

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.