

Travail et salaires dans l'industrie textile

LEXIQUE

Dans l'industrie textile, on parle généralement de trois types de niveaux de salaires. La plupart des entreprises ne s'engagent aujourd'hui qu'à verser le salaire minimum légal.

1. SALAIRE MINIMUM LÉGAL

Ce niveau de salaire est inscrit dans la loi et donc clairement défini. Il varie généralement entre les différents secteurs et les différentes régions au sein d'un même pays. Dans les pays producteurs de textile, le salaire minimum légal est nettement inférieur au minimum vital et n'est souvent pas adapté au renchérissement annuel.

2. SALAIRE STANDARD DANS L'INDUSTRIE

Ce niveau de salaire est la moyenne des salaires versés dans une région et un secteur d'industrie spécifiques. Ce salaire tient donc compte, dans une certaine mesure, des différences régionales en matière de coût de la vie, mais il est généralement aussi nettement inférieur au minimum vital.

3. SALAIRE VITAL

Le droit à un salaire vital est inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, à l'article 23, alinéa 3 : 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.¹

QU'EST-CE QU'UN SALAIRE VITAL ?

Sur la base de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des textes de l'OIT, la Campagne Clean Clothes définit le salaire vital comme un salaire qui :

- s'applique à tous les travailleurs et toutes les travailleuses (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 ;
- est composé d'un salaire de base pour une semaine de travail standard, paiement d'allocations, de primes ou d'heures supplémentaires non compris ;
- couvre les besoins élémentaires de l'employé-e et de sa famille, en supposant qu'une famille soit constituée de deux adultes et de deux enfants ;
- laisse à l'employé-e une part de revenu discrétionnaire, le montant de ce revenu représentant au moins 10 % du montant nécessaire à ses besoins élémentaires.

Les modèles utilisés par l'Asia Floor Wage (AFW)² pour calculer le salaire vital en Asie constituent un exemple de l'application de ces critères. Ils démontrent que, contrairement aux affirmations l'industrie textile, un salaire vital peut être garanti dans le secteur de l'habillement.

LES DROITS HUMAINS SYSTÉMATIQUEMENT BAFOUÉS

Dans le monde, 60 à 75 millions de personnes travaillent dans les industries textile et vestimentaire ainsi que dans la fabrication de chaussures. La vaste majorité d'entre elles ne perçoivent pas un salaire vital et vivent dans une situation de pauvreté extrême. Refuser de verser à ces personnes un salaire vital s'apparente à une violation de droits humains. De nombreuses grandes entreprises de la mode ont leur siège en Suisse, et c'est là qu'elles planifient leurs activités commerciales dans le monde entier. La plupart de ces entreprises ne s'engagent pas à verser un salaire vital et font des affaires sur trois plans : dans les pays producteurs, elles bénéficient de prix d'achat très bas dans les usines ; en Suisse, elles profitent d'une part de marchés lucratifs pour écouler leurs produits et, d'autre part, de taux d'imposition intéressants.

¹ L'Organisation internationale du Travail (OIT) de l'ONU a inscrit le droit à un salaire vital dans diverses conventions, notamment : les conventions 131 et 156 et les recommandations 131 et 135 ; la Constitution de l'OIT de 1919 ; la Déclaration de

Philadelphie de 1944 ; et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008.

² Pour plus d'informations :


publiceye.ch/fr/thematiques/vetements/salaire-vital/asia-floor-wage-campaign

Le salaire vital


Les bases de calcul de l'Asia Floor Wage (AFW) sont les suivantes :

Un travailleur doit subvenir aux besoins de sa famille

1 travailleur

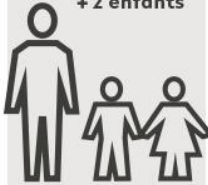


+ 2 adultes à charge




ou

+ 1 adulte + 2 enfants




ou

+ 4 enfants




50%




du salaire mensuel part dans la nourriture, sur une base de 3000 calories par jour par adulte.

40%



pour les vêtements, le loyer, les transports, la scolarité des enfants, les soins de santé.

10%



est consacré au revenu discrétionnaire (loisirs, épargne, pension ou en prévision de perte du revenu principal).

@asia.floorwage.org

LE SALAIRE MINIMUM NE SUFFIT PAS

Les données montrent que la vaste majorité des employées de l'industrie textile mondiale perçoivent seulement le salaire minimum légal, et que certaines d'entre elles perçoivent encore moins.

