travail vers un « salaire vital équitable ».

HUGO BOSS

Marque: Hugo Boss

- **Filières d'approvisionnement** : Hugo Boss n'a pas fourni cette information. Hugo Boss ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Hugo Boss n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 2.34 milliards
- **Bénéfice 2012** : € 307.4 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 11 852
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 840



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Les contrats passés avec nos fournisseurs se basent sur les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ils stipulent que tous les employés doivent recevoir au minimum le salaire minimum légal, le nombre de jours de congé prévu par la loi, et ne pas travailler plus que le nombre d'heures maximum autorisé. En l'absence totale ou partielle de législation dans le pays concerné, les normes sociales d'Hugo Boss établissent quelles sont les conditions de travail appropriées pour les employés. »

«La sécurité au travail, l'interdiction du travail d'enfants et le paiement de salaires équitables figurent parmi les obligations que nous imposons à nos fournisseurs. Toutefois, loin de nous reposer uniquement sur des conventions juridiques, nous contrôlons soigneusement le respect de nos orientations sociales et environnementales grâce à des visites régulières chez nos fournisseurs et des audits indépendants. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Le code de conduite d'Hugo Boss contient des informations de base sur le paiement du salaire minimum. On trouve également une section sur la durabilité dans son rapport annuel de 2012. Mis à part cela, rien ne montre qu'un travail est fait au sein de ses filières d'approvisionnement pour garantir que les travailleurs reçoivent un salaire vital. Tout cela est très décevant pour une marque de cette envergure.

EN DÉTAILS

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

Non.

INDITEX

Marques : Zara, Bershka, Pull&Bear, Massimo Dutti, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Lefties, Uterqüe

- **Filières d'approvisionnement** : 1 434 fournisseurs de premier rang, 2 878 fournisseurs sous-traitants. Inditex ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs, mais cette liste est communiquée aux syndicats. Note concernant le nombre de fournisseurs sous-traitant : Inditex déclare avoir réduit le nombre de ses fournisseurs de plus de 30 % ces dernières années mais a également amélioré la transparence interne de ses filières d'approvisionnement. Ceci explique en partie l'augmentation du nombre de sous-traitants, car ce nombre intègre maintenant les laveries, teintureries, unités d'emballage, etc.
- **Pays de production** : Asie (42 %), Europe et Maroc (55 %), reste du monde (3 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 15.94 milliards (Zara)
- **Bénéfice 2012** : € 2.3 milliards (Zara)
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 120 314 (Zara)
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 6 900 magasins Zara



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

Inditex déclare : « Les salaires devraient toujours être suffisants pour couvrir au moins les besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille et tout autre besoin supplémentaire raisonnable [...] L'Accord-Cadre International conclu entre Inditex et le syndicat mondial IndustriALL stipule que le syndicat travaillera avec Inditex afin de faire respecter les codes et normes, y compris la Clause 5 du Code de base ETI (Ethical Trading Initiative) : « Un salaire vital sera payé. » [...] Inditex reconnaît que toute convention collective sur les salaires ayant fait l'objet d'une négociation libre entre les employeurs et les représentants des syndicats élus librement, constitue une référence pour le salaire équitable dans le pays / la région / la ville / l'usine. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Nous félicitons Inditex pour sa collaboration avec des syndicats, contractualisée par un Accord-Cadre international, en vue notamment d'améliorer les salaires. L'attention portée sur la liberté d'association est louable, mais il faut encore accroître et développer les efforts pour augmenter les salaires afin que les travailleurs employés par les fournisseurs de l'entreprise commencent à voir une réelle amélioration de leur situation financière.

EN DÉTAILS

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

Inditex a évoqué des référentiels dans certains pays comme le Maroc, l'Espagne, et le Portugal. Pour l'Asie, aucun référentiel n'a été établi.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Inditex déclare : « Les fabricants et les fournisseurs s'assureront que tous leurs employés puissent faire valoir leur droit à la liberté d'association, à se syndiquer et à négocier collectivement. Aucune sanction ne pourra être infligée en réponse à l'exercice d'un tel droit et aucune compensation financière quelle qu'elle soit ne pourra être offerte aux employés pour qu'ils renoncent à ces droits. Les fabricants et fournisseurs feront également preuve d'ouverture et collaboreront avec les syndicats. Les représentants des travailleurs seront protégés de toute forme de discrimination et seront libres de mener leur travail de représentant sur le lieu de travail. Là où le droit à la liberté d'association ou à la négociation collective est restreint par la loi, des moyens appropriés permettant de faire valoir ces droits de manière raisonnable et indépendante doivent être trouvés. »

Inditex s'est efforcé de promouvoir pro-activement ces droits grâce à des formations et des réunions avec les syndicats locaux dans plusieurs pays producteurs clés, en formant les fournisseurs à la liberté d'association et en offrant des garanties du « droit à s'organiser » en Turquie, au Cambodge et en Inde.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Inditex a commencé à revoir sa façon de gérer ses filières d'approvisionnement en réduisant le nombre de fournisseurs, en augmentant la production chez les fournisseurs ayant des pratiques plus éthiques et en prenant des mesures pour moins dépendre de la sous-traitance. Bien qu'Inditex ait commencé à inclure le coût du travail au calcul des prix, l'entreprise ne s'est pas engagée à modifier ses pratiques – un facteur clé dans la lutte pour le salaire vital. Inditex doit encore élaborer des référentiels clairs de salaire vital pour chacun de ses pays de production.

Dialogue et collaboration

Inditex a compris l'importance de la collaboration pour résoudre ces problèmes. Il est le seul détaillant

international d'habillement à avoir signé un Accord-Cadre International avec IndustriALL, le syndicat international représentant notamment les travailleurs du textile et de l'habillement. Il a évoqué son travail avec IndustriALL en Amérique latine, en Europe et en Extrême-Orient. Il a également travaillé avec des syndicats locaux au Cambodge, au Bangladesh, en Turquie, au Portugal, au Brésil et en Espagne. La collaboration avec d'autres marques fait également partie intégrante de sa démarche. Elle passe par sa participation à Ethical Trading Initiative et par des programmes pilotes indépendants.

Stratégie vers un salaire vital

Inditex travaille sur différents projets pilotes qui traitent de problèmes liés aux salaires comme le non-respect de la liberté d'association et les contrats de courte durée. Inditex affirme participer à un projet en Turquie avec Next et Arcadia : « Le programme tend, d'une part, à mettre en place ou à améliorer un système solide de représentation des travailleurs afin de renforcer le dialogue social et la communication entre l'employeur et les employés et, d'autre part, à améliorer la productivité et l'efficacité dans leur ensemble. Ce programme se base sur le fait que les retombées financières seront distribuées équitablement... » Aucun résultat n'est disponible à l'heure actuelle.

Inditex a également mentionné un accord pour travailler avec l'Organisation internationale du travail (OIT) sur plusieurs projets comme : « Un projet pour faire connaître les Conventions de l'OIT dans toute la filière d'approvisionnement ; des projets se concentrant sur le salaire vital ; une analyse des coûts du travail, un calcul adéquat des salaires vitaux dans différents pays fournisseurs respectant les dispositions de l'OIT. » Ces projets n'ont pas encore été lancés.

Bien qu'Inditex ait fait du salaire vital « une de [ses] priorités pour les années à venir », à ce jour, l'entreprise n'a fait paraître aucune stratégie globale se concentrant spécifiquement sur ce sujet, et aucun engagement assorti d'une échéance n'a été pris pour que les salaires atteignent le niveau du salaire vital.



NOTRE COMMENTAIRE

Inditex continue d'allier sa responsabilité de garantir un salaire vital aux travailleurs à son engagement envers la liberté d'association. Nous reconnaissons évidemment que la négociation collective entre les fournisseurs et les syndicats joue un rôle essentiel dans l'amélioration des salaires. Toutefois, cette démarche nécessite d'avoir des syndicats puissants à tous les niveaux. Ce n'est tout simplement pas le cas dans de nombreuses régions où a lieu la fabrication des vêtements. Soutenir les syndicats est une stratégie à long terme. Elle doit être complétée par des actions immédiates et urgentes visant l'augmentation des salaires.

Inditex déclare que tout salaire négocié librement entre employeur et représentants syndicaux élus par les travailleurs dans le cadre d'une convention collective est considéré comme un salaire équitable. Nous sommes à la fois en accord et en désaccord avec cette déclaration. Il est clair que toute convention salariale doit être respectée. Mais même lorsqu'ils sont présents, au sein des usines ou lors de négociations à l'échelon sectoriel ou national, les syndicats ne disposent souvent pas du rapport de force nécessaire pour exiger de réels salaires vitaux. C'est particulièrement le cas lorsque le point de départ est un salaire minimum ne représentant qu'un quart du salaire nécessaire. La pression sur les prix exercée par les acheteurs internationaux prive les travailleurs d'un espace de négociation pour obtenir un salaire vital réel, basé sur des besoins concrets.

C'est pourquoi il est primordial qu'Inditex élabore des référentiels basés sur le coût réel de la vie pour les travailleurs et s'assure qu'ils soient pris en compte dans les prix payés aux fournisseurs. Nous espérons que le travail avec l'OIT sur « un calcul adéquat des salaires vitaux dans différents pays fournisseurs » jouera un rôle dans les efforts d'Inditex.

Élaborer des référentiels ne nuit et ne nuira pas au travail des syndicats. À l'inverse, savoir que de grands

acheteurs se sont engagés à appliquer un salaire vital peut appuyer les revendications des syndicats qui reflètent les besoins réels des travailleurs et faire avancer les négociations.

Nous avons été choqués de voir que les référentiels de salaire vital fournis par Inditex (pour l'Europe et le Maroc uniquement) étaient si bas – à peine supérieurs au salaire minimum.

Inditex a également besoin d'une stratégie pour améliorer les salaires là où les syndicats ne sont pas encore présents. Inditex est tout à fait capable d'améliorer rapidement les salaires tout en travaillant sur les droits des syndicats. Ceci nécessiterait une stratégie claire, soumise à des échéances afin d'atteindre le niveau du salaire vital chez ses fournisseurs clés dans les principaux pays d'approvisionnement.

Inditex est en mesure d'agir sur d'autres sujets comme le travail à domicile et les contrats précaires, et a montré sa volonté de collaborer avec les acteurs clés afin d'assurer le succès de projets pilotes. Ceci est une très bonne chose. Malheureusement, à ce jour, Inditex est encore réticent face à l'Asia Floor Wage, ce qui est décevant. Étant donné son engagement et son pouvoir d'acheteur dans les principaux pays concernés par l'Asia Floor Wage, Inditex serait un bon candidat pour travailler avec les syndicats concernés et pour tester la mise en œuvre du référentiel Asia Floor Wage.

LEVI STRAUSS & CO.

Marques : Levi's, Dockers, Denizen, Signature by Levi Strauss & Co

À noter : Cette entreprise n'a pas répondu à notre enquête et ce profil a été rédigé en n'utilisant que les données publiques.

- **Filières d'approvisionnement** : 619 fournisseurs dans 40 pays. LS & Co. publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine (34 %), Inde (9 %), Argentine (5 %), Italie (5 %), Vietnam (5 %), Sri Lanka (4 %), Mexique (4 %), Turquie (4 %), Portugal (3 %), Thaïlande (3 %), Cambodge (2 %), Japon (2 %), République de Corée (2 %), Bangladesh (2 %), République dominicaine (2 %), États-Unis (2 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : US\$ 4.61 milliards (€ 3.3 milliards)
- **Bénéfice 2012** : US\$ 143.8 millions (€ 105.3 millions)
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 17 000
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 1 500 magasins et plus de 55 000 points de vente



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Pour Levi Strauss & Co (LS & Co.), tout travailleur a droit à un salaire lui permettant d'assurer à lui et sa famille un niveau de vie décent en matière de santé et de bien-être. Le salaire doit également couvrir les dépenses liées à l'alimentation, les vêtements, le logement, les soins médicaux et tout autre service social nécessaire. »

Les conditions d'engagement de LS & Co stipulent que « l'entreprise ne traitera qu'avec des partenaires payant un salaire et octroyant les avantages sociaux conformes au droit applicable et aux normes de l'industrie ».

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

La nouvelle stratégie de Levi Strauss & Co. sur le « renforcement économique » manque d'un réel engagement à augmenter les salaires. Les soins de santé, les cours de calcul et les programmes alimentaires sont des initiatives tout à fait louables, mais ces besoins pourraient être satisfaits grâce à une augmentation salariale. LS & Co. doit revoir sa stratégie et se remettre sur les rails du progrès.



