

Siège (ville, pays):	San Francisco, Etats-Unis
Année de fondation:	1969
Nombre de points de vente:	3276 points de vente dans le monde, dont 3065 commerces de détail au Canada, en Chine, en France, en Irlande, au Japon, en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis (c'est le marché le plus important) ainsi que 211 magasins franchisés dans le monde et des boutiques en ligne dans 90 pays
Nombre d'employé·e·s:	134 000
Propriétaire:	Société anonyme
PDG:	Glenn K. Murphy
Chiffre d'affaires:	11 milliards d'euros, dont 536 millions d'euros gagnés grâce aux ventes en Europe
Bénéfices:	636 millions d'euros
Pays de production:	environ un million d'employé·e·s produisent des marchandises Gap Inc. dans plus de 1200 usines situées dans quelque 50 pays. Au Cambodge, Gap Inc. est le plus gros acheteur pour l'exportation.
Marques que l'entreprise possède:	Gap (y compris Gap, GapKids, babyGap, GapMaternity et GapBody), Banana Republic , Old Navy , Piperlime et Athleta

Gap Inc. est membre des initiatives de vérification multipartites Ethical Trading Initiative (ETI) et Social Accountability International (SAI). Ces deux initiatives prévoient le droit à un salaire de subsistance, mais ne disposent pas d'une définition précise de cette notion.

Position de Gap Inc. par rapport au salaire de subsistance:

En 2006, Gap Inc. reconnaît le droit à un salaire de subsistance (à savoir un salaire pour une semaine de travail normale qui couvre les besoins fondamentaux et laisse une partie du revenu disponible).

En 2007, Gap Inc. veut améliorer ses pratiques en matière d'achats et décide de verser le salaire minimum légal sur sa chaîne de production.

En 2008, l'entreprise annonce qu'elle veut prendre des mesures pour augmenter les salaires, par exemple en améliorant la planification, la productivité et les relations entre employeurs et employé·e·s.

En 2009, elle développe un projet pilote en collaboration avec la fédération internationale des travailleurs du textile (International Textile Garment and Leather Worker's Federation, ITGLWF). Elle constitue un groupe de travail mixte composé de représentant·e·s de la direction, des syndicats ainsi que des travailleurs et travailleuses et étudie des mesures visant à augmenter les salaires au moyen de divers ajustements. Ce projet pilote trouve un écho positif auprès du public.

En 2011, l'entreprise fait machine arrière et annonce à la Clean Clothes Campaign (CCC) que les efforts fournis ne se sont pas révélés très efficaces. Gap Inc. fait valoir que, en raison de la crise économique, elle a désormais d'autres priorités et que ses projets pilotes et ses projets de recherche à long terme ne sont pas réalisables.

En 2012, l'entreprise communique qu'elle veut verser un salaire qui respecte les lois nationales

ainsi que le code de conduite de l'ETI. Selon elle, dans certains cas, les usines contournent les lois nationales et ne paient pas le salaire minimum légal. C'est pourquoi Gap Inc. dit vouloir se concentrer sur ces cas et s'assurer que les usines respectent les lois nationales et le code de conduite de l'entreprise. Ce code n'inclut pas l'obligation de verser un salaire de subsistance.

Au Cambodge, Gap Inc. collabore avec le programme de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) Better factories Cambodia (BFC).

Evaluation de Gap Inc. par la Clean Clothes Campaign (CCC)

Gap Inc. ignore le droit à un salaire de subsistance. Ces dernières années, plusieurs médias et ONG ont mis en lumière de nombreuses violations des droits humains et des droits du travail chez des fournisseurs de Gap Inc. Ce sont les salaires de misère qui, dans la plupart des cas, sont à l'origine des problèmes. Au Cambodge par exemple, 32 employé·e·s d'un fournisseur de Gap se sont écroulé·e·s en 2011 à cause du manque d'air, de la faim et de l'épuisement. Gap Inc. doit enfin reconnaître que les travailleurs et travailleuses de leur chaîne d'approvisionnement vivent, avec leurs revenus, en dessous du seuil de pauvreté et sont contraints de lutter pour leur survie. Gap Inc. doit s'engager à verser un salaire de subsistance et à publier une feuille de route pour la mise en œuvre de cette mesure.