La comparaison montre que les salaires minimums sont trop bas pour permettre aux travailleuses de s'extraire de la pauvreté. Ils devraient être deux à cinq fois plus élevés pour atteindre le niveau du salaire vital. En Inde par exemple, le salaire minimum ne s'élève qu'à la moitié des revendications syndicales. Pour atteindre le niveau de l'Asia Floor Wage (AFW), il devrait être multiplié par trois.

Le salaire vital est un droit humain et il ne doit pas être assimilé au salaire minimum légal. Selon les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les entreprises ont la responsabilité de le garantir. Elles ne peuvent pas se référer au salaire minimum national et rejeter la responsabilité sur l'État concerné, ni se contenter d'affirmer qu'il n'existe pas de base de calcul reconnue pour le salaire vital.

LE SALAIRE VITAL : UNE CLÉ POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIGNES

Les grandes marques enregistrent chaque année des millions de chiffre d'affaires et exercent un contrôle

sur les chaînes de valeur. Elles peuvent rapidement relocaliser leurs lieux de production et choisir entre plusieurs pays à bas salaires. Elles dictent les prix, les volumes et les exigences de qualité, sans devoir se soucier des conséquences de leurs stratégies d'achat sur les fournisseurs et sur les conditions de travail du personnel. Le modèle d'affaires dominant entraîne un nivellement par le bas qui met en concurrence les pays et les fournisseurs. En raison de l'énorme pression sur les prix et les salaires, presque toutes les initiatives de lutte contre les salaires de misère ont échoué. Le modèle d'affaires des entreprises et le déséquilibre des pouvoirs qui l'accompagne sont la véritable raison pour laquelle les employées continuent de vivre dans la pauvreté.

Les salaires insuffisants pour vivre sont étroitement liés à d'autres problèmes du secteur, tels que le temps de travail excessif, les mauvaises conditions de logement, la dénutrition et malnutrition, les problèmes de santé et le risque de travail des enfants. Le niveau des salaires est donc aussi un indicateur significatif des mesures prises par les entreprises pour permettre aux personnes qui fabriquent nos vêtements de vivre dans la dignité.



Les échelles salariales présentent le salaire minimum légal en vigueur (première ligne) par rapport au salaire minimum légal revendiqué par les syndicats (deuxième ligne), à l'exception de la Chine) et au salaire vital (troisième ligne).

Source : Rapport « Un salaire vital dans l'industrie textile mondiale » (2019) ; publiceye.ch/evaluation2019

