



# Dix recommandations pour un salaire de subsistance

IL EST CLAIR QU'INSTAURER DES SALAIRES PERMETTANT DE COUVRIR LES BESOINS DE BASE DES OUVRIÈRES ET DE LEUR FAMILLE NE SE FAIT PAS DU JOUR AU LENDEMAIN. L'AWF A ÉDICTÉ UNE FEUILLE DE ROUTE POUR LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE MESURE ESSENTIELLE, DIX RECOMMANDATIONS COMPLÉMENTAIRES ET INDISPENSABLES À L'INTENTION DES ENTREPRISES TEXTILES.

Sources : Miller, D. *Towards sustainable labour costing in UK fashion retail: a report for ActionAid UK*, ActionAid UK, London, à paraître ; *Route map to an Asia Floor Wage: 10 Recommendations to Brands and Retailers*, Asian Floor Wage Campaign, septembre 2010.

**1** Inscrire, dans le code de conduite de l'entreprise, l'obligation de verser un salaire de subsistance à tous les ouvriers de la chaîne d'approvisionnement.

Aucune entreprise ne peut se réclamer d'une véritable éthique si les salaires versés ne couvrent pas les besoins de base des personnes impliquées dans la production et ceux de leur famille. Les marques doivent donc commencer par reconnaître l'importance d'un salaire de subsistance pour tous et l'ancrer dans la politique d'entreprise. En inscrivant cette obligation dans leur code de conduite, les entreprises prennent un engagement clair et le mettent à l'agenda de leurs dirigeants.

**2** Reconnaître explicitement, dans le code de conduite, le droit d'association sur tous les sites de production de la chaîne d'approvisionnement.

Le respect et la promotion des libertés d'association et de négociation sont des prérequis indispensables à la mise en place d'un salaire de subsistance, selon le modèle de l'AWF. Pour l'OIT, il s'agit en effet de droits « habitants », c'est-

à-dire qui permettent aux employés d'améliorer d'autres aspects des droits du travail – les conditions salariales notamment. Une entreprise qui s'engage à respecter ces droits fondamentaux doit le communiquer de manière explicite aux ouvrières et aux dirigeants de l'usine, par le biais d'un texte officiel publié dans la langue maternelle de toutes les personnes concernées. L'entreprise doit indiquer clairement que les employés syndiqués ne feront l'objet d'aucune discrimination, et que des salaires plus élevés ne conduiront pas à la délocalisation.

**3 Dialoguer avec les organisations partenaires locales de l'AFW.** Bien qu'il s'agisse des premiers concernés, les employés ne sont que rarement consultés sur la mise en œuvre du code de conduite et les programmes de monitoring. Il n'existe, en effet, aucun espace de dialogue clair entre le personnel et les dirigeants, un manque fondamental de participation qui met fortement en cause la crédibilité de ces programmes. L'AFW invite les entreprises à prendre des mesures concrètes pour la mise en œuvre d'un salaire de subsistance, en collaboration avec les organisations partenaires de la campagne et toutes les parties prenantes. Les marques peuvent agir au niveau de leurs fournisseurs, en aidant à instaurer un dialogue entre les délégations de travailleurs et les dirigeants des usines. Elles peuvent également entrer en contact avec les comités et le secrétariat de l'AFW.

**4 Reconnaître officiellement le salaire établi par l'AFW, qui doit servir de référence pour le calcul du salaire de subsistance.** L'AFW propose un outil de calcul solide permettant de présenter des revendications salariales concrètes. Les entreprises qui désirent instaurer un salaire de subsistance doivent reconnaître publiquement le modèle de l'AFW comme méthode de calcul des salaires en Asie. Concrètement, les entreprises doivent commencer par rassembler des informations sur leurs sous-traitants, afin de déterminer les niveaux de salaires pratiqués dans les usines (salaire minimum légal, salaire d'usage dans l'industrie, salaire déterminé par des négociations collectives) et les comparer à l'indice de référence établi par l'AFW. Il s'agit ensuite d'utiliser ces

données comme « levier », afin que des mesures sur place soient prises.