LEVI STRAUSS & CO.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

LS & Co. déclare : « [Nous] soutenons fermement le droit des travailleurs à créer et rejoindre l'organisation de leur choix, y compris des syndicats ».

LS & Co. évoque les bons résultats de ses partenariats avec des ONG et syndicats au Cambodge, en Haïti et au Mexique pour lutter contre des violations de la liberté d'association et des problèmes avec des employeurs. Les auditeurs de LS & Co. ou la Levi Strauss Foundation qui finance des ONG locales offrent des formations aux travailleurs sur des sujets tels que la liberté d'association.

LS & Co. dispose d'un dispositif de remontée des plaintes, présentés par les auditeurs aux travailleurs lors des audits. Ces auditeurs communiquent leurs coordonnées aux travailleurs et/ou aux responsables syndicaux. Les plaintes des travailleurs sont prises en charge par les auditeurs et les managers directs.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

LS & Co. affirme travailler à « l'amélioration des pratiques de notre entreprise qui peuvent avoir un impact sur les performances sociales de nos fournisseurs et à la mise en œuvre de programmes utiles pour Levi Strauss & Co. et nos fournisseurs. » Ceux-ci incluent principalement « des programmes de productivité afin de régler des problèmes liés aux heures de travail et aux salaires chez nos fournisseurs ».

Dialogue et collaboration

LS & Co. déclare : « Dans une économie mondiale concurrentielle, nous ne pouvons augmenter les salaires seuls. Nous devons travailler en étroite collaboration

avec les gouvernements, les syndicats, les associations de l'industrie et les autres parties prenantes afin de voir comment augmenter les salaires dans l'ensemble du secteur. Nous nous réjouissons d'entamer un dialogue robuste sur ce sujet avec les différents acteurs afin de trouver des pistes que nous pourrions inclure aux nouvelles conditions d'engagement. » La manière dont LS & Co. utilise ces engagements pour améliorer les salaires n'est cependant pas claire.

LS & Co. n'est membre d'aucune initiative multipartite œuvrant en faveur du salaire vital. L'entreprise participe à Better Factories Cambodia et soutient les programmes Better Work de l'Organisation internationale du travail en Haïti, en Indonésie, au Lesotho, au Nicaragua et au Vietnam.

Stratégie vers un salaire vital

En 2011, LS & Co. a lancé une nouvelle stratégie intitulée « Améliorer la vie des travailleurs » et a commencé à la mettre en œuvre en 2012 par le biais de projets pilotes au Cambodge, au Bangladesh, en Égypte, en Haïti et au Pakistan. La stratégie, s'inspirant des Objectifs du Millénaire pour le Développement des Nations Unies, se concentre sur cinq domaines : « Le renforcement économique ; la santé et le bien-être de la famille ; l'égalité et la tolérance ; l'éducation et le développement professionnel ; l'accès à un environnement sain ».

Fin 2013, la partie de la stratégie qui concerne le renforcement économique est encore en cours d'élaboration. La première étape a consisté à identifier les besoins des travailleurs à satisfaire en priorité. Une enquête connexe menée en 2013 a révélé qu'un salaire équitable est la principale priorité des travailleurs. LS & Co. déclare que les prochaines étapes de sa stratégie consisteront à mettre en place un système de suivi des progrès ; à élaborer des programmes avec les fournisseurs afin de satisfaire les besoins des travailleurs ; et à s'associer aux autres acteurs dans le secteur, les ONG locales et les autres marques. Nous n'avons trouvé aucun détail supplémentaire sur le sujet..

NOTRE COMMENTAIRE

Il est décevant de voir que LS & Co. n'essaie pas réellement de résoudre le problème des salaires dans ses filières d'approvisionnement. Les quelques efforts entrepris par l'entreprise conjointement avec ses fournisseurs pour améliorer « la vie des travailleurs » sont basés sur un objectif de 'retour sur investissement' et cherchent surtout à accroître la productivité. Cela peut certes motiver les fournisseurs à participer à de tels programmes, mais les efforts entrepris actuellement ne semblent pas avoir un impact direct sur le salaire des travailleurs. Aucun chiffre concret n'a révélé une quelconque augmentation des salaires résultant de cette initiative.

La nouvelle stratégie de LS & Co. se concentrant sur le bien-être des travailleurs fait fausse route. Les entreprises peuvent bien évidemment mener des actions caritatives dans les pays fournisseurs, mais cela ne les dispense pas de s'assurer que les droits humains sont respectés dans les usines de leurs fournisseurs. Les efforts entrepris semblent se concentrer sur les soins de santé, les cours de calcul et les repas gratuits dont les travailleurs ont sans doute besoin, mais il faut d'abord garantir leur liberté d'association et leur droit à un salaire vital.

De nombreux programmes évoqués dans ce profil ont été élaborés et financés par la Levi Strauss Foundation que l'entreprise présente comme pionnière dans le travail de LS & Co. Il nous semble, a contrario, que le recours à cette fondation, en dissociant les engagements éthiques et les pratiques de l'entreprise permet d'éviter les questions fondamentales relatives à l'impact des pratiques d'achat de LS & Co. Pour nous, la responsabilité sociale des entreprises n'est pas le travail d'une association caritative. Elle doit faire partie intégrante du modèle économique. Nous n'avons trouvé trace d'aucun projet significatif pour améliorer les pratiques d'achat.

Bien que LS & Co. soutienne le principe du salaire vital, l'entreprise ne présente aucune action allant dans ce

sens. L'entreprise prétend qu'en raison d'un manque de référentiel reconnu à l'échelle internationale ou entre les marques, il n'est pas possible d'améliorer la situation. Nous répondons que le débat a évolué. En 2009, l'Asia Floor Wage Alliance a établi une méthode de calcul pour définir un salaire vital en termes de pouvoir d'achat. Depuis, plusieurs systèmes nuancés ont vu le jour pour permettre aux entreprises de comparer les salaires payés par leurs fournisseurs à des référentiels, et ainsi mesurer les progrès. Cette excuse pour ne pas travailler activement en vue de payer un salaire vital n'est plus pertinente aujourd'hui. Nous espérons que LS & Co. prendra ceci en compte et commencera à évaluer les progrès grâce à des référentiels concrets.

Nous souhaitons que LS & Co. assume la responsabilité de ses pratiques commerciales, y compris en matière de fixation des prix payés aux usines, prenne des mesures systémiques afin de soutenir la liberté d'association chez ses fournisseurs et travaille avec d'autres acteurs pour concevoir et mettre en œuvre des programmes qui permettent d'améliorer concrètement la vie des travailleurs fabriquant ses produits.

LIDL

Marque: Lidl

- **Filières d'approvisionnement** : Lidl n'a pas fourni cette information.
Lidl ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Lidl n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 18 milliards
- **Bénéfice 2012** : inconnu
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 315 000
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : Plus de 10 000 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Notre code de conduite mentionne clairement l'objectif de payer un "salaire vital". Cette condition se retrouve dans tous les contrats passés avec nos partenaires commerciaux. »

« Conformément à sa coopération avec le Fair Wage Network de l'OIT (Organisation internationale du travail), le BSCI souligne l'importance de traiter les aspects qualitatifs des salaires (moyen de paiement, délais et caractère officiel du paiement, prise en compte des compétences et du niveau d'éducation du travailleur, et égalité de traitement pour les employés travaillant à plein-temps, mi-temps ou à la pièce. Il est important de traiter les aspects quantitatifs et qualitatifs. Ne se concentrer que sur le quantitatif ne suffit pas. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Si vous avez lu les déclarations des autres entreprises membres du BSCI, tout ceci vous paraîtra relever de la rengaine. Comme plusieurs de ces entreprises, Lidl s'est principalement contenté de répéter les réponses fournies par le BSCI. Toutefois, les informations complémentaires mettent en lumière des projets intéressants menés au Bangladesh qui viennent s'ajouter au respect des règles habituelles prescrites par le BSCI.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Lidl déclare : « Nous attendons de tous nos fournisseurs qu'il respectent les conventions fondamentales de l'OIT. Pour les pays à risque, en général, les audits menés dans le cadre du BSCI se concentrent sur la liberté d'association et le droit de négocier collectivement.

Lidl mentionne également un « Supplier Qualification Programme » (SQP - Programme de Qualification des Fournisseurs) que l'entreprise a lancé au Bangladesh en partenariat avec GIZ (la société allemande de coopération internationale) : « Le SQP auquel participent actuellement huit fournisseurs pour un total de 26 000 travailleurs possède un module sur la liberté d'association et le droit de négocier collectivement. Ces droits et les avantages qui résident dans l'organisation de la force de travail sont explicitement communiqués aux managers et aux travailleurs des usines participantes [...] L'approche par le dialogue utilisée pour la formation a été conçue lors d'une table ronde sur les codes de conduite à laquelle ont participé des syndicats et des ONG. »

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Dans le cadre du même projet mené au Bangladesh, Lidl a travaillé à l'amélioration des salaires par le biais de deux méthodes : premièrement, en garantissant que les heures supplémentaires soient payées convenablement et que les travailleurs soient correctement catégorisés en fonction de leur travail. Deuxièmement, l'entreprise a déclaré : « Au Bangladesh, nous avons chargé GIZ d'organiser le paiement de primes directes aux travailleurs employés par un fournisseur en reconnaissance de la qualité de leur travail. Nous mettons en œuvre cette mesure pilote afin d'évaluer si un tel système peut être intégré aux structures existantes et pour déterminer s'il est possible d'encourager d'autres acheteurs de textile à appliquer des mesures similaires ». Le paiement équivaut à « plus d'un mois de salaire venant s'ajouter au salaire mensuel payé par le fournisseur » et prend place deux fois par an depuis octobre 2011.

Dialogue et collaboration

Lidl est membre de l'initiative d'entreprises BSCI et a travaillé avec GIZ sur son projet pilote au Bangladesh.

Stratégie vers un salaire vital

Mis à part son projet pilote au Bangladesh, Lidl ne nous a fait parvenir aucune information sur une quelconque stratégie consistant à améliorer les conditions de travail au sein de ses filières d'approvisionnement. Bien que ce

projet ait été lancé en octobre 2011, il semblerait que Lidl n'ait pas l'intention d'étendre ce projet à d'autres pays.

NOTRE COMMENTAIRE

Le travail qu'entreprend Lidl au Bangladesh est intéressant. Les primes biannuelles sont également porteuses d'espoir. Toutefois, nous nous posons de nombreuses questions quant à ce projet. Ce système de prime restera-t-il un test isolé ou l'entreprise a-t-elle l'intention de l'étendre à l'ensemble de ses filières d'approvisionnement ? Comment la prime est-elle calculée ? Sans engagement ou information supplémentaire sur ce que signifie cette initiative pour l'entreprise, il est difficile de juger comment ce système peut changer la vie des travailleurs. Nous espérons en apprendre davantage.

L'entreprise semble toutefois se concentrer essentiellement sur sa participation au BSCI pour répondre à son devoir de diligence raisonnable vis-à-vis du respect des droits humains dans ses filières d'approvisionnement. Les projets évoqués par Lidl dans cette enquête sont louables, mais l'entreprise ne dispose pas de réelle stratégie pour garantir que les droits des travailleurs employés dans ses filières soient respectés.

Nous estimons qu'en se concentrant sur « les aspects qualitatifs et quantitatifs » du paiement des salaires, le BSCI passe à côté du vrai problème. Payer les travailleurs à temps et s'assurer que les salaires reflètent leurs compétences est certes important, mais le principal problème que rencontrent ces travailleurs est qu'ils ne gagnent pas suffisamment pour couvrir leurs besoins et ceux de leur famille, notamment pour nourrir leurs enfants. Nous ne disons pas que les problèmes qualitatifs ne sont pas importants et devraient être laissés de côté. Nous pensons simplement que les problèmes quantitatifs devraient être une priorité. Au cours de manifestations qui ont lieu de plus en plus fréquemment dans les pays de production de vêtements, les travailleurs revendiquent une amélioration quantitative des salaires. L'attention portée aux autres aspects du paiement des salaires ne doit pas nous détourner de l'urgente nécessité de lutter contre la pauvreté des travailleurs. Si les fournisseurs reçoivent une liste de 12 démarches à réaliser, dont une seule concerne l'augmentation des salaires, il est fort à parier que celle-ci sera la dernière à être mise en œuvre !

