

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.