MADE IN EUROPE

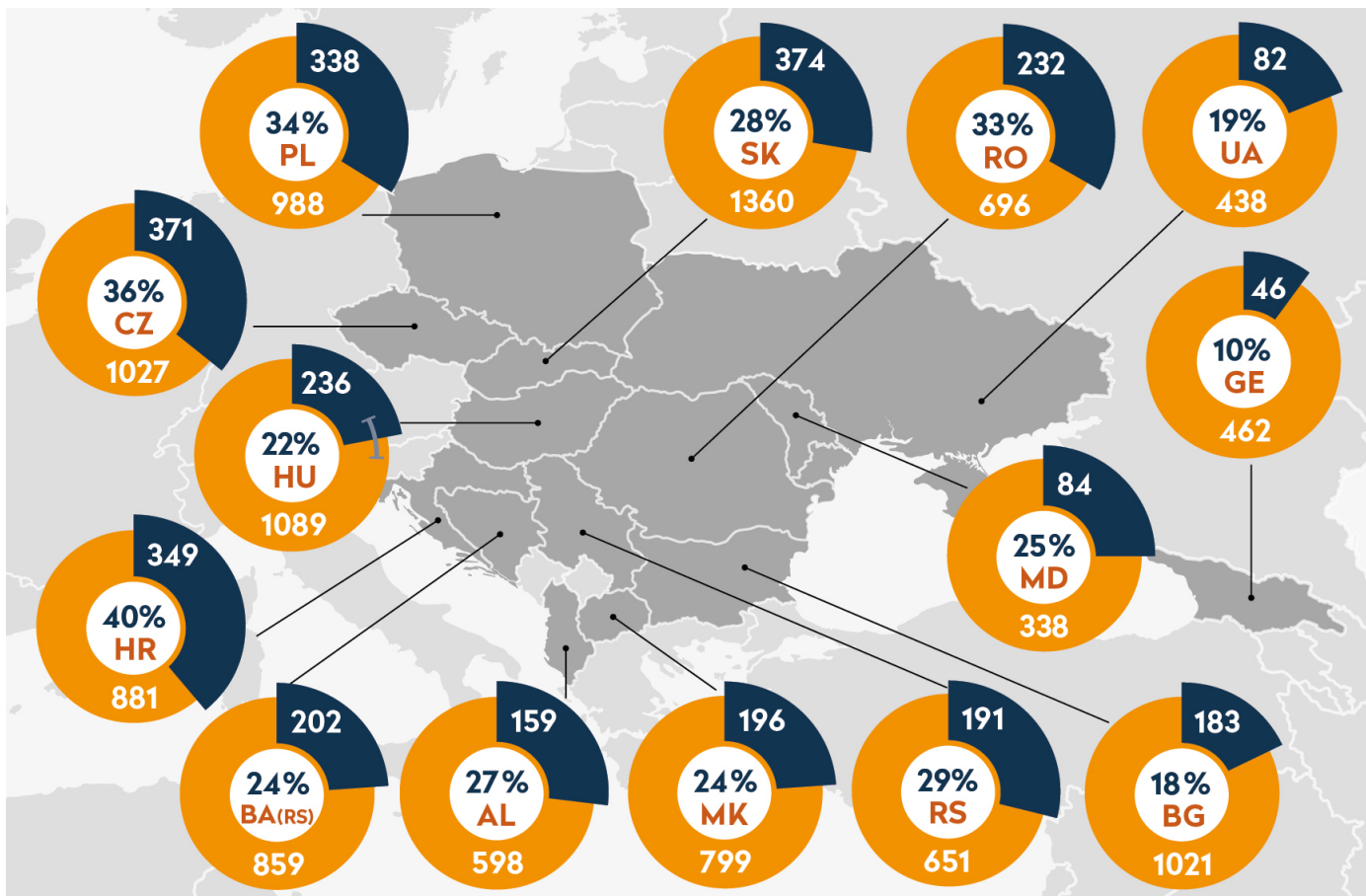
Dans les pays d'Europe de l'Est et du Sud et en Turquie, la situation salaire n'est pas meilleure. Le salaire minimum légal est également nettement inférieur au minimum vital. Pour pouvoir survivre dans cette situation de pauvreté, les travailleuses font des heures supplémentaires, ont un second emploi, pratiquent l'agriculture de subsistance, s'endettent ou vivent en « mode survie » : elles et leur famille économisent par exemple sur les frais médicaux, l'alimentation et le chauffage, et elles ne prennent pas de congé ou de temps de détente.

Le rapport « Europe's Sweatshops » de la Campagne Clean Clothes décrit les graves abus sur les chaînes d'approvisionnement de grandes marques internationales en Europe de l'Est et du Sud-est. La CCC a interrogé plus d'une centaine d'ouvriers et ouvrières dans des usines de chaussures et de vêtements en Hongrie, en Serbie et en Ukraine. Les faits mis en lumière sont inquiétants : le personnel doit s'éreinter au quotidien pour pouvoir remplir les objectifs de production. En dépit des heures supplémentaires excessives auxquelles elles sont contraintes, les couturières – souvent expérimentées et avec un bon niveau de formation – gagnent à peine plus que le salaire minimum légal. Les pays d'Europe de l'Est et du Sud-est sont ainsi devenus des destinations privilégiées de l'industrie vestimentaire en raison des salaires très bas qui y sont pratiqués. De

nombreuses marques ont même fait du « Made in Europe » un argument de vente, en suggérant que les conditions de travail y sont équitables. Mais la réalité est bien différente : la plupart des 1,7 million d'ouvriers et ouvrières qui travaillent dans l'industrie textile en Europe vivent dans la pauvreté et doivent s'endetter pour survivre.

Dans ces pays, le salaire minimum légal est très bas, entre 89 euros en Ukraine et 374 euros en Slovaquie. Pour toucher un salaire vital, qui couvrirait leurs besoins de base ainsi que ceux de leur famille, les couturières devraient gagner jusqu'à cinq fois plus, soit 438 euros en Ukraine.