Avec un chiffre d'affaires supérieur à €18 milliards en 2012, ce géant de la distribution devrait assumer ses responsabilités au sein de ses filières d'approvisionnement et s'assurer que les droits de tous les travailleurs y sont respectés.

MANGO

Marques : Mango, H.E. by Mango, Mango Kids, Violeta

- **Filières d'approvisionnement :** Toutes les commandes sont passées directement auprès des fournisseurs. En 2012, Mango s'est approvisionné chez 264 fournisseurs, dont 70 % sont des fournisseurs depuis plus de cinq ans. Mango ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs. Seul le syndicat espagnol CCOO y a accès.
- **Pays de production :** Chine (42 %), Turquie (12 %), Corée du Sud (9 %), Espagne (8 %), Maroc (6 %), Bangladesh (6 %), Inde (5 %), Vietnam (4 %)
- **Chiffre d'affaires 2012 :** € 1.69 milliards
- **Bénéfice 2012 :** € 113 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012 :** ?
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012 :** 902 magasins et 1 696 franchisés



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Mango déclare dans son code de conduite : « Les fabricants s'assureront que les salaires respectent strictement la législation en vigueur. Par ailleurs, le salaire minimum légal sera considéré comme un minimum, pas comme un niveau recommandé. »

Mango nous a également déclaré que « la plupart de nos fournisseurs appliquent une politique salariale qui respecte le salaire minimum [...] mais octroient également des avantages liés au logement, à la nourriture, aux compétences, à la productivité, etc. Nous soutenons et encourageons ce type de pratiques ».

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Mango partage notre définition du salaire vital. L'entreprise doit cependant encore s'engager, y compris dans son code de conduite, à garantir que les travailleurs de ses filières d'approvisionnement reçoivent un salaire vital comme rémunération de base, avant la prise en compte des primes additionnelles. C'est en effet la seule rémunération garantie aux travailleurs. Se contenter « d'encourager » les fournisseurs n'est pas suffisant pour faire en sorte que les salaires atteignent le niveau du salaire vital.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Mango déclare : « Nombre de nos fournisseurs emploient des travailleurs appartenant à une association de travailleurs ou à un syndicat local. Cette tendance diffère d'un pays à l'autre. Mango soutient la possibilité pour les travailleurs de s'associer librement. Ceci est notamment mis en exergue lors des formations avec les fournisseurs et les directeurs d'usines. »

Mango nous a également expliqué que l'entreprise se concerta régulièrement avec le syndicat espagnol CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) pour débattre de ces problèmes. L'entreprise s'est également rapprochée du syndicat international IndustriALL.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Jusqu'à présent, Mango ne s'est pas engagé à payer un salaire vital et n'a pas l'intention de revoir ses pratiques d'achat.

Dialogue et collaboration

Mango a évoqué un projet en préparation au Maroc en collaboration avec CCOO, mais n'a fourni aucun détail quant à son objectif, champs d'application ou calendrier. Le fait qu'il y ait un dialogue avec les syndicats en Espagne témoigne d'une bonne volonté en faveur de la liberté d'association, mais cette volonté doit donner lieu à des actions concrètes.

Stratégie vers un salaire vital

Mango n'a aucune stratégie à long terme pour garantir un salaire vital aux travailleurs employés par ses fournisseurs.

NOTRE COMMENTAIRE

L'ensemble de la démarche de Mango repose sur des audits. Il a cependant été montré que ce type de système ne permet absolument pas de traiter le fond du problème, à savoir le salaire vital et la liberté d'association. Si Mango souhaite prendre les droits des travailleurs au sérieux, il va devoir aller plus loin et entreprendre une démarche proactive pour garantir ces droits. Cela passe par un engagement en faveur du principe du salaire vital, l'élaboration de référentiels pour mesurer les progrès, une évaluation de l'impact de ses propres pratiques d'achat et un travail stratégique en collaboration avec les syndicats, les travailleurs et les autres entreprises. Tant que Mango n'assume pas plus ses responsabilités pour garantir les droits des travailleurs, les salaires et les conditions chez ses fournisseurs ne s'amélioreront pas.

MARKS & SPENCER

Marques : M&M Collection, Limited Collection, Per Una, North Coast, Portforlio, Indigo Collection, Autograph, Classis, Blue Harbour, Collezione, Savile Row Inspired, Big&Tall

- **Filières d'approvisionnement** : 2 000 fournisseurs de vêtements, produits alimentaires et ménagers de premier rang dans le monde. M&S ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : M&S n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2012** : £ 10 milliards
- **Bénéfice 2012** : £ 564.3 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 81 734
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 766 magasins au Royaume-Uni et 418 en dehors



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Notre engagement public en faveur du salaire vital est décrit en détail dans notre Plan A, engagement 17.1 : Mettre en œuvre un processus afin de garantir que nos fournisseurs de vêtements sont en mesure de payer un salaire vital dans les pays les moins avancés dans lesquels nous nous approvisionnons, en commençant par le Bangladesh, l'Inde et le Sri Lanka à l'horizon 2015 ». »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Marks & Spencer (M&S) s'efforce de faire en sorte que les prix qu'il paye permettent de garantir que les besoins fondamentaux des travailleurs sont satisfaits. L'engagement 'Plan A' de l'entreprise à payer un salaire vital est louable. M&S doit encore dévoiler quels chiffres il utilise pour évaluer le salaire vital. Une grande partie de son modèle s'appuie largement sur les pratiques d'achat. C'est intéressant, mais sans données concrètes, nous ne savons pas comment la situation évolue..

EN DÉTAILS

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

Non. M&S dispose d'un référentiel mais refuse de le publier.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

M&S déclare : « Notre engagement de formation 17.2, consistant à travailler avec nos fournisseurs et partenaires pour proposer des formations à 500 000 travailleurs d'ici 2015, couvre les rôles, les responsabilités et les droits des employés. [...] Nous avons intégré des sections spéciales sur la liberté d'association et le droit de négocier collectivement dans nos modules de formation initiale, dans le module « Droits, Rôles et Responsabilités » et dans nos programmes « Communication efficace entre travailleurs et managers ». À ce jour [fin 2013], plus de 391 000 travailleurs ont été formés dans le monde. »

Les programmes de formation ont pris différentes formes en fonction du pays :

Inde : « Nous avons élaboré le programme Effective Worker Management (EWM – Gestion effective des travailleurs). Ce programme comprend un module sur la liberté d'association et se concentre sur la création d'un environnement propice à l'exercice de ce droit. Il est mis en œuvre par le Center for Responsible Business (Centre pour un Commerce Responsable) [et] GIZ Inde. » Il est également mis en œuvre auprès de 38 fournisseurs au Bangladesh.

Bangladesh : « Nous avons lancé le programme Ethical Model Factory (EMF – Usine Ethique Modèle) qui comprend une formation sur les droits des travailleurs, des systèmes de gestion des ressources humaines (RH) et une formation sur les relations managériales pour les superviseurs et les gestionnaires RH. » Ce programme se concentre également sur la productivité et l'ingénierie industrielle. Il a rendu possible une augmentation des salaires de 12 % à 42 % chez les fournisseurs participants.

Bangladesh et Inde : (le projet Benefits for Business and Workers (BBW-Avantages pour les Affaires et les Travailleurs) comprend un module de formation traitant de l'importance du dialogue entre les travailleurs et les

managers.

Turquie et Égypte : L'entreprise a mentionné un programme de formation sur la communication au sein de l'entreprise en collaboration avec Partner Africa : « Il s'agit d'une formation de deux jours expliquant l'importance de la communication au sein de l'entreprise. Elle s'appuie sur l'expérience de fournisseurs pionniers en matière d'éthique afin d'illustrer des mécanismes permettant d'améliorer cette communication. Lors de la formation, un DVD vient montrer comment les comités de bien-être au travail et les syndicats ont amélioré la communication entre les travailleurs et la direction d'entreprises pionnières ».

M&S a mis en place un centre d'appel en Chine pour que les travailleurs puissent signaler les problèmes. L'entreprise teste également un système d'information par téléphone mobile : « Grâce à la technologie mobile, nous menons des enquêtes quantitatives directement auprès des travailleurs. Les travailleurs écoutent les questions dans la langue locale sur leur téléphone mobile et y répondent anonymement en appuyant sur le clavier. Nous avons déjà testé cette technologie chez 13 fournisseurs en Inde et au Sri Lanka, auprès de plus de 2 000 travailleurs. Nous allons à présent étendre ce service à 30 fournisseurs et 22 500 travailleurs en Inde, au Sri Lanka et au Bangladesh afin d'obtenir des retours sur les conditions de travail, la satisfaction professionnelle et les formations. »

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

M&S déclare : « Depuis cinq ans, nous utilisons un modèle d'établissement des coûts qui ventile le prix de revient d'un article à chaque étape et tient compte des coûts directs et indirects du travail. Nous avons mis en œuvre ce modèle dans 14 pays fournisseurs. Le modèle identifie et protège le coût du travail qui ne peut être remis en cause au cours des négociations de prix. Le calcul du coût du travail se base sur les valeurs de minute standard (temps standard nécessaire à la production d'une pièce, d'une opération), le nombre réel de minutes passées à étudier et à effectuer l'opération, l'efficacité du travail ainsi que le coût de la vie et un calcul théorique du salaire. »

M&S calcule le salaire vital en utilisant la méthodologie



MARKS & SPENCER

suivante :

« Salaire vital = (Panier alimentaire de base par personne) x (1/Part du revenu moyen du foyer utilisé pour l'alimentation) x (Taille du foyer/Nombre de salariés du foyer) x 1.10

Afin d'obtenir les informations nécessaires à cette formule, pour chaque région dans lesquelles nous étudions le salaire vital, nous avons enquêté auprès de 20 personnes vivant et travaillant près de l'usine. Le groupe de participants était varié et comprenait des travailleurs de l'usine, des propriétaires d'étal et de petites entreprises dans la région, des retraités, des femmes au foyer, etc.

L'enquête s'est concentrée sur la taille du foyer ; le nombre de salariés par ménage; le contenu et le coût du panier alimentaire de base ; la part du revenu moyen du foyer utilisé pour l'alimentation. »

M&S utilise également une échelle des salaires mise à jour chaque année par Impactt Ltd. pour suivre l'évolution de la situation.

Concernant les pratiques d'achat, l'entreprise déclare : « Nous avons élaboré un processus qui décerne aux meilleurs fournisseurs le statut d' « Excellence éthique ». Le processus consiste à identifier les fournisseurs offrant les meilleures conditions de travail et payant un salaire vital. Plus les équipes d'achat ont recours à des fournisseurs ayant ce statut, plus leur prime annuelle est importante. Ceci encourage fortement les fournisseurs à augmenter les salaires afin d'atteindre ce niveau. »

Dialogue et collaboration

M&S évoque les programmes Ethical Model Factories (EMF) et Benefits for Business and Workers (BBW) et sa participation à une recherche sur 'la réalisation de gains'. Le programme BBW réunit Impactt, le Department for International Development (Royaume-Uni) et huit autres marques.

M&S a également travaillé sur 'l'inclusion financière' en apprenant aux travailleurs en Inde à épargner et à utiliser un compte bancaire : « Avec M&S, Geosansar a mené 60 programmes de formation sur l'inclusion financière chez nos fournisseurs. Ceci a profité directement à quelque 10 000 travailleurs n'ayant pas de compte bancaire, et

indirectement à 3 000 de plus. Depuis, près de 4 500 travailleurs ont ouvert un compte bancaire et leur nombre est en hausse. »

Stratégie vers un salaire vital

M&S déclare : « Grâce au Plan A, nous sommes le premier distributeur qui publie son engagement à payer suffisamment ses fournisseurs pour qu'ils puissent à leur tour payer un salaire vital équitable. Nous nous sommes engagés à le faire au Bangladesh, en Inde, et au Sri Lanka à l'horizon 2015. Le rapport annuel du Plan A suit cette progression et cet engagement continuera à en faire partie durant les années à venir. »

NOTRE COMMENTAIRE

M&S nous a enfin communiqué sa méthode de calcul du salaire vital. Nous sommes rassurés de voir qu'un travail est fait pour vérifier ce que cela signifie pour l'entreprise et qu'un dispositif est en place afin de le mettre à jour et de contrôler si le salaire permet aux travailleurs de vivre – même si M&S refuse encore de nous communiquer des données chiffrées. Ceci a toutefois soulevé plusieurs questions. La méthode calcule un salaire vital sur la base de la situation actuelle (qui, nous le savons, est déplorable). Pourquoi ne pas plutôt se baser sur ce que la situation devrait être ? M&S affirme que le nombre de calories pris en compte dans le panier alimentaire se base sur une extrapolation de la méthodologie du Social Accountability International (SAI). Ce nombre de calories n'est pas disponible sur le site de SAI. Nous tenons à rappeler que comme de récentes recherches l'ont révélé, de nombreux travailleurs souffrent actuellement de malnutrition, car ils n'ont pas les moyens d'acheter une alimentation suffisamment nutritive.