Siège (ville, pays):	Arteixo, Espagne
Année de fondation:	1975 (premier magasin Zara)
Nombre de points de vente:	5527 points de vente (dont 673 magasins franchisés) dans 82 pays.
Nombre d'employé·e·s:	109 512 employé·e·s dans le monde (dont 82% travaillent en Europe et 86% dans des magasins)
Propriétaire:	Société anonyme
PDG:	Pablo Isla Álvarez de Tejera
Chiffre d'affaires:	13,79 milliards d'euros en 2011 Environ 70% du chiffre d'affaires du groupe est réalisé sur le marché européen. La marque principale du groupe, Zara, rapporte environ 65% du chiffre d'affaires dans le monde.
Bénéfices:	1,95 milliards d'euros
Pays de production:	Les marchandises sont produites par 1398 fournisseurs dans 40 pays (625 fournisseurs en Asie, 457 dans l'Union Européenne (UE), 130 en Europe à l'extérieur de l'UE, 122 en Afrique, 64 aux Etats-Unis)
Marques que l'entreprise possède:	Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home (intérieur), Uterqüe, Tempe (chaussures)

Le groupe Inditex est membre de l'initiative de vérification multipartite Ethical Trading Initiative (ETI). Cette initiative reconnaît le droit à un salaire de subsistance, mais elle ne dispose pas d'une définition précise de cette notion.

Position du groupe Inditex par rapport au salaire de subsistance:

En 2001, le groupe Inditex signe un premier code de conduite, qui ne comprend toutefois pas l'obligation de verser un salaire de subsistance.

En 2005, l'entreprise devient membre de l'Ethical Trading Initiative (ETI) et s'engage à respecter le code de conduite de cette initiative.

En 2007, Inditex révisé son code de conduite et se prononce fondamentalement pour le droit à un salaire de subsistance. Elle reste toutefois trop peu précise dans la définition de cette notion. En octobre, elle signe une convention-cadre internationale avec la fédération internationale des travailleurs du textile (International Textile Garment and Leather Worker's Federation, ITGLWF) visant à renforcer les droits syndicaux.

En 2011, l'entreprise signe avec l'ITGLWF une déclaration d'intention pour améliorer les contrôles dans les usines.

Dans la foulée, elle signe en 2012 un protocole d'accord avec l'ITGLWF pour améliorer la participation des syndicats aux contrôles effectués sur toute la chaîne d'approvisionnement du groupe.

Ces dernières années, l'entreprise a fait d'autres efforts en faveur d'un salaire de subsistance. En collaboration avec l'Université de Northumbria, elle a notamment mené des recherches portant sur des modèles de prix pour un salaire de subsistance, renforçant ainsi sa collaboration avec l'ITGLWF, l'ETI et le Pacte Mondial des Nations Unies, qui proposent aussi des éléments pour le calcul du salaire de subsistance. A ses dires, l'entreprise respecte les revendications de l'Asia Floor Wage (AFW) et a pris part à des réunions au Bangladesh.

Au Cambodge, Inditex travaille en collaboration avec le programme de l'Organisation Internationale du Travail, Better Factories Cambodia (BFC).

Evaluation du groupe Inditex par la Clean Clothes Campaign

La convention-cadre internationale signée avec l'ITGLWF, qui vaut pour toute la chaîne de production d'Inditex, est unique dans l'industrie textile et constitue un pas en avant. Avec cette convention, Inditex va plus loin que les contrôles habituellement effectués dans les usines et

place les droits syndicaux au centre de ses préoccupations. Toutefois, jusqu'à présent, cette convention-cadre n'a pas entraîné des améliorations substantielles au niveau des conditions de travail dans les usines, chez les fournisseurs d'Inditex. Bien que le groupe soit membre de différentes initiatives, le seul critère rédhibitoire, dans les contrôles effectués dans les usines, est le non-respect du salaire minimum légal. Alors que les bénéfices du groupe augmentent chaque année, les ouvriers et ouvrières textiles au Cambodge continuent de toucher un salaire de misère chez les fournisseurs d'Inditex. L'entreprise dit placer les consommateurs et consommatrices au centre de toutes les activités du groupe. Il est grand temps qu'Inditex comprenne qu'elle augmenterait la satisfaction de sa clientèle en se préoccupant enfin des ouvriers et ouvrières qui travaillent chez ses fournisseurs et en leur garantissant un salaire de subsistance.

