

# WE FASHION

Brands: WE, Blue Ridge

- **Filières d'approvisionnement** : 78 fournisseurs de premier rang, 138 fournisseurs sous-traitants. WE Europe ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine (25 %), autres (75 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 460 millions
- **Bénéfice 2012** : € -75 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 2 617
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 233 magasins en Europe



## POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Nous appliquons le Code de conduite du BSCI (Business Social Compliance Initiative) dans nos filières d'approvisionnement internationales. Ce code impose le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire minimum légal devrait être fixé à un niveau qui permette de couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de fournir un revenu discrétionnaire. »

« Nous pensons qu'il est essentiel de souligner l'importance d'une approche globale sur la question d'une rémunération équitable pour les travailleurs. Dans ce contexte, il est important de traiter les aspects qualitatifs et quantitatifs des salaires [...] tels que le mode de paiement, le délai et le caractère formel du paiement, la prise en compte dans le niveau du salaire des compétences et du niveau d'éducation du travailleur, et l'égalité de traitement pour les employés travaillant à plein-temps, mi-temps ou à la pièce. »

## NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Tout comme Lidl, Aldi et d'autres, WE n'a fait que nous répéter la réponse fournie par le BSCI sans autre engagement en la matière. Très peu d'éléments ont été fournis concernant les efforts faits pour remédier à l'insuffisance des salaires. Rien dans les réponses fournies par WE n'indique un engagement sérieux pour affronter la nécessité d'augmenter les rémunérations au niveau d'un salaire vital.

## EN DÉTAILS

### L'entreprise dispose-t-elle d'un référentiel de salaire vital accessible au public ?

Non.

# WE FASHION

## EN DÉTAILS

---

### L'entreprise dispose-t-elle d'un référentiel de salaire vital accessible au public ?

Non.

### Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

WE Europe déclare que : « Fournir des informations sur les droits et libertés des travailleurs est une exigence du code de conduite du BSCI. »

Des formations pour les travailleurs ou les fournisseurs sont disponibles auprès du BSCI, mais WE n'assure pas de suivi ni n'encourage spécifiquement ses fournisseurs à y participer.

### Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Aucun travail sur les pratiques d'achat n'a été mentionné.

Sur la question des référentiels de salaire vital, WE déclare : « Le calcul du salaire vital local fait partie de l'audit du BSCI et est effectué selon la méthodologie SA8000. Ce calcul est utilisé pour l'analyse des lacunes et dans les plans d'actions correctives envoyés aux fournisseurs après chaque audit du BSCI. Ces plans indiquent les mesures à prendre afin d'atteindre le niveau du salaire vital. »

### Dialogue et collaboration

WE participe à une initiative néerlandaise pour rendre le secteur du textile plus durable.

WE a évoqué sa participation à l'Accord sur la sécurité des bâtiments d'usine au Bangladesh, qui n'est toutefois pas un projet traitant de questions salariales.

### Stratégie vers un salaire vital

WE déclare : « Le paiement d'un salaire vital est un objectif à long terme qui fait l'objet d'un travail au niveau des usines. Nous travaillons individuellement avec chaque fournisseur par l'intermédiaire du BSCI, car certains sont plus près d'atteindre l'objectif du salaire vital ou plus aptes à y arriver que d'autres pour lesquels

différentes mesures et interventions sont nécessaires. La stratégie préconisée par le BSCI consiste en une démarche par paliers. »

« Le BSCI participe activement au Fair Wage Network de l'OIT et croit en une approche holistique pour améliorer les conditions de travail et les pratiques de rémunération des travailleurs. »

## NOTRE COMMENTAIRE

---

Il est inacceptable que WE Europe se réfère essentiellement et de manière répétée à sa participation au BSCI pour démontrer une diligence raisonnable en matière de droits humains. Selon nous, l'approche du BSCI manque totalement d'engagement tant au niveau des moyens que des implications financières qui découleraient d'une volonté de combattre les salaires trop faibles.

Nous pensons qu'en se concentrant sur « les aspects qualitatifs et quantitatifs » des salaires, le BSCI fait fausse route. Payer les travailleurs à temps et s'assurer que les salaires reflètent leurs compétences est certes important, mais le principal problème que rencontrent les travailleurs est qu'ils ne gagnent pas suffisamment pour couvrir leurs besoins fondamentaux tels que par exemple et tout simplement acheter des chaussures à leurs enfants. Au cours des manifestations de plus en plus fréquentes qui ont lieu dans les pays de production de vêtements, les travailleurs revendiquent une amélioration quantitative de salaire. L'attention portée aux autres aspects du paiement des salaires ne doit pas détourner de la nécessité urgente de lutter contre la pauvreté des travailleurs. Si les fournisseurs reçoivent une liste de 12 démarches à réaliser, dont une seule concerne l'augmentation des salaires, ils commenceront par les 11 autres.

WE devrait assumer ses responsabilités dans ses filières mondiales d'approvisionnement, et s'assurer que les droits de tous les travailleurs y sont respectés.