Nous sommes également préoccupés par la rhétorique se concentrant sur les comités de travailleurs plutôt que sur de réels efforts à faire valoir la liberté d'association. Aucune collaboration avec les syndicats (plutôt qu'avec des ONG) n'a été mentionnée. Ceci est apparu dans la participation de l'entreprise au projet BBW et au programme EMF.

Aucun projet de renforcement des travailleurs n'a impliqué les syndicats et il n'est fait mention nulle part ni de la liberté d'association ni des syndicats dans

le matériel de formation. Le programme BBW s'est concentré sur « les démarches préalables à la liberté d'association », essayant de surmonter les attitudes de blocage de la part des employeurs vis-à-vis de la représentation des travailleurs. Ceci a été réalisé par le biais de programmes de formation et en encourageant les employeurs au Bangladesh à travailler avec des comités de travailleurs. Si l'établissement de comités de travailleurs peut être utile à court terme, nous ne pensons pas qu'ils renforcent les travailleurs dans la mesure où ils servent souvent de subterfuge à l'établissement d'une représentation syndicale. Poursuivre dans cette voie risque donc d'encourager des méthodes de management « parallèles » permettant aux directions d'usine de s'opposer au renforcement du mouvement syndical. Les comités de travailleurs ne peuvent que négocier de faibles avantages sociaux et augmentations de salaire. Ils n'ont pas le droit de mener d'actions sectorielles pour appuyer leur position, ils ne peuvent organiser d'élections indépendantes et sont souvent limités à des lieux de travail individuels. Cela signifie que les membres ne peuvent pas participer aux campagnes d'amélioration des salaires et des conditions de travail au niveau sectoriel, national ou régional. En gros, cela ne change pas grand-chose pour les travailleurs sur le long terme. Il serait utile d'avoir un engagement ou une stratégie pour renforcer les travailleurs par le biais de collaborations avec les syndicats.

Nous sommes également sceptiques quant au fait que M&S compte sur une amélioration de la productivité pour faire passer le salaire du seuil minimum à celui du salaire vital. Le programme Ethical Model Factory et le projet BBW donne tous deux priorité à l'amélioration de la productivité. Mais les gains de productivité ne peuvent généralement entraîner que des augmentations marginales de salaire. Or, c'est d'une augmentation significative dont les travailleurs ont besoin. Par exemple, les 7 % d'augmentation obtenus au Bangladesh grâce au projet BBW sont pratiquement insignifiants au vu de l'augmentation officielle du salaire minimum légal de 80% (décidée alors que le projet BBW était fini) – elle-même encore très loin de porter les salaires à un niveau vital. Même si nous reconnaissons que ce projet contribue à améliorer les relations entre employeurs et travailleurs et que cela peut ouvrir la voie à des améliorations, nous ne considérons pas que ce projet concoure directement à

promouvoir un salaire vital.

Nous nous félicitons de voir que M&S a mis en place des outils incitatifs afin d'encourager les acheteurs à se fournir auprès de fournisseurs qui, selon M&S, payent un salaire vital. C'est un pas dans la bonne direction. M&S semble également effectuer un travail intéressant sur l'utilisation de téléphones mobiles pour obtenir des retours d'information de la part des travailleurs, bien que nous ne considérons pas cela comme un dispositif de plainte.

Dans l'ensemble, il semble que la situation progresse. Il n'est cependant pas possible de juger les réelles avancées pour les travailleurs fabriquant les vêtements de M&S car aucune donnée chiffrée n'a été publiée. M&S pourrait faire bien plus pour encourager les augmentations salariales à l'échelle internationale en faisant preuve de plus de transparence dans ses pratiques commerciales et en partageant ses informations. Cela encouragerait d'autres marques à suivre son exemple. Sans cela, les progrès réalisés pourraient bien n'être que de la poudre aux yeux.

MEXX

Marques: Mexx

- **Filières d'approvisionnement** : Mexx n'a pas fourni cette information.
Mexx ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Mexx n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2010** : € 538 millions
- **Bénéfice 2010** : € -79.93 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : ?
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 300 magasins, 300 franchisés, 10 000 points de vente



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

Nous avons consulté le site de l'entreprise, cherché son code de conduite et n'avons trouvé aucune information sur sa politique d'approvisionnement et sur les normes de travail.

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Cette entreprise n'a pas répondu à notre enquête et le peu d'information disponible sur son site internet ne laisse rien paraître. On ne peut malheureusement qu'en déduire que Mexx ne développe pas de stratégie en terme de respect des droits de l'Homme et des travailleurs dans ses filières d'approvisionnement.

EN DÉTAILS

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

Non.

NEW LOOK

Marque: New Look

- **Filières d'approvisionnement** : 917 fournisseurs de premier rang. New Look ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine (48 %), Cambodge (14 %), Bangladesh (12 %), Royaume-Uni (7 %), Moldavie (5 %), Turquie (3 %), Inde (3 %), Vietnam (2 %), Pakistan (2 %), Roumanie (2 %), autres (2 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : £ 1.447 milliards
- **Bénéfice 2012** : £ 144.6 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : ?
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 1 099



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Nous sommes en faveur d'une approche progressive pour augmenter les salaires jusqu'à atteindre le niveau du salaire vital. Cette approche se concentre sur le développement de méthodologies qui permettent une augmentation effective des salaires. Si, dans de nombreux contextes, les salaires atteints sont toujours inférieurs au salaire vital, nous disposons d'éléments probants démontrant des augmentations significatives du salaire net des travailleurs. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

New Look a commencé à utiliser des échelles de salaire comme référentiel salarial et entreprend un travail intéressant en Chine et au Bangladesh. New look doit encore s'engager davantage pour intégrer le salaire vital dans le calcul de ses prix d'achat aux usines.



NEW LOOK

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

New Look déclare : « Nous avons formé sur les droits des travailleurs et la liberté d'association toutes les directions des 50 usines avec lesquelles nous travaillons au Bangladesh et les travailleurs de 24 d'entre elles. Nous avons par ailleurs soutenu la création de comités de travailleurs dans 49 usines. En Chine, nous avons contribué à la création de 9 comités de travailleurs. En Inde, nous avons formé les travailleurs au droit du travail dans 20 usines. »

En outre, New Look « travaille actuellement sur une formation à la liberté d'association auprès de 100 usines et fournisseurs au Bangladesh, en Inde et en Turquie. »

New Look dispose également d'un centre d'appel pour réceptionner les plaintes des travailleurs.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Aucun référentiel de salaire vital n'a été fourni.

New Look a commencé à utiliser l'échelle des salaires de la Fair Wear Foundation pour évaluer le salaire vital. Cette échelle inclut les référentiels Asia Floor Wage (AFW). En Chine, New Look a entrepris un travail stratégique auprès de 12 fournisseurs en utilisant le référentiel AFW. Les résultats ont montré que 75 % des salaires moyens chez ces fournisseurs sont supérieurs à l'AFW (valeur 2012).

Le travail sur les pratiques d'achat consiste en une consolidation des fournisseurs et le recours à une cotation éthique interne pour influencer les choix d'approvisionnement.

Concernant les contrats de courte durée dans le nord de l'Inde, New Look déclare : « Ces deux dernières années, nous avons travaillé avec huit usines pour trouver une solution au problème des contrats de courte durée. Grâce à ce travail, certaines usines ont commencé à

améliorer les avantages offerts aux salariés employés à court terme en les inscrivant au Fonds de prévoyance et à l'ESI (assurance sociale des salariés). Elles ont également travaillé avec les autorités locales afin de s'assurer que les documents étaient correctement complétés. »

Dialogue et collaboration

L'entreprise a mentionné quelques réunions avec des syndicats cambodgiens durant lesquelles New Look est intervenu pour que les fournisseurs accèdent à certaines de leurs revendications.

New Look participe à Ethical Trading Initiative.

New Look déclare : « Onze de nos fournisseurs ont participé au programme Benefit for Business and Workers (BBW), (5 au Bangladesh et 6 en Inde). Il s'agit d'un projet de collaboration entre huit distributeurs. Le projet reçoit le soutien du Challenge Fund du RAGS (Responsible and Accountable Garment Sector) du Département britannique au développement international et est géré par Impactt. En moyenne, le salaire net a augmenté de 7,63 % au Bangladesh et de 5,09 % en Inde. Le nombre d'heures de travail a également été réduit. Ces progrès ont été obtenus grâce à des formations et des gains de productivité. »

Stratégie vers un salaire vital

New Look déclare : « Nous travaillons sur la question des salaires selon diverses approches :

1. Nous expliquons à nos acheteurs que leurs pratiques ont un impact sur les travailleurs...
2. Nous développons des relations sur le long terme avec nos fournisseurs.
3. Nous menons de nombreux projets d'amélioration sur nos principaux sites de production et y offrons des formations destinées aux travailleurs et aux superviseurs qui développent leur compréhension des besoins des travailleurs et améliorent la capacité et les compétences pour les satisfaire. »

« Nous sommes également en train de mettre en œuvre

deux projets en Inde et au Bangladesh pour permettre aux travailleurs d'ouvrir un compte en banque. Ceci est important en complément de l'augmentation de salaire. En effet, avoir un compte en banque réduit les coûts pour les travailleurs, les frais de virement et leur donne accès à des produits d'épargne. »

New Look ajoute : « Nous avons travaillé avec une usine au Royaume-Uni pour tester une méthode d'augmentation des salaires par le biais d'une amélioration des compétences et un paiement par palier de compétence. Ce travail est en cours et nous avons hâte d'en présenter les résultats. »

New Look s'est fixé ces objectifs pour 2014 : « Travailler avec 30 usines clés en Chine afin d'identifier des cibles en terme d'augmentations salariales ; continuer à travailler avec les 12 usines participant au programme BBW du RAGS en Inde et au Bangladesh pour contrôler et soutenir les augmentations salariales. L'objectif est d'atteindre une augmentation de 10 % du salaire moyen par heure ; encourager deux usines en Chine à augmenter le salaire moyen par heure de 10 % ». .

NOTRE COMMENTAIRE

New Look a participé au projet BBW (en collaboration avec l'agence de consultance Impactt et avec d'autres marques) qui vise le renforcement des capacités des fournisseurs, l'amélioration de la communication et la résolution des problèmes dans les usines. Le projet BBW a réussi entre autres à améliorer les salaires grâce à des gains de productivité. Mais comme nous l'avons dit à plusieurs reprises, les gains de productivité ne permettent qu'une faible augmentation des salaires. Les 7 % d'augmentation obtenus au Bangladesh grâce au projet BBW sont pratiquement insignifiants au vu de l'augmentation officielle du salaire minimum légal de 80% (décidée alors que le projet BBW était fini) – elle-même encore très loin de porter les salaires à un niveau vital. Nous ne considérons donc pas que ce projet œuvre en faveur d'un salaire vital. Toutefois, même si le projet ne mène pas à un salaire vital, New Look et Impactt insistent sur le fait que la « transformation » et le « renforcement des travailleurs » qui en résultent valent la peine. Nous restons toutefois sceptiques.