**5 Adapter les politiques d'achat et de prix de l'entreprise, afin que le paiement d'un salaire de subsistance dans les usines soit possible.** Les relations commerciales inégales entre les entreprises et leurs fournisseurs posent de nombreux problèmes, qui contreviennent à la garantie de bonnes conditions de travail. Les entreprises tendent à ignorer le coût effectif du travail humain. Elles achètent la marchandise à des prix dérisoires qui empêchent l'instauration d'un salaire de subsistance. De plus, les délais de livraison sont si courts qu'ils entraînent un nombre excessif d'heures supplémentaires. Les entreprises doivent calculer la répercussion du paiement d'un salaire de subsistance sur les coûts effectifs de la main-d'œuvre par article et le fixer séparément dans le contrat de vente. Elles doivent établir des relations à long terme avec les fournisseurs, qui doivent être informés de cette volonté. Pour finir, il s'agit de privilégier les fournisseurs qui garantissent le paiement d'un salaire de subsistance.

**6 S'engager aux côtés de l'AFW, des fournisseurs et des organisations locales de défense des droits du travail pour la mise en place de projets pilotes.** La mise en œuvre d'un salaire de subsistance nécessite la collaboration de toutes les entreprises qui se fournissent auprès d'une même usine. Elles doivent mener des projets pilotes communs, afin de mettre en place des mécanismes qui garantiront qu'un prix d'achat plus élevé conduise réellement à une augmentation salariale pour les employés. Les entreprises et leurs fournisseurs doivent travailler ensemble. Les fournisseurs ne doivent pas être les seuls à porter la responsabilité d'une augmentation de la production ou à assumer une réduction supplémentaire de leurs marges.

**7 Adresser une lettre aux gouvernements des pays producteurs, afin d'exprimer le soutien de l'entreprise au salaire de subsistance défini par l'AFW et sa nécessité.** Le salaire minimum légal devrait correspondre au salaire de subsistance, ce qui est loin d'être le cas en Asie. Il est impératif que

les entreprises manifestant officiellement leur soutien à l'augmentation du salaire minimum et encouragent, au niveau national, la mise en place d'un salaire de subsistance. Elles doivent également garantir qu'une telle augmentation ne conduira pas à une délocalisation de leurs sites de production.

**8 Communiquer de manière transparente les informations relatives aux différents lieux de production et aux pratiques de l'entreprise.** La transparence sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement est la base d'une amélioration des conditions de travail. Pourtant, il est rare qu'une entreprise donne des informations précises sur ses objectifs. La plupart des entreprises ne communiquent pas leurs lieux de production et ne publient pas les résultats des audits réalisées par des syndicats et des délégations ouvrières. Pour que le salaire de subsistance proposé par l'AFW puisse être mis en œuvre avec succès, il est indispensable que les entreprises fassent preuve de davantage de transparence.

**9 Collaborer avec d'autres entreprises et des initiatives de vérification multipartites.** Les entreprises devraient se regrouper et s'engager conjointement pour garantir de meilleures conditions de travail dans les usines. Lors de la mise en place du salaire de subsistance, il est indispensable que les entreprises adhèrent à des initiatives de vérification multipartites, telles que l'Ethical Trading Initiative (ETI) ou la Fair Wear Foundation (FWF). Ces deux initiatives disposent d'une solide expérience pratique et connaissent les difficultés pouvant survenir lors de l'instauration d'un salaire de subsistance. Elles peuvent ainsi favoriser le dialogue entre les différentes parties prenantes.

**10 Etablir un calendrier détaillé pour l'application des augmentations salariales et le paiement d'un salaire de subsistance.** L'instauration d'un salaire de subsistance est un long processus. Les entreprises doivent établir et publier un plan d'action détaillé, avec un calendrier précis pour les années à venir.