

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

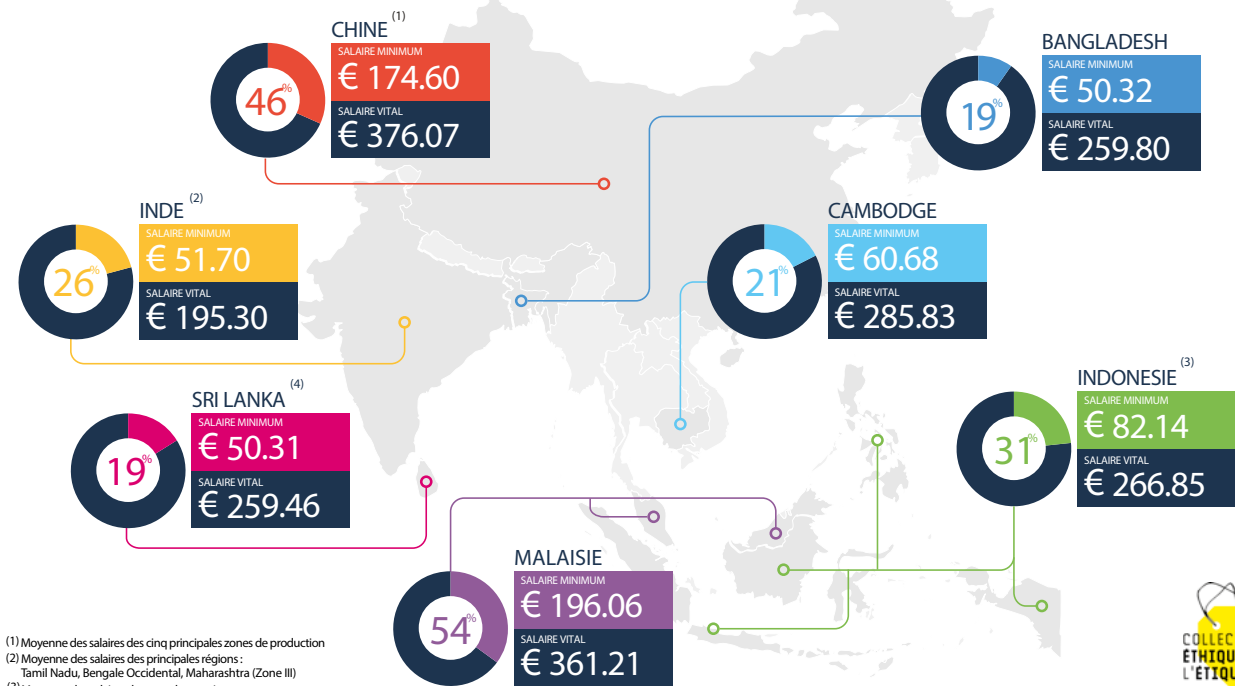
L'Asia Floor Wage Alliance – qui regroupe des syndicats asiatiques, des organisations de défense des travailleurs, des femmes et des droits humains – a mis au point une formule pour calculer le montant du salaire vital en Asie (Asia Floor Wage). Cette méthode de calcul constitue un moyen fiable, réaliste 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 inexistants. 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 :

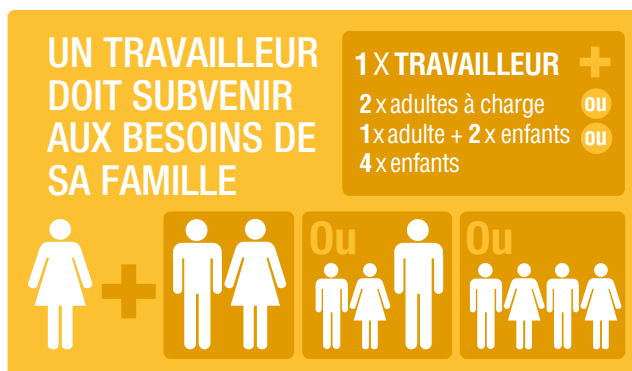
- Tout travailleur doit pouvoir subvenir à ses propres besoins ainsi qu'à ceux de deux autres « unités de consommation » (1 unité de consommation = 1 adulte ou 2 enfants);
- En Asie, les dépenses consacrées à la nourriture représentent la moitié des dépenses du ménage.
- Les besoins quotidiens d'un adulte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