Notre deuxième préoccupation face à ce projet est que le renforcement des travailleurs n'a absolument pas pris en compte le mouvement syndical. Le matériel de formation ne fait jamais référence à la liberté d'association ou aux syndicats. Le programme BBW s'est concentré sur «

les démarches préalables à la liberté d'association », essayant de surmonter les attitudes de blocage de la part des employeurs vis-à-vis de la représentation des travailleurs. Ceci a été réalisé par le biais de programmes de formation et en encourageant les employeurs au Bangladesh à travailler avec des comités de travailleurs. Si établir de tels comités peut être utile à court terme, nous ne pensons pas qu'ils renforcent les travailleurs dans la mesure où ils servent souvent de subterfuge à l'établissement d'une représentation syndicale. Poursuivre dans cette voie risque donc d'encourager des méthodes de management « parallèles » permettant aux directions d'usine de s'opposer au renforcement du mouvement syndical. Les comités de travailleurs ne peuvent que négocier de faibles avantages sociaux et augmentations de salaire. Ils n'ont pas le droit de mener d'actions sectorielles pour appuyer leur position, ils ne peuvent pas organiser d'élections indépendantes et sont souvent limités à des lieux de travail individuels. Cela signifie que les membres ne peuvent pas participer aux campagnes d'amélioration des salaires et des conditions de travail au niveau sectoriel, national ou régional. En gros, cela ne change pas grand-chose pour les travailleurs sur le long terme. Il serait utile d'avoir un engagement ou une stratégie pour renforcer les travailleurs par le biais de collaborations avec les syndicats.

Au-delà du programme BBW, New Look travaille sur la liberté d'association et sur d'autres projets avec ses fournisseurs. Nous nous en réjouissons. L'entreprise a effectué un travail intéressant sur la question des contrats de courte durée dans le nord de l'Inde. Nous espérons que les enseignements qu'il en tirera seront mis à profit au Cambodge où les contrats de courte durée posent problème.

Nous nous félicitons de voir que New Look a commencé à utiliser l'échelle des salaires de la Fair Wear Foundation pour évaluer le salaire vital chez ses fournisseurs. Les résultats obtenus en Chine sont également impressionnants. Nous espérons que New Look étendra ce travail à d'autres pays et s'efforcera d'atteindre les mêmes résultats. L'entreprise semble être sur la bonne voie. Il est à présent essentiel que New Look s'engage concrètement à revoir ses pratiques de prix et son calcul des coûts internes afin de permettre aux fournisseurs de payer un salaire vital.

NIKE

Marques: Nike, Nike Golf, Jordan, Hurley, Converse

- **Filières d'approvisionnement** : 774 fournisseurs de premier rang.
Nike publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Nike produit dans 42 pays. Liste complète disponible sur <http://nikeinc.com/pages/manufacturing-map>
- **Chiffre d'affaires 2012** : US\$ 24.13 milliards
- **Bénéfice 2012** : US\$ 696 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : ?
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : ?
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 902 magasins et 1 696 franchisés



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Nous soutenons le travail en cours pour étudier et comprendre les salaires et leur impact sur les travailleurs et les communautés. Nike est convaincu que la responsabilité pour un changement systémique durable doit être partagée entre les gouvernements, les fabricants, les ONG, les marques, les syndicats et les travailleurs. Nous restons engagés à travailler étroitement avec nos usines contractantes et à investir dans leur capacité de respecter le Code de Conduite de Nike et à rencontrer les besoins de santé et de sécurité des travailleurs qu'elles emploient. ».

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Nike soutient le principe du salaire vital, mais en pratique peu a été fait pour que les salaires payés soient supérieurs au salaire minimum.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Nike a signé le Protocole indonésien sur la liberté d'association et a participé à son élaboration.

Nike offre également un « programme de formation des responsables des ressources humaines qui comprend un volet sur la liberté d'association. » En date de fin 2013, ce programme avait été mis en œuvre dans 76 usines au Vietnam, en Chine, en Indonésie, au Sri Lanka, en Inde et en Thaïlande concernant au total 422 000 travailleurs.

Nike a une politique sur les contrats d'emplois de courte durée qui impose un quota maximum de 15 % des contrats d'emploi (les contrats de courte durée sont souvent utilisés pour limiter la liberté d'association).

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Nike utilise un système de classement de ses fournisseurs en fonction de leurs performances qui intervient dans ses décisions d'achat. Ce classement prend en compte les normes de travail. Divers avantages encouragent les fournisseurs à améliorer leur score, tels que des commandes prioritaires et l'accès à des formations. Nike développe une politique d'approvisionnement qui utilisera les critères du Fair Wage Assessment. Ceci prendra la forme d'un nouvel outil d'audits.

À la question portant sur l'intégration du coût d'un salaire vital dans la fixation du prix d'achat aux usines, Nike répond : « Oui, notre modèle de fixation des prix prend en compte le salaire minimum comme l'exige notre code de conduite. »

Nike n'a aucun référentiel de salaire vital.

Dialogue et collaboration

Nike participe au groupe de travail sur le salaire équitable de la Fair Labor Association. « Nike commence à tester avec ses fournisseurs comment ces derniers peuvent augmenter les salaires des travailleurs tout en restant compétitifs sur le marché. Nous n'avons pas encore de réponse, mais nous travaillons avec des ONG, des chercheurs, des fournisseurs et d'autres entreprises afin de voir comment cela pourrait se faire. »

Stratégie vers un salaire vital

En plus de son engagement envers le Fair Wage Assessment mentionné ci-dessus, Nike « attend de ses fournisseurs qu'ils s'engagent à élaborer et mettre en œuvre un processus afin que les rémunérations des travailleurs (salaires et autres bénéfices) permettent

progressivement de couvrir leurs besoins fondamentaux et de leur assurer un revenu discrétionnaire. ».

NOTRE COMMENTAIRE

Le plan à long terme de Nike pour augmenter les salaires consiste à demander aux fournisseurs de mener le combat. Ceci ne fonctionnera pas. Les temps sont révolus où il convenait de se limiter à donner copie d'un code de conduite à un fournisseur pour se convaincre qu'il sera respecté. Même avec un système d'achat qui encourage les fournisseurs à augmenter les salaires, la pression pour faire baisser les prix l'emportera toujours. Pour cette raison, nous répétons que les marques doivent adopter des référentiels de salaire vital en interne et payer suffisamment leurs fournisseurs afin qu'ils puissent à leur tour payer un salaire vital à leurs employés. Cet engagement à augmenter le prix payé aux fournisseurs est essentiel et Nike ne l'a toujours pas pris.

Nike a travaillé sur sa politique concernant les contrats de travail de courte durée. Ceci est positif. Ce type de contrat entrave l'accès aux avantages sociaux et aux droits dans de nombreux pays. Avoir imposé un plafond du nombre de contrats de courte durée autorisés est important pour les syndicats avec lesquelles nous travaillons. Nous espérons que Nike continuera à mettre en œuvre cette politique chez ses fournisseurs et en partagera les enseignements.

Nous nous félicitons de voir que Nike a signé le Protocole indonésien sur la liberté d'association. Sa mise en œuvre et le contrôle de son efficacité doivent être au cœur du travail d'amélioration des salaires en Indonésie.

Il a été question à plusieurs reprises des Fair Wage Assessments. Nous sommes heureux que Nike participe au débat sur la définition du 'salaire vital'. Nous espérons cependant que l'entreprise ne perdra pas de vue le problème principal : actuellement, le salaire que reçoivent les travailleurs ne leur permet pas de vivre dans la dignité. Le Fair Wage Assessment place 'la manière dont sont payés les salaires' et 'combien les travailleurs sont payés' sur un pied d'égalité. Pour nous et pour les travailleurs qui manifestent dans le monde, le second problème est bien plus pressant. Si les fournisseurs reçoivent une liste de 12 choses à faire, dont 'augmenter les salaires', ils commenceront par les 11 autres. Nous encourageons Nike à prendre en compte cette priorité dans l'élaboration de ses actions futures.

ORCHESTRA - PRÉMAMAN

Marque: Orchestra, Prémaman

- **Filières d'approvisionnement** : Orchestra-Prémaman n'a pas fourni cette information. Orchestra-Prémaman ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de leurs fournisseurs.
- **Pays de production** : Orchestra-Prémaman n'a pas fourni cette information
- **Chiffre d'affaires 2012/2013** : € 316.03 millions
- **Bénéfice 2012** : € -0.31 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 1 963 (groupe)
- **Nombre de points de vente au 30/11/2013** : 295 magasins en propriété, 452 franchisés



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

Nous avons consulté les sites internet de l'entreprise et n'y avons trouvé aucune information sur le salaire vital, les normes de travail ni l'approvisionnement.

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Orchestra-Prémaman n'a pas répondu à notre enquête et aucune information pertinente n'est disponible sur ses sites web. En 2013, Orchestra-Prémaman a adhéré au BSCI (Business Social Compliance Initiative). Nous supposons par conséquent que si Orchestra-Prémaman s'engage dans une démarche de respect des droits des travailleurs dans ses filières d'approvisionnement, cet engagement doit encore se traduire en actions concrètes et doit encore être rendu public. Nous suivrons ces évolutions avec intérêt.

EN DÉTAILS

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

Non.

PIMKIE

Marque: Pimkie

- **Filières d'approvisionnement** : Plus de 161 fournisseurs. Pimkie ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs, mais déclare vouloir la communiquer à des organisations telles que la Clean Clothes Campaign et aux organisations locales.
- **Pays de production** : Chine (37 %), Turquie (16 %), Maroc (13 %), Tunisie (13 %), Inde (12 %), Bangladesh (5 %), autres (4 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 560 millions
- **Bénéfice 2012** : ?
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : ?
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 748 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« À ce jour, nos audits nous permettent de vérifier que le salaire minimum est payé dans les pays où nous nous approvisionnons. Bien que nous considérons qu'il incombe au gouvernement de définir le niveau du salaire minimum, nous sommes sensibles au principe du salaire vital et allons commencer à travailler sur ce sujet sous peu en nous inspirant de la feuille de route de l'Asia Floor Wage (AFW). »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Bien que nous nous félicitons de la « sensibilité » de Pimkie pour le salaire vital, les efforts entrepris dans ce sens sont encore insuffisants. Pimkie ne dispose d'aucune stratégie pour sa mise en œuvre au sein de ses filières d'approvisionnement.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Pimkie déclare : « Ce droit a fait l'objet d'une communication et est expliqué à nos fournisseurs dans notre code de conduite qu'ils doivent connaître, comprendre et accepter. La réalisation d'audits sociaux est également l'occasion de leur rappeler nos attentes en termes de respect des lois sociales. »

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Il a peu été fait mention d'actions concrètes entreprises pour promouvoir la liberté d'association ou l'évaluation des améliorations salariales pour les travailleurs.

Pimkie se sert de son code de conduite comme d'un accord contractuel passé avec ses fournisseurs. L'entreprise a recours à des audits extérieurs afin d'évaluer et de former ses fournisseurs à la mise en œuvre de son code. Bien que Pimkie déclare que « sa politique d'approvisionnement favorise les relations durables avec [ses] fournisseurs » afin de « permettre des progrès sociaux continus », aucun critère ne permet de mesurer ces progrès.

Aucun travail sur les pratiques d'achat n'a été évoqué.

Dialogue et collaboration

Pimkie a mentionné sa participation à l'Initiative Clause Sociale (ICS), une initiative lancée par des entreprises françaises dont l'objectif est d'encourager les fournisseurs à respecter les droits humains et le droit du travail local. L'ICS partage les résultats des audits avec ses membres mais n'exige aucun engagement de leur part.

Pimkie a également indiqué que l'entreprise allait lancer un projet pilote sur la question des salaires au Maroc avec l'organisation Yamana début 2014.

Stratégie vers un salaire vital

Pimkie n'a à ce jour élaboré aucune stratégie pour garantir un salaire vital aux travailleurs de ses filières d'approvisionnement.

NOTRE COMMENTAIRE

Avec plus de 750 magasins, 6 000 employés et un chiffre d'affaires dépassant les €560 millions, il est très surprenant qu'un revendeur de cette taille ait si peu d'informations sur ses propres filières d'approvisionnement. L'entreprise compte beaucoup trop sur l'intervention de tiers (audits) pour évaluer des problèmes majeurs (salaire vital et liberté d'association). Elle manque de référentiels qui lui permettraient de suivre, encourager ou collaborer en matière de respect des droits des travailleurs.

Pimkie doit aller plus loin que son code de conduite et agir afin de faire respecter certains de ces droits.

Pimkie admet avoir tardé à adopter des politiques de responsabilité sociale (RSE) crédibles vis-à-vis de ses filières d'approvisionnement. L'entreprise nous a expliqué lors d'une réunion qu'une nouvelle politique RSE a été lancée en 2013 et qu'elle détaille des éléments importants en matière d'inspection dans toute sa filière d'approvisionnement. La première partie de ce programme a déjà été mise en œuvre et des moyens financiers supplémentaires ont été alloués à la surveillance de ses fournisseurs. L'entreprise a fixé des priorités pour 2014 concernant le contrôle et la « rationalisation » de ses filières d'approvisionnement. Elle va en outre lancer des projets pilotes qui se concentrent sur la productivité. Nous reconnaissons la bonne volonté affichée par Pimkie de collaborer avec nous sur ces matières. Ce plan est un pas dans la bonne direction.