De nombreuses couturières interrogées se plaignent aussi de la chaleur et des produits chimiques dangereux. Elles dénoncent les heures supplémentaires non payées ainsi que le manque de respect de leurs chefs. Il règne dans les usines un climat de peur, nourri par les menaces constantes de licenciement et de délocalisation. Les marques internationales profitent des salaires de misère dans cette région. Les fabriques visitées produisent principalement pour Benetton, Esprit, GEOX, Triumph et Vero Moda. La Campagne Clean Clothes demande à ces entreprises de garantir enfin le versement d'un salaire vital sur leurs chaînes d'approvisionnement et de travailler avec leurs fournisseurs pour mettre un terme à ces abus inacceptables.



Le salaire minimum, nettement inférieur au niveau vital. En bleu : le salaire minimum vital net*. En orange : le niveau estimé du salaire vital selon les témoignages de travailleurs et travailleuses*. Pourcentage : salaire minimum légal net par rapport au niveau estimé du salaire vital.*³

³ * **Notes** : salaire minimum légal net en octobre 2017, sauf mention contraire ci-dessous. Estimations du salaire vital en 2017 (Albanie, Macédoine du Nord, Serbie, Ukraine), 2016 (Bosnie-et-Herzégovine, Hongrie, Pologne, Roumanie, Slovaquie), 2015 (Tchéquie) ou 2013 (Bulgarie, Croatie, Géorgie, Moldavie). Taux de change en vigueur le 1^{er} octobre 2017. **Tchéquie** : le salaire net varie en fonction du statut familial et peut être plus élevé. Le salaire minimum net indiqué ici s'applique à un travailleur ou une travailleuse sans enfant. **Bosnie-et-Herzégovine** : il ne peut être exclu qu'un salaire minimum plus faible soit applicable dans le secteur de l'habillement en raison d'une convention sectorielle. **Géorgie** : il

n'existe pas de salaire minimum réaliste pour le secteur. Le chiffre indiqué ici est le salaire minimum brut pour le secteur public (135 GEL). Le salaire minimum pour le secteur privé est seulement de 20 GEL = 7 EUR.

Hongrie : estimations du salaire minimum net et du salaire vital en 2016. Les estimations du salaire vital selon des travailleurs et travailleuses oscillent entre 300 000 et 400 000 HUF. Pour ce calcul, une moyenne de 340 000 a été utilisée.

Campagne Clean Clothes (2020) : valeur de référence pour un salaire vital en Europe.

LE DÉBAT SUR LES SALAIRES AUJOURD'HUI

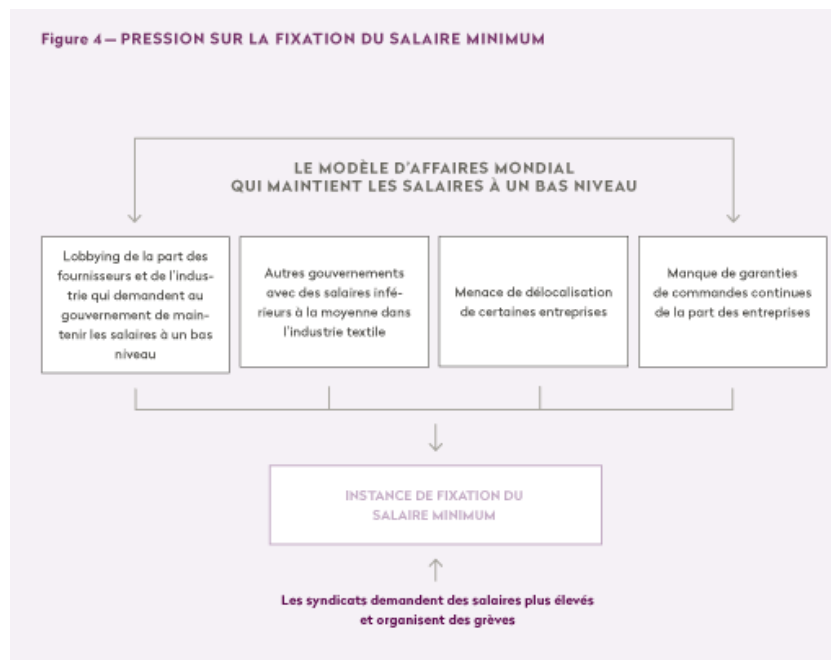
LES OUTILS PERMETTANT DE COMBLER LES ÉCARTS DE SALAIRES – ET LEURS LIMITES

Les salaires des travailleuses de l'industrie textile ne sont déjà pas assez élevés pour vivre alors que le coût de la vie continue d'augmenter. Le modèle d'affaires dominant dans le secteur s'appuyant sur de bas salaires, ceux-ci sont constamment soumis à une forte pression. Les mécanismes actuels de fixation des salaires – fixation du salaire minimum et négociations salariales collectives (conventions collectives) –, tout comme les initiatives volontaires d'entreprises et de normalisation, atteignent leurs limites quand il s'agit de garantir un salaire vital.

