

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.