Toutefois, Pimkie et le groupe Mulliez, lié à la première fortune de France, devraient tenir compte de leur retard inacceptable pour un groupe de cette ampleur. Maintenant que Pimkie a accepté le principe du salaire vital, l'entreprise doit élaborer une politique sérieuse se concentrant sur l'amélioration des pratiques d'achat afin de garantir aux travailleurs qui fabriquent ses vêtements, le respect de leurs droits fondamentaux.

PRIMARK

Marques : Primark, Atmosphere, Cedarwood State, B&W, Denim Co., Love to Lounge, Young Dimension, No Secret, Ocean Club, Secret Possessions

- **Filières d'approvisionnement** : Primark n'a pas fourni cette information.
Primark ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Primark n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2013** : £ 4.273 milliards
- **Bénéfice 2012** : £ 514 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 48 000
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 264 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Nous sommes d'accord avec le principe selon lequel un salaire vital devrait couvrir les besoins fondamentaux, procurer un revenu discrétionnaire et une épargne et permettre de prendre soin des personnes dépendantes. Nous reconnaissons la difficulté de définir et calculer le salaire vital et avons convenu que la négociation restait la solution la plus pratique et durable. Ainsi, nous soutenons le développement de relations industrielles solides pour y parvenir. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Les données fournies par Primark témoignent d'un travail réel pour améliorer les salaires des travailleurs fabriquant ses vêtements ainsi que d'un haut niveau d'engagement et de pratiques. Toutefois, pour ce qui est de la stratégie, les projets en sont encore au stade de pilote ou de recherche. Ils dépendent lourdement du code de base d'Ethical Trading Initiative (ETI) plutôt que de constituer une stratégie de long terme intrinsèque à l'entreprise.

EN DÉTAILS

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

Non.



PRIMARK

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Primark déclare : « Nous reconnaissons totalement l'importance de la liberté d'association qui permet aux travailleurs d'obtenir un salaire vital. Elle occupe donc une place prépondérante dans notre stratégie. Ceci vient compléter notre travail pour comprendre pleinement la complexité de la liberté d'association, les différentes approches, les contextes légaux, le rôle et la responsabilité des différents acteurs comme Primark en tant que distributeur responsable. » Primark a commandé une étude pour savoir quelles sont les bonnes pratiques en matière de liberté d'association « en consultation avec TUC (Trades Union Congress), ITGLWF (faisant aujourd'hui partie d'IndustriALL Global Union), l'OIT (Organisation internationale du travail), des entreprises d'audit, et d'autres experts », et espère utiliser les résultats de cette étude pour établir des normes.

Primark déclare avoir « plusieurs projets pilotes comprenant une formation des travailleurs sur la liberté d'association ». L'entreprise a lancé un programme dans le sud de l'Inde en 2009 afin de fournir aux travailleurs des informations sur « leurs droits au sein de l'entreprise, la législation du travail, les syndicats et la liberté d'association. » Ces formations ont lieu en dehors de l'usine, en groupe de discussion, en association avec l'ONG SAVE (Social Awareness and Voluntary Education).

Primark est en train de mettre en place sur un centre d'appel dans le nord de l'Inde et au Bangladesh pour recueillir les plaintes des travailleurs. Un tel centre d'appel est déjà fonctionnel dans le sud de l'Inde.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Primark déclare : « Notre objectif principal est de consolider notre base d'approvisionnement afin de renforcer nos relations avec nos fournisseurs stratégiques et développer des relations fortes avec nos nouveaux fournisseurs faisant preuve d'une capacité effective de

croissance tout en s'engageant sur des questions clés en terme de performance telle que le commerce éthique ».

Primark dispose d'un système de classement des fournisseurs qui « permet aux acheteurs d'évaluer en continu les performances des fournisseurs sur tous les aspects de notre code de conduite (y compris les salaires), et de favoriser ceux ayant fait des progrès durables en matière d'éthique. » L'entreprise développe également un système d'évaluation pour aider ses acheteurs dans leurs choix.

Primark déclare que : « L'identification transparente des coûts de production avec les fournisseurs devient la norme au sein de l'entreprise. Nous avons élaboré des modèles d'identification des coûts pour tous les types de produits rendant plus lisible les coûts de production y compris le coût du travail et les frais généraux. Ainsi, nous avons une certaine visibilité quant au paiement d'un salaire équitable des travailleurs dans tous les sites de production. »

Dialogue et collaboration

Primark est membre d'ETI (Ethical Trading Initiative) et travaille avec d'autres entreprises membres sur la question du salaire vital. Bien que cela n'ait pas de rapport direct avec les salaires, Primark a travaillé avec IndustriALL et BNC (la coupole des syndicats affiliés à IndustriALL au Bangladesh) sur une aide rapide et une compensation à long terme pour les victimes du Rana Plaza.

Stratégie vers un salaire vital

Primark travaille sur des projets pilotes avec sept fournisseurs au Bangladesh et en Chine, en collaboration avec différents consultants, instances gouvernementales et associations de fabricants. Les projets se concentrent sur « une évaluation des besoins des travailleurs, des formations et une aide à l'amélioration de la productivité, les ressources humaines, le respect des règles, le dialogue et la négociation entre travailleurs et employeurs, et le règlement des différends en milieu de travail. » Aucun résultat concernant l'augmentation salariale n'a été fourni. Primark explique cela par une différence entre les résultats obtenus chez chaque

fournisseur : « chez un fournisseur, les travailleurs ont négocié à trois reprises une augmentation du salaire payé à la pièce grâce aux compétences et formations reçues dans le cadre de ce projet pilote. Parallèlement, un autre fournisseur a lancé un système de prime où 1 % des profits ont été redistribués à tous les employés. »

Primark déclare : « Primark élabore une stratégie globale concernant les salaires avec une approche spécifique à chaque pays. Cette stratégie s'inspire de nos programmes pilotes et des recherches conduites ces deux dernières années. Elle se concentrera sur des domaines clés comme le renforcement des travailleurs, l'amélioration des usines, l'engagement des différents acteurs et le suivi des performances des fournisseurs. »

NOTRE COMMENTAIRE

Primark est membre d'ETI et son engagement en faveur du salaire vital figure dans son code de conduite. Toutefois, l'entreprise doit encore définir ce que cela signifie en termes chiffrés et s'assurer que ce salaire soit payé aux travailleurs fabriquant ses vêtements. Pour une entreprise qui a beaucoup à prouver lorsqu'elle affirme ne pas exploiter ses travailleurs en proposant des articles si bon marché, il reste encore beaucoup à faire.

Pour payer un salaire vital, Primark soutient « la négociation ». Cela signifie que Primark aide les syndicats à négocier de meilleurs salaires. Toutefois, nous n'avons reçu que peu d'éléments témoignant d'un travail ou d'une collaboration avec les syndicats locaux ou internationaux mis à part celui lié à l'indemnisation des victimes suite à l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh. Ses recherches pour développer les bonnes pratiques en matière de liberté d'expression sont positives, mais sans plan solide ou calendrier de mise en œuvre, nous attendons avant de nous prononcer.

Primark déclare qu'en raison des « difficultés inhérentes » au calcul d'un salaire vital, l'entreprise a choisi d'opter pour la négociation. Pour nous, l'un ne va pas sans l'autre. Il est urgent de définir un objectif chiffré clair, car sans cela, comment savoir s'il a été atteint ? Un engagement en faveur du salaire vital n'est un indicateur

de performance que lorsqu'il peut être mesuré. La négociation permet de savoir « comment » payer un salaire vital. Un montant concret permet de savoir à « combien » doit s'élever ce salaire. Sans ces deux éléments, tout engagement perd son sens. Nous espérons que Primark prendra ceci en considération et cherchera à adopter un référentiel de salaire vital comme l'Asia Floor Wage par exemple. Primark a évoqué son travail sur l'« identification transparente des coûts » avec ses fournisseurs. C'est un pas dans la bonne direction. La transparence sur les coûts de production de chaque produit sera une base pour traduire un salaire vital en prix payé par Primark à ses fournisseurs.

Primark manque actuellement d'une stratégie pour payer un salaire vital. Les différents projets pilotes évoqués ne traitent pas réellement d'augmentations salariales concrètes ou de la manière dont seront utilisés les enseignements obtenus dans ses filières d'approvisionnement. Ceci est décevant. Primark nous a informés à la dernière minute que l'élaboration d'une stratégie est en cours. Nous avons hâte d'en apprendre davantage.

PROMOD

Marque: Promod

- **Filières d'approvisionnement** : 250 fournisseurs. Promod ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs. L'entreprise a toutefois communiqué à titre confidentiel aux auteurs de ce rapport des informations précises sur ses unités de production et pays d'approvisionnement.
- **Pays de production** : Chine, Inde, Turquie, Maroc, Tunisie
- **Chiffre d'affaires 2013** : € 621.09 millions (clôture 28/02)
- **Bénéfice 2013** : € 28.37 millions (clôture 28/02)
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : ?
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 1 027



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« L'objectif principal de Promod est de s'assurer que tous ses fournisseurs respectent à la lettre le droit local en termes de salaire minimum et de règles de santé et sécurité au sein de chaque usine... Le paiement d'un salaire vital pourrait être notre prochaine étape. Nous discutons avec la branche française de la Clean Clothes Campaign pour étudier comment développer ce programme à l'avenir, et surtout, comment mobiliser suffisamment de marques autour de ce projet afin d'avoir une réelle influence. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Nous sommes heureux de voir que Promod est enclin à travailler sur la question du salaire vital et la considère comme la prochaine étape de sa politique de responsabilité sociale vis-à-vis de ses filières d'approvisionnement. Faire le lien avec les gains de productivité peut certes motiver les acheteurs, mais ne peut être l'unique réponse fournie aux travailleurs qui ont besoin d'un salaire vital, quelle que soit la nécessité pour Promod de se plier aux prix du marché.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Promod affirme que la liberté d'association et le droit de négocier collectivement sont inscrits dans le document signé chaque année par ses fournisseurs et que cet engagement fait l'objet d'audits. Aucun autre outil incitatif ou formation pour les travailleurs ou les fournisseurs n'a été évoqué à ce propos.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Aucun référentiel de salaire vital n'a été établi.

Promod semble faire des efforts pour développer des relations durables avec ses fournisseurs ainsi que pour stabiliser les commandes afin d'éviter le recours à la sous-traitance. Les pratiques d'achat semblent également être prises en compte pour éviter d'exercer une pression trop importante sur les fournisseurs.

Dialogue et collaboration

Promod s'est engagé dans un programme au Maroc avec l'initiative française Yamana pour travailler sur la question des salaires, des avantages sociaux et des gains de productivité en collaboration avec les fournisseurs.

Promod a entamé un dialogue sur les salaires avec la Clean Clothes Campaign en France. L'entreprise témoigne également d'un intérêt réel pour travailler avec la société civile ainsi qu'avec d'autres marques et distributeurs sur la question du salaire vital.

Stratégie vers un salaire vital

Promod n'a pas de stratégie pour garantir que les fournisseurs payent un salaire vital à leurs travailleurs. Sa stratégie repose essentiellement sur les audits vérifiant le respect de la liberté d'association.

NOTRE COMMENTAIRE

Promod semble vouloir commencer à travailler sur la question du salaire vital. Cette volonté est importante et louable. L'entreprise souligne la nécessité de travailler avec d'autres grandes entreprises afin de faire évoluer la situation chez les fournisseurs.

Promod accepte le principe selon lequel un salaire devrait couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille. L'entreprise démontre sa volonté de dialogue avec des groupes de la société civile et d'engagement vers une plus grande transparence en matière de filière et de pays de production.

À présent, Promod doit traduire ses bonnes intentions en actes par le biais de l'élaboration d'une politique concrète garantissant qu'un salaire vital soit payé aux travailleurs dans toutes ses filières d'approvisionnement. Tout commence par l'établissement d'un référentiel de salaire vital et la création d'une politique forte pour améliorer les pratiques d'achat afin de permettre la réalisation de ce droit fondamental.