Levi Strauss & Co



LEVI'S®

Siège (ville, pays):	San Francisco, États-Unis
Année de fondation:	1873
Nombre de points de vente:	55 000 points de vente répartis dans 110 pays, parmi lesquels 2300 magasins Levis (Levis en possède env. 500; les 1800 restants sont des entreprises franchisées). En 2011, 43% des bénéfices ont été réalisés en Asie et en Europe; les 57% restants, aux États-Unis.
Nombre d'employé·e·s:	17 000 employé·e·s (dont 9600 aux États-Unis, 4800 en Europe et 2600 dans la région Asie-Pacifique) ainsi que 4500 personnes participant à la production en Pologne, en Turquie, en Afrique du Sud et au Vietnam.
Propriétaire:	Membres et parents de la famille Levi Strauss
PDG:	Chip Bergh
Chiffre d'affaires:	3,5 milliards d'euros, dont environ 839 millions d'euros gagnés en Europe
Bénéfices:	105 millions d'euros
Pays de production:	Les marchandises sont produites dans 797 usines situées dans 47 pays; 12 de ces usines se trouvent au Cambodge
Marques que l'entreprise possède:	Levis, Dockers, Signature by Levi Strauss & Co., dENiZEN

Levi Strauss & Co n'est pas membre d'une initiative de vérification multipartite.

Position de Levi Strauss & Co par rapport au salaire de subsistance

En 1991, Levi Strauss & Co est l'une des premières entreprises textiles au monde à établir un code de conduite. Celui-ci comprend l'obligation de payer le salaire minimum légal ou le salaire habituellement versé dans le secteur. L'entreprise ne s'engage toutefois pas à verser un salaire de subsistance.

En 1999, Levi Strauss & Co devient membre de l'Ethical Trading Initiative (ETI), qu'elle quittera en 2007, parce qu'elle refuse de s'engager, dans son code de conduite, à verser un salaire de subsistance.

En 2011, vingt ans après avoir établi son premier code de conduite, l'entreprise décide qu'elle veut désormais œuvrer, par son activité commerciale, pour le bien-être des travailleurs et travailleuses et élaborer des programmes locaux adaptés à ses usines. Levi Strauss & Co constate notamment que respecter les normes minimales ne suffit pas et que les contrôles effectués n'ont qu'une influence limitée. Quatre ans après son exclusion de l'ETI, l'entreprise argue aussi que travailler avec toutes les parties prenantes est déterminant.

Levi Strauss & Co ne s'engage qu'à payer le salaire minimum légal ou le salaire habituellement en vigueur dans le secteur. Comme mesures pour lutter contre les salaires de misère et les heures supplémentaires excessives, l'entreprise a lancé des programmes visant à augmenter la productivité dans les usines. Elle veut aussi intervenir auprès des gouvernements afin que le salaire minimum légal puisse couvrir les dépenses de base (par exemple au Bangladesh, au Cambodge et au Mexique).

En 2012, Levi Strauss & Co met en route des projets pilotes faits sur mesure pour ses usines au Bangladesh, en Égypte, en Haïti, au Pakistan et au Cambodge afin d'augmenter les performances commerciales des usines et améliorer les conditions de vie des employé·e·s. On ignore toutefois les détails de ces programmes.

Évaluation de Levi Strauss & Co par la Clean Clothes Campaign

Levi Strauss & Co ne s'engage pas sur tous les plans pour l'augmentation des salaires versés. Il est vrai que l'entreprise est intervenue auprès de certains gouvernements, mais elle devrait

soutenir officiellement l'augmentation des salaires minimums légaux à un niveau vital et prendre des mesures concrètes, dans les usines, pour le versement d'un salaire de subsistance. Le seul projet de Levi Strauss & Co portant sur le versement des salaires dont nous avons connaissance se concentre sur la productivité, une approche qui, dans bien des cas, ne fait qu'augmenter la pression sur les employé·e·s. Un véritable engagement de la part de Levi Strauss & Co impliquerait, d'une part, que l'entreprise s'engage à verser un salaire de subsistance et, d'autre part, qu'elle examine, avec un regard critique, les conséquences de ses propres activités commerciales sur les conditions de travail dans les usines. Pour atteindre ces objectifs, il est indispensable que l'entreprise analyse la structure des prix, soutienne et encourage activement la liberté syndicale et collabore avec d'autres grandes marques, avec les travailleurs et travailleuses, ainsi qu'avec les syndicats et les ONG.

Siège (ville, pays):	Stockholm, Suède
Année de fondation:	1947
Nombre de points de vente:	2600 points de vente situés dans 44 pays, dont 266 ouverts en 2011. L'Allemagne compte le réseau de vente le plus dense (377 magasins fin 2011), devant la Grande-Bretagne (192 magasins fin 2011) et la Suède (168 magasins fin 2011).
Nombre d'employé·e·s:	94 000
Propriétaire:	Société anonyme
PDG:	Karl-Johan Persson
Chiffre d'affaires:	15,18 milliards d'euros
Bénéfices:	1,85 milliards d'euros
Pays de production:	En 2011, les marchandises étaient produites dans 1652 usines (y compris sous-traitants). De plus, H&M travaillait avec 747 fournisseurs directs. L'entreprise compte plus de 200 fournisseurs principaux au Bangladesh, en Chine, en Inde et au Cambodge. Ils couvrent ensemble plus de la moitié de la production totale. Au Cambodge, H&M s'approvisionne dans 49 usines. Les marchandises sont produites dans le monde entier, dans quelques 30 pays en Europe et en Asie. Au total, l'entreprise emploie plus d'un million de personnes dans ses usines.