LA FIXATION DU SALAIRE MINIMUM

Bien que les gouvernements soient tenus, en vertu des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), de fixer un salaire minimum qui permette de subvenir à ses besoins, le salaire minimum est trop bas pour pouvoir en vivre dans la plupart des pays producteurs. Cela est principalement dû à la concurrence entre les lieux de production : l'industrie textile est extrêmement mobile et les enseignes de la mode peuvent choisir entre les pays à plus bas salaires. Les gouvernements sont donc en concurrence pour attirer des entreprises internationales et beaucoup d'entre eux maintiennent donc leurs salaires aussi bas que possible. Les associations locales d'entreprises font pression sur les gouvernements en menaçant de fermer des usines et de licencier.

Les instances chargées de la fixation du salaire minimum sont la plupart du temps trop faibles pour résister à cette pression. Même les enseignes de la mode (qui sont de fait le patron économique du secteur) ne participent pas à ces négociations. Cela permet d'une part aux enseignes de se dédouaner de toute responsabilité, et d'autre part aux propriétaires des fabriques d'affirmer qu'une augmentation des salaires – même infime – serait intenable sans une augmentation correspondante des prix payés par les entreprises. Peu de preuves de cette affirmation ont été présentées jusqu'à présent.



Dans le modèle d'affaires international, quatre facteurs ont une incidence négative sur le niveau du salaire minimum légal : la pression de la concurrence entre les pays, le travail de lobbying des acteurs économiques sur les responsables politiques, une forte mobilité des sites de production, un manque de continuité dans les relations entre les usines et leurs clients. Les syndicats luttent quant à eux pour une augmentation du salaire minimum légal.

CONVENTIONS COLLECTIVES : LES PARTENAIRES LES PLUS IMPORTANTS SONT ABSENTS DE LA TABLE DES NÉGOCIATIONS

Parmi les obstacles aux conventions collectives figure notamment le fait que les employeurs ne sont pas assez disposés à négocier, et le niveau d'organisation syndicale est trop faible pour les convaincre de s'asseoir à la table des négociations. Quand des négociations ont toutefois lieu, la marge de manœuvre est souvent insuffisante pour obtenir des augmentations salariales significatives, et des variations de prix minimales peuvent déjà s'avérer décisives. Enfin, l'ampleur des écarts de salaires rend quasiment impossible d'atteindre le niveau du salaire vital en se reposant uniquement sur des conventions collectives : cela signifie qu'il faudrait plusieurs tours de négociations réussies avant d'atteindre le niveau du salaire vital, ce qui pourrait durer des décennies même dans le meilleur des cas.

Mais un autre obstacle est encore plus décisif : jusqu'à présent, les grandes marques ne sont pas contraintes juridiquement de participer aux négociations salariales collectives, alors qu'elles sont de fait les principaux employeurs de l'industrie textile. Les négociations collectives entre le personnel et son employeur direct sont importantes, mais dans l'actuelle économie mondialisée, les négociations d'accords juridiquement contraignants doivent impliquer les grandes marques pour qu'elles s'engagent à garantir le versement d'un salaire vital et adaptent leurs prix d'achat et leurs pratiques de passation de marchés afin de ménager une marge de manœuvre pour des augmentations de salaires correspondantes au niveau des fabriques.

LES INITIATIVES MULTIPARTITES VOLONTAIRES

Les enseignes de la mode ont la responsabilité de garantir le versement d'un salaire vital sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement. Nous avons démontré que les entreprises font souvent partie du problème plutôt que de la solution, puisqu'elles jouent de la concurrence entre les fabriques et pays de production, ne s'engagent pas clairement et publiquement pour une augmentation des salaires dans le cadre des négociations salariales, et ne donnent aucune garantie de paiement de prix d'achat équitables. Mais les entreprises auraient le pouvoir d'initier de véritables changements pour les travailleuses qui fabriquent leurs vêtements. Toutefois, les initiatives volontaires à travers lesquelles elles ont promis d'aborder la question des salaires n'ont jusqu'à présent eu que des résultats très modestes. Pour apporter des résultats probants en matière d'augmentation des salaires, elles devraient obliger leurs membres à prendre des mesures plus efficaces pour garantir le versement d'un salaire vital.