Promod ne travaille pas sur la promotion de la liberté d'association ou le droit à négocier collectivement. Aucune mesure n'est entreprise non plus pour renforcer la position des travailleurs dans ses filières d'approvisionnement. Il convient de remédier à cela. Ces points doivent faire partie de la stratégie pour payer un salaire vital.

PUMA

Marques : Puma, Cobra, Golf, Tretorn

- **Filières d'approvisionnement** : 203 fournisseurs de premier rang.
Puma publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine (33 %), Vietnam (21 %), Indonésie (10 %), Turquie (10 %), autre (26 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 3.27 milliards
- **Bénéfice 2012** : € 70.2 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 11 290
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 1 110 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Améliorer les salaires des travailleurs employés dans la filière d'approvisionnement de PUMA fait partie de nos priorités d'amélioration durable du lieu de travail... PUMA n'adhère à aucune définition spécifique du salaire vital étant donné toutes les variantes et formulations proposées ces dernières décennies. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Puma travaille sur différentes questions. L'entreprise a adopté un référentiel de salaire vital crédible (l'Asia Floor Wage) comme partie intégrante de son approche d'augmentation progressive des salaires. Il reste cependant du chemin à parcourir pour déterminer stratégiquement comment les montants nécessaires à l'augmentation des salaires peuvent être dégagés. Des améliorations de productivité au niveau des usines ne suffiront pas à répondre à cette question.

EN DÉTAILS

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

Oui.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Puma déclare : « PUMA est signataire du Protocole sur la liberté d'association en Indonésie. Ce protocole impose aux marques l'ayant signé qu'elles soutiennent l'adoption par leurs fournisseurs de pratiques contractualisées visant le respect de la liberté d'association, pour garantir aux travailleurs le droit de créer des syndicats et de s'organiser. »

Dans les usines de ses fournisseurs, Puma affiche des informations portant sur la liberté d'association ; un guide pratique est distribué aux travailleurs par les bureaux d'approvisionnement de Puma et les détenteurs de licence ; des instructions sur la liberté d'association sont communiquées aux nouveaux travailleurs ; une formation annuelle est recommandée. Puma dispose également d'un système de plainte.

Puma fait mention de formations destinées aux fournisseurs et aux travailleurs, comprenant des informations sur la liberté d'association. Ces formations sont dispensées en collaboration avec des syndicats et d'autres entreprises partenaires. Les représentants syndicaux indonésiens ont reçu une formation sur le droit du travail et les dispositifs nationaux de fixation des salaires.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Puma a recours à une méthodologie d'échelle des salaires pour contrôler les progrès réalisés en vue du paiement d'un salaire vital. Cette échelle prend en compte le référentiel de l'Asia Floor Wage. Cette méthodologie s'est inspirée du projet Jo-In déployé en Turquie, il y a quelques années. Il n'a été question d'aucun travail sur la prise en compte du montant d'un salaire vital dans la fixation des coûts de production.

Puma a un système de classement des fournisseurs prenant en compte le respect des normes sociales et ayant une influence sur ses décisions d'achat. Ce

système est en train d'être revu. Puma déclare : « nous y ajoutons des outils incitatifs pour les fournisseurs payant systématiquement plus que le salaire minimum. »

Dialogue et collaboration

Puma travaille avec la Fair Labor Association et le Fair Wage Network. Des partenariats avec des syndicats ont été évoqués sur des initiatives spécifiques. Puma est signataire du Protocole indonésien sur la liberté d'association.

Stratégie vers un salaire vital

Les projets de Puma :

Gestion des ressources humaines en Chine. Amélioration de la productivité et de la gestion des ressources humaines. Champs d'application : 12 usines concernées. En partenariat avec Impactt. Impact : L'échelle des salaires révèle qu'en tenant compte des heures supplémentaires et des primes, le salaire net était supérieur à l'Asia Floor Wage pour la Chine, telle que calculée pour 2012.

Gestion des ressources humaines au Vietnam et au Cambodge. Le projet consiste à « améliorer la gestion des ressources humaines dans les usines PUMA. » Champs d'application : 16 usines concernées. En partenariat avec le programme Better Work de l'Organisation internationale du travail.

Fair Wage Network. 28 usines développeront des 'feuilles de route' s'inspirant de la méthodologie développée par FWN, trois usines en Indonésie recevront une assistance technique spécifique pour augmenter les salaires.

Puma présente ces différents projets sous son programme Better Wage : « L'objectif de ce programme est de mettre en œuvre des structures durables de salaires plus équitables chez certains fournisseurs d'ici à 2015. Le programme ne garantit pas que les travailleurs employés chez les fournisseurs sélectionnés verront leur salaire augmenter, mais qu'un travail sera fait pour assurer des pratiques de rémunération plus équitables. »



NOTRE COMMENTAIRE

Puma s'efforce d'améliorer les salaires au sein de sa filière d'approvisionnement, mais il lui reste encore beaucoup à faire avant de parvenir à une stratégie cohérente pour payer un salaire vital aux travailleurs fabriquant ses produits.

Le code de conduite de Puma stipule que la rémunération devra « respecter les besoins fondamentaux et les avantages prescrits par la loi », mais ne précise pas la position de Puma sur la nécessité de soutenir les besoins de la famille du travailleur. A propos de bonnes pratiques salariales, le guide de Puma à l'attention de ses fournisseurs stipule : « Le fournisseur paie plus que le salaire minimum. » Nous aimerions qu'il aille plus loin.

Bien que le fait que Puma reconnaisse l'Asia Floor Wage (une définition développée en Asie par les syndicats et les travailleurs) soit positif, nous ne voyons pas exactement comment ce référentiel est utilisé par l'entreprise. Pour être utile, une méthodologie de progression selon une échelle de salaires doit être intégrée à toutes les pratiques d'approvisionnement et de mise en conformité de Puma. Pour l'instant, elle ne semble consister qu'en un extra additionnel.

Puma est un des signataires du Protocole indonésien sur la liberté d'association. C'est une excellente chose. Sa mise en œuvre et le contrôle de son efficacité doivent être au cœur du travail pour améliorer les salaires dans ce pays.

Le fait que Puma ait déclaré que le programme Better Wage « ne garantit pas que les travailleurs employés chez les fournisseurs sélectionnés verront leur salaire augmenter » est préoccupant. Pour nous, « des rémunérations plus équitables » (expression reprise par le Fair Wage Network) signifie que le salaire sera suffisant pour que le travailleur puisse en vivre. Cela doit signifier que les salaires augmenteront et pas uniquement que tous les travailleurs recevront le même salaire dans un esprit « d'équité », ou qu'ils seront payés à temps et heure.

Le programme Better Wage se concentre essentiellement sur les gains de productivité et encourage le dialogue entre les travailleurs et les employeurs. Tout cela est bien beau, mais nous restons sceptiques quant à la manière dont ces gains de productivité permettront d'augmenter les salaires au Vietnam ou en Indonésie où l'écart entre le salaire minimum et le salaire vital est très grand. Puma n'a pas dit s'il était prêt à payer plus pour permettre une augmentation des salaires ou si cela jouait un rôle dans sa stratégie à long terme. Puma déclare : « Nous sommes en train de revoir notre système de fixation des prix d'achat pour évaluer comment le respect des normes peut être amélioré. » Sans cet élément indispensable, nous ne pensons pas qu'il soit possible de réaliser les progrès dont les travailleurs ont le plus besoin. de dialogue avec des groupes de la société civile et d'engagement vers une plus grande transparence en matière de filière et de pays de production.

SWITCHER

Marques : Switcher, Whale

- **Filières d'approvisionnement :** 24 fournisseurs. Switcher publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production :** Portugal (44 %), Roumanie (19 %), Chine (16 %), Bangladesh (12 %), Inde (4 %), Turquie (3 %), Taiwan (1 %)
- **Chiffre d'affaires 2012 :**
- **Bénéfice 2012 :**
- **Nombre d'employés au 31/12/2012 :**
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012 :**



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

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

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

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

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

EN DÉTAILS

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

Non.



SWITCHER

EN DÉTAILS

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

Oui.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

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

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

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

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Switcher a recours à la méthodologie de l'échelle des salaires développée par la FWF pour calculer la différence entre le salaire vital visé et les salaires effectivement payés par ses fournisseurs. Les résultats sont intégrés au plan d'actions correctives après l'audit.

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

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

Avant d'entamer une relation commerciale, Switcher évalue systématiquement la différence entre les salaires

payés et le salaire vital. Les salaires jouent un rôle important dans le choix des fournisseurs.

Dialogue et collaboration

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

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

Switcher déclare avoir l'intention de publier dans son prochain rapport annuel (prévu pour mars 2014) le calcul du temps de couture (en minute) et la rémunération qui y a trait pour chaque produit.

Stratégie vers un salaire vital

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

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

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

NOTRE COMMENTAIRE

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

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

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

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

VERSACE

Marque : Versace

- **Filières d'approvisionnement** : 167 fournisseurs de premier rang.
Versace ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Italie (82 %), autres pays européens (7 %), Chine (2 %), Inde (1 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 408.7 millions
- **Bénéfice 2012** : € 8.5 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 500
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 83 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Versace respecte toutes les lois sur le travail, conformément à son Code Ethique. ».
Versace ne fait pas référence au salaire vital dans son code éthique.

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Versace affirme produire 82 % de ses articles en Italie, 7 % dans d'autres pays européens et seulement 2 % en Asie. Toutefois, nous ne considérons pas que l'Italie soit un pays à « faible risque » en matière de respect des droits du travail. Versace n'a pu nous apporter que peu d'éléments de preuve démontrant un travail susceptible de garantir que les droits des travailleurs fabriquant ses produits sont respectés. Il convient de faire plus que rédiger un code de conduite.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Versace déclare : « Tant le Code Ethique que les contrats d'approvisionnement stipulent que toutes les parties traitant avec Versace de quelque manière que ce soit doivent respecter toutes les valeurs éthiques de la marque, y compris expressément celles liées aux lois et réglementations, dont la législation du travail, telles qu'en vigueur dans les pays où Versace est présent. »

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Versace n'a aucun système de surveillance identifiable permettant de garantir que les droits des travailleurs de ses filières d'approvisionnement sont respectés. Rien n'est fait pour inciter les acheteurs à favoriser les fournisseurs offrant de meilleurs salaires ou ayant de meilleures pratiques, et l'entreprise n'a aucune politique pour limiter le recours aux contrats de court terme ou à la sous-traitance.

Versace déclare que l'Asia Floor Wage est payé aux travailleurs employés par ses quatre fournisseurs en Chine et en Inde.

Dialogue et collaboration

Versace n'a pris part à aucune initiative multipartite et n'a travaillé avec aucun syndicat en Italie ou ailleurs.

Stratégie vers un salaire vital

Aucune.

NOTRE COMMENTAIRE

Bien que l'essentiel de la production de Versace se fasse en Italie, l'entreprise fait preuve d'un manque d'engagement pour garantir les droits des travailleurs fabriquant ses produits. En raison du recours significatif au secteur informel et aux travailleurs migrants en Italie, Versace doit surveiller de près sa production s'il souhaite être certain que les salaires suffisent à couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et que leurs droits sont respectés. Versace n'apporte que très peu d'éléments susceptibles de démontrer cette préoccupation. La santé et la sécurité dans les usines italiennes ont posé problème à plusieurs reprises. En décembre 2013 notamment, un incendie dans une usine sous-traitante dans la ville de Prato a causé la mort de sept travailleurs migrants chinois. Les syndicats ont déclaré que les problèmes de santé et de sécurité à l'origine de ce drame étaient courants dans la région ; région dans laquelle Versace dispose d'usines. Versace doit démontrer bien plus d'efforts pour assurer le respect des droits. Rédiger un code éthique et croiser les doigts pour que les fournisseurs respectent la loi ne suffit pas.

