

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.