Marques que l'entreprise possède: H&M, COS, Monki, Weekday, Cheap Monday

Depuis 2006, H&M est membre de l'initiative de vérification multipartite Fair Labor Association (FLA), mais uniquement en ce qui concerne ses activités en Chine et en Turquie. La FLA n'exige pas de ses membres le versement d'un salaire de subsistance.

Position de H&M par rapport au salaire de subsistance

Depuis 2005, H&M prend part au programme intitulé Better Factory Programm Cambodia (BFC), organisé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), et participe chaque année à deux conférences. Depuis 2008, l'entreprise laisse le BFC mener une partie de ses contrôles.

Depuis 2006, H&M est membre de la Fair Labor Association (FLA), mais cela ne concerne que ses activités commerciales en Chine et en Turquie.

Depuis 2011, elle est aussi membre du Fair Wage Networks (FWN), qui réunit différentes parties prenantes et vise à augmenter les salaires.

H&M veut s'engager au niveau politique pour un ajustement des salaires et la promotion de la liberté syndicale. L'entreprise souhaite pour cela intervenir auprès des gouvernements.

Le code de conduite de H&M n'inclut pas l'obligation de verser un salaire de subsistance. Les centaines d'audits effectués chaque année par H&M ne prennent pas en compte le niveau des salaires chez les fournisseurs et l'entreprise ne récompense donc pas ceux qui paient le mieux leurs employé·e·s (par exemple en leur confiant des mandats plus importants).

Evaluation de H&M par la Clean Clothes Campaign (CCC)

Dans ses propos, l'entreprise se montre relativement ouverte face aux revendications de la Clean Clothes Campaign (CCC). Dans les faits, toutefois, elle n'adapte pas ses activités commerciales pour verser un salaire de subsistance.

H&M a récemment rencontré le premier ministre du Bangladesh, à qui elle a demandé un ajustement des salaires, sans toutefois préciser que ceux-ci devraient être élevés au niveau du salaire de subsistance. L'entreprise a seulement demandé qu'ils soient adaptés chaque année en fonction de l'inflation. Autant dire qu'il s'agit d'une goutte d'eau dans l'océan, qui ne contribuera pas à sortir de la misère les ouvriers et ouvrières du secteur textile. Pour d'autres pays, comme le Cambodge, où il y a actuellement peu de désordres sociaux, H&M ne se prononce pas sur d'éventuels ajustements des salaires.

La Fair Wage Networks (FWN), dont est membre H&M – une info que l'entreprise

communiqué efficacement dans les médias –, ne fixe pas clairement le montant du salaire de subsistance et ses membres ne s'engagent pas à prendre des mesures concrètes, quelles qu'elles soient, pour élever les salaires à un niveau qui permettrait aux travailleurs et travailleuses de couvrir leurs besoins de base.

Bien que le programme Better Factories Cambodia (BFC) soit présent au Cambodge depuis dix ans et soit à l'origine de certaines évolutions positives, les salaires versés aux couturières cambodgiennes, corrigés de l'inflation, ont diminué de 14% depuis 2000. Faute de moyens suffisants pour se nourrir, de nombreuses ouvrières textiles sont sous-alimentées. En 2011 et 2012, des dizaines, voire des centaines d'employé·e·s se sont effondré·e·s de faim et d'épuisement dans différentes usines de fournisseurs de H&M au Cambodge. En 2010, suite à la grève menée par plus de 200 000 travailleurs et travailleuses cambodgiens du secteur pour exiger une augmentation des salaires, deux fournisseurs de H&M ont procédé à des licenciements massifs.

H&M soutient que c'est au gouvernement de fixer les salaires en marché ouvert. Au Bangladesh l'enseigne a plaidé auprès du gouvernement pour augmenter les salaires. H&M est en outre l'une des 13 marques, qui à notre connaissance, ont envoyé en juillet dernier une lettre aux autorités cambodgiennes, demandant une rencontre pour discuter des mesures visant à rétablir la stabilité dans l'industrie du vêtement, et sa réputation ; notamment autour des éléments suivants : signature d'un nouveau protocole d'entente, mécanismes efficaces de résolution des différends, mesures visant à prévenir le travail des enfants.