OÙ EN SONT LES ENSEIGNES DE LA MODE EN MATIÈRE DE SALAIRE VITAL ?

Bien que de plus en plus d'enseignes de la mode promettent sur le papier le versement d'un salaire vital, rares sont encore les travailleurs et travailleuses des chaînes d'approvisionnement des entreprises étudiées qui perçoivent un salaire suffisant pour pouvoir vivre dans la dignité. Tel est, en deux mots, le bilan sans appel d'une enquête effectuée en 2019 par Public Eye auprès de 45 enseignes internationales de la mode. Cette étude⁴ montre la situation actuelle de l'industrie de la mode et de certaines de ses entreprises vis-à-vis du salaire vital, et présente les progrès concrets qui doivent enfin être réalisés dans le secteur.

Notre conclusion : certaines entreprises en font certes plus que d'autres pour améliorer les pratiques

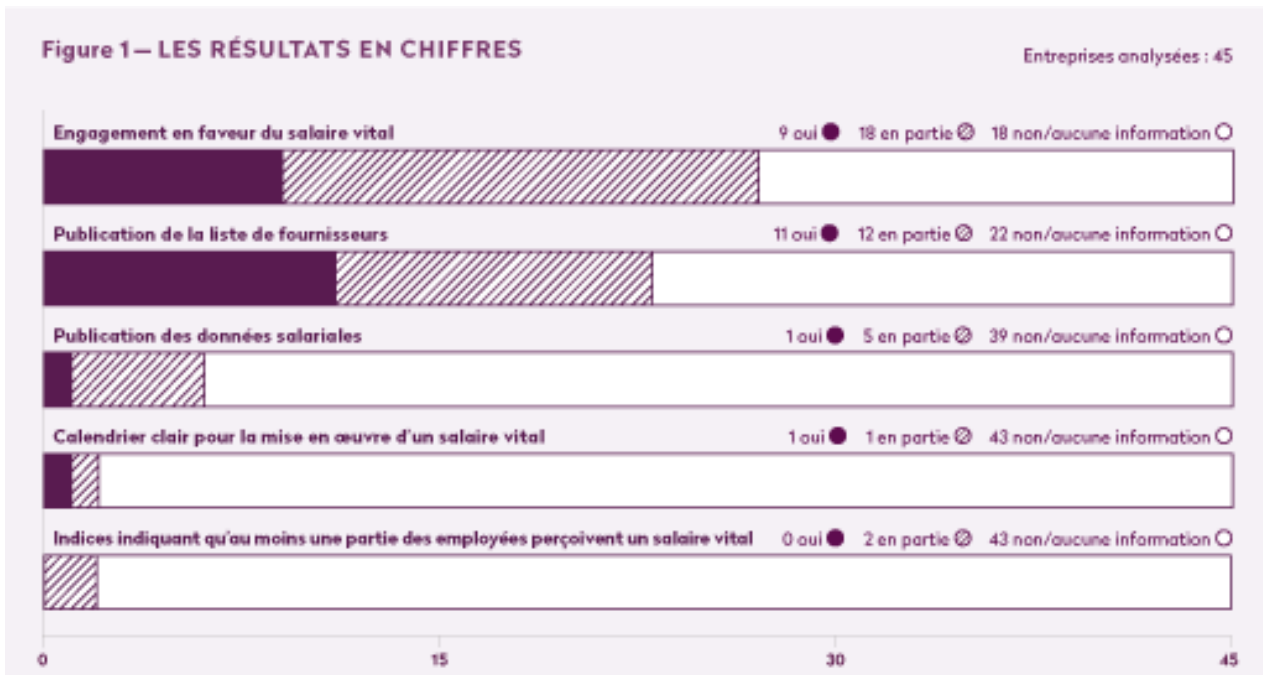
salariales, mais nous n'avons pu trouver des indices indiquant qu'au moins une partie des employées chargées de la production perçoivent un salaire vital que pour 2 des 45 sociétés analysées. Et cela s'applique pour seulement l'une de ces deux entreprises aux employées travaillant hors du pays où son siège est domicilié.