VF CORPORATION

Marques : EastPak, Vans, Lee, The North Face, Kipling, Timberland, 7 For All Mankind, Ella Moss, Bulwark, Rustler, Nautica, JanSport, Wrangler, Eagle Creek, SmartWool, Riders By Lee, Reef, Red Kap, Horace Small, Splendid, Lucy, Napapijri

- **Filières d'approvisionnement** : 2 300 fournisseurs de premier rang et sous-traitants. Timberland publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs. Les autres marques de VF ne publient pas de liste complète des noms et adresses des usines de leurs fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine (26 %), États-Unis (21 %), Inde (7 %), Vietnam (5 %), Bangladesh (4 %), Mexique (4 %), Turquie (2 %), Pakistan (2 %), autres (29 %)
- **Chiffre d'affaires 2013** : US\$ 11.4 milliards
- **Bénéfice 2013** : US\$ 1.2 milliards
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : ?
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 700 magasins sous différentes enseignes



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Toutes les usines agréées par VF doivent rémunérer leurs employés de manière équitable en leur procurant un ensemble d'avantages salariaux composé du salaire et d'autres bénéfices qui, au minimum, respectent le salaire minimum légal ou le salaire en vigueur dans l'industrie selon le plus élevé des deux. Elles doivent également offrir les avantages sociaux prescrits par la loi. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

VF ne reconnaît pas le principe du salaire vital comme étant de sa responsabilité ou faisant partie de sa politique. Si les initiatives de VF en matière d'éducation locale et de projets de santé sont louables, elles ne résolvent pas le problème de la pauvreté des travailleurs fabriquant ses produits. Il est honteux qu'une entreprise de cette envergure ne soit pas impliquée dans la résolution de cet important problème.

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

VF assure qu'une information donnant des explications sur la liberté d'association et le droit de négocier collectivement est affichée dans toutes ses usines.

VF a évoqué quelques formations données à des fournisseurs à la suite de violations de la liberté d'association.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

VF ne soutient pas le principe du salaire vital dans sa politique et n'a aucun référentiel de salaire vital, se référant uniquement au salaire minimum.

VF est en train de comparer les niveaux de salaire à la norme salariale SA8000 prescrite par Social Accountability International et qui tient compte de la couverture des besoins fondamentaux. VF déclare : « Les premiers résultats de notre évaluation effectuée sur un échantillon d'usines situées dans les différentes régions où nous disposons d'usines ont procuré quelques indications positives. Nous allons continuer à étendre la portée de ces évaluations et prendre les mesures nécessaires. Nous avons fait le choix de ne pas publier les résultats tant que le processus n'est pas terminé. »

Dialogue et collaboration

VF déclare : « VF travaille en collaboration avec d'autres marques et diverses ONG, des représentants de gouvernements, des associations professionnelles et des syndicats afin de traiter de différents sujets liés au respect des normes sociales. » Aucune collaboration spécifique sur le salaire vital n'a été mentionnée.

Stratégie vers un salaire vital

VF déclare : « Nous [...] pensons que des augmentations salariales ne permettront pas à elles seules d'améliorer les conditions de vie. C'est dans ce contexte que nous avons défini notre approche pour soutenir et faciliter un mode de vie durable en nous penchant sur la question de l'environnement (l'infrastructure sociétale) dans lequel vivent les travailleurs, plutôt que de nous concentrer uniquement sur les salaires. Nous admettons que dans certains pays ou régions, le salaire minimum légal ne permet pas un mode de vie durable, mais nous ne sommes pas convaincus qu'une simple augmentation des salaires permettra aux travailleurs de satisfaire leurs besoins fondamentaux. Ce problème est peut-être plus complexe et implique également le coût et l'accès

aux services sociaux élémentaires comme la santé et l'éducation. » En raison de cette position, Timberland travaille actuellement avec des partenaires locaux et internationaux sur des cours d'alphabétisation financière pour les travailleurs, des projets éducatifs et d'autres liés à l'accès à l'eau potable.

VF n'a aucune stratégie pour assurer un salaire vital aux travailleurs fabriquant ses produits.

NOTRE COMMENTAIRE

VF reconnaît le fait que le salaire minimum n'est pas suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs. Pourtant, l'entreprise ne fait rien pour augmenter les salaires et ainsi résoudre ce problème. La politique de VF exige seulement le paiement du salaire minimum sans faire référence à la nécessité de couvrir les besoins fondamentaux. L'entreprise arrive donc loin derrière d'autres, présentées dans ce rapport, qui ont pris des engagements, même les plus élémentaires.

Au lieu de cela, VF (ou plutôt Timberland – aucune donnée n'a été fournie quant à l'engagement des autres marques de VF) a concentré ses efforts dans un programme pour offrir un environnement durable à certains de ses travailleurs. Ceci inclut quelques projets sur l'accès à l'eau potable, l'éducation et les soins de santé pour les travailleurs et leurs enfants.

À cela, nous répondons que VF n'a pas une idée claire de ses responsabilités et de son rôle au sein de ses filières d'approvisionnement. Offrir éducation et soins de santé aux travailleurs ne relève pas de la responsabilité directe des entreprises. En revanche, la responsabilité principale d'une marque est de garantir que le salaire payé à ceux qui fabriquent ses produits leur permet de couvrir leurs besoins fondamentaux.

Pour nous, il s'agit de laisser aux travailleurs la liberté de choisir comment ils souhaitent satisfaire ces besoins. Ceci est possible lorsque le salaire est suffisant. En essayant de gérer la satisfaction des besoins, cette liberté disparaît.

Nous sommes heureux de voir que VF s'est lancé dans un exercice de comparaison afin de définir son engagement en faveur d'un salaire permettant de satisfaire les besoins fondamentaux. Nous étudierons les résultats avec attention. Nous espérons qu'à l'avenir, VF s'efforcera de reconnaître la nécessité de payer un salaire vital, et d'assumer le rôle qu'il doit jouer en ce sens.

VUITTON

Brands: Louis Vuitton

- **Filières d'approvisionnement :** Vuitton n'a pas fourni cette information.
Vuitton ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production :** Vuitton n'a pas fourni cette information
- **Chiffre d'affaires 2012 :** € 28.10 milliards (groupe LVMH) dont € 9.93 milliards Mode et Maroquinerie
- **Bénéfice 2012 :** € 5.92 milliards (groupe LVMH) dont €3.26 milliards Mode et Maroquinerie
- **Nombre d'employés au 31/12/2012 :** 106 348 dont 28 504 Mode et Maroquinerie
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012 :** 3 204 dont 1 280 Mode et Maroquinerie



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

Nous avons consulté le site de l'entreprise et n'avons trouvé aucune information concernant sa politique d'approvisionnement ou les normes de travail.

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Vuitton n'a pas donné suite à notre demande d'informations et aucune information pertinente n'est disponible sur son site. On ne peut malheureusement qu'en déduire que l'entreprise ne développe pas de stratégie en terme de respect des droits de l'Homme et des travailleurs dans ses filières d'approvisionnement.

EN DÉTAILS

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

Non.

WE FASHION

Brands: WE, Blue Ridge

- **Filières d'approvisionnement** : 78 fournisseurs de premier rang, 138 fournisseurs sous-traitants. WE Europe ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine (25 %), autres (75 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 460 millions
- **Bénéfice 2012** : € -75 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 2 617
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 233 magasins en Europe



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Nous appliquons le Code de conduite du BSCI (Business Social Compliance Initiative) dans nos filières d'approvisionnement internationales. Ce code impose le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire minimum légal devrait être fixé à un niveau qui permette de couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de fournir un revenu discrétionnaire. »

« Nous pensons qu'il est essentiel de souligner l'importance d'une approche globale sur la question d'une rémunération équitable pour les travailleurs. Dans ce contexte, il est important de traiter les aspects qualitatifs et quantitatifs des salaires [...] tels que le mode de paiement, le délai et le caractère formel du paiement, la prise en compte dans le niveau du salaire des compétences et du niveau d'éducation du travailleur, et l'égalité de traitement pour les employés travaillant à plein-temps, mi-temps ou à la pièce. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Tout comme Lidl, Aldi et d'autres, WE n'a fait que nous répéter la réponse fournie par le BSCI sans autre engagement en la matière. Très peu d'éléments ont été fournis concernant les efforts faits pour remédier à l'insuffisance des salaires. Rien dans les réponses fournies par WE n'indique un engagement sérieux pour affronter la nécessité d'augmenter les rémunérations au niveau d'un salaire vital.

EN DÉTAILS

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

Non.

WE FASHION

EN DÉTAILS

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

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

WE Europe déclare que : « Fournir des informations sur les droits et libertés des travailleurs est une exigence du code de conduite du BSCI. »

Des formations pour les travailleurs ou les fournisseurs sont disponibles auprès du BSCI, mais WE n'assure pas de suivi ni n'encourage spécifiquement ses fournisseurs à y participer.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Aucun travail sur les pratiques d'achat n'a été mentionné.

Sur la question des référentiels de salaire vital, WE déclare : « Le calcul du salaire vital local fait partie de l'audit du BSCI et est effectué selon la méthodologie SA8000. Ce calcul est utilisé pour l'analyse des lacunes et dans les plans d'actions correctives envoyés aux fournisseurs après chaque audit du BSCI. Ces plans indiquent les mesures à prendre afin d'atteindre le niveau du salaire vital. »

Dialogue et collaboration

WE participe à une initiative néerlandaise pour rendre le secteur du textile plus durable.

WE a évoqué sa participation à l'Accord sur la sécurité des bâtiments d'usine au Bangladesh, qui n'est toutefois pas un projet traitant de questions salariales.

Stratégie vers un salaire vital

WE déclare : « Le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui fait l'objet d'un travail au niveau des usines. Nous travaillons individuellement avec chaque fournisseur par l'intermédiaire du BSCI, car certains sont plus près d'atteindre l'objectif du salaire vital ou plus aptes à y arriver que d'autres pour lesquels

différentes mesures et interventions sont nécessaires. La stratégie préconisée par le BSCI consiste en une démarche par paliers. »

« Le BSCI participe activement au Fair Wage Network de l'OIT et croit en une approche holistique pour améliorer les conditions de travail et les pratiques de rémunération des travailleurs. »

NOTRE COMMENTAIRE

Il est inacceptable que WE Europe se réfère essentiellement et de manière répétée à sa participation au BSCI pour démontrer une diligence raisonnable en matière de droits humains. Selon nous, l'approche du BSCI manque totalement d'engagement tant au niveau des moyens que des implications financières qui découleraient d'une volonté de combattre les salaires trop faibles.

Nous pensons qu'en se concentrant sur « les aspects qualitatifs et quantitatifs » des salaires, le BSCI fait fausse route. Payer les travailleurs à temps et s'assurer que les salaires reflètent leurs compétences est certes important, mais le principal problème que rencontrent les travailleurs est qu'ils ne gagnent pas suffisamment pour couvrir leurs besoins fondamentaux tels que par exemple et tout simplement acheter des chaussures à leurs enfants. Au cours des manifestations de plus en plus fréquentes qui ont lieu dans les pays de production de vêtements, les travailleurs revendiquent une amélioration quantitative de salaire. L'attention portée aux autres aspects du paiement des salaires ne doit pas détourner de la nécessité urgente de lutter contre la pauvreté des travailleurs. Si les fournisseurs reçoivent une liste de 12 démarches à réaliser, dont une seule concerne l'augmentation des salaires, ils commenceront par les 11 autres.

WE devrait assumer ses responsabilités dans ses filières mondiales d'approvisionnement, et s'assurer que les droits de tous les travailleurs y sont respectés.

COLLECTIF ETHIQUE SUR L'ÉTIQUETTE

Le Collectif Ethique sur l'étiquette regroupe des associations de solidarité internationale, des syndicats, des mouvements de consommateurs et des associations d'éducation populaire. Il œuvre pour la défense des droits humains au travail dans les chaînes de sous-traitance des multinationales présentes en France. Il constitue la branche française du réseau international Clean Clothes Campaign. www.ethique-sur-etiquette.org

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN

La Clean Clothes Campaign est un réseau international engagé pour améliorer les conditions de travail et renforcer les droits des travailleurs et des travailleuses dans l'industrie mondiale de l'habillement. Active dans 16 pays européens et dans les principaux pays de production, elle rassemble plus de 250 organisations dans le monde. www.cleanclothes.org

ASIA FLOOR WAGE ALLIANCE

L'Asia Floor Wage Alliance (AFWA) est une coalition internationale de syndicats et d'organisations de défense des droits des travailleurs, des femmes ou des droits humains, principalement asiatiques. Elle vise à l'instauration d'un salaire vital dans l'industrie de l'habillement en Asie. L'AFWA promeut une méthode de calcul de référence pour un salaire plancher en Asie, soutient des initiatives syndicales coordonnées au niveau régional et vise des négociations directes entre organisations de travailleurs et enseignes de l'habillement. www.asiafloorwage.org

www.ethique-sur-etiquette.org