Les résultats en chiffres :

- Enseignes qui se sont pleinement ou partiellement engagées en faveur du versement d'un salaire vital : 27 (60 %).
- Enseignes qui publient les noms de certains ou de tous leurs fournisseurs : 23 (51 %).
- Enseignes qui publient certaines informations sur les salaires versés par leurs fournisseurs : 6 (13 %).
- Enseignes disposant d'un calendrier clair pour la mise en œuvre d'un salaire vital dans leur réseau de fournisseurs : 2 (4,5 %).

⁴ Évaluation des entreprises textiles 2019 « Un salaire vital dans l'industrie textile mondiale » :

- Enseignes pour lesquelles nous avons pu trouver des indices indiquant qu'au moins une partie des employées chargées de la production perçoivent un salaire vital : 2 (4,5 %).
- Nombre d'enseignes qui mesurent à l'aide de valeurs de référence reconnues (benchmarks) si un salaire vital est versé : 18 (40 %).
- Nombre d'enseignes qui calculent si les prix payés aux fournisseurs sont suffisants pour permettre le versement d'un salaire vital aux travailleuses : 5 (11 %).
- En matière de promotion active de la liberté d'association, les mesures de la plupart des enseignes sont insuffisantes.



Principales conclusions de notre rapport « Un salaire vital dans l'industrie textile mondiale » (2019)⁵

QUI PEUT AGIR POUR AMÉLIORER LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE TEXTILE MONDIALISÉE ?

Les couturières sont le maillon faible de la chaîne de production. Elles sont les premières à subir les conséquences des pressions exercées sur les prix et les délais de livraison. Pour permettre des améliorations et une augmentation du salaire jusqu'au niveau du minimum vital, l'engagement de plusieurs acteurs est nécessaire.

RESPONSABILITÉS DES GOUVERNEMENTS

- Augmenter le salaire minimum légal à un niveau permettant aux travailleurs et travailleuses de vivre. **En Asie, le salaire minimum légal doit au moins correspondre aux montants déterminés**
- **par l'Asia Floor Wage Alliance.** En Europe de l'Est et en Turquie, les gouvernements doivent prendre une première mesure immédiate en s'assurant qu'il atteigne **au moins 60 % du salaire national moyen**. Dans un deuxième temps, il s'agira d'augmenter le salaire minimum légal pour qu'il corresponde à un salaire vital.
- Les gouvernements des pays dans lesquels les entreprises sont domiciliées doivent s'assurer que celles-ci **assument leurs responsabilités sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement**, qu'elles respectent les législations locales ainsi que les droits humains et les droits du travail, et qu'elles s'engagent pour la mise en œuvre du salaire vital.
- Les gouvernements des pays dans lesquels les vêtements et chaussures sont produits doivent garantir **le respect des législations locales du**

⁵ Évaluation des entreprises textiles 2019 « Un salaire vital dans l'industrie textile mondiale » : publiceye.ch/evaluation2019

travail et des droits humains (grâce à une législation sévère, des contrôles conséquents et des sanctions en cas de violations).

RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES

- Deux décennies de mesures volontaires et d'engagements à fort retentissement auprès du public n'ont eu quasiment aucun résultat, comme le montre l'Évaluation des entreprises 2019 de Public Eye : nous avons pu trouver des indices indiquant qu'au moins une partie des employées chargées de la production perçoivent un salaire vital pour seulement 2 des 45 sociétés interrogées. Et cela s'applique pour seulement l'une de ces deux entreprises aux employées travaillant hors du pays où son siège est domicilié.
- La garantie d'un salaire vital doit être considérée comme une priorité et un engagement direct des enseignes de la mode, et non comme un objectif lointain souhaitable ou simplement facultatif. Les entreprises sont tenues d'assumer enfin leurs responsabilités : avec une plus grande transparence, des valeurs de référence du salaire vital et des plans d'action concrets, des accords contraignants et des stratégies d'achat adaptées en conséquence.

LES MESURES VOLONTAIRES NE SUFFISENT PAS

De nombreuses marques étudiées dans le présent rapport s'engagent depuis longtemps en faveur du salaire vital, certaines depuis plus de dix ans. Mais pour quels résultats ? Quasiment aucun progrès significatif ne s'est encore concrétisé, et aucune entreprise ne peut prouver qu'un salaire vital est versé pour toutes les travailleuses de sa chaîne d'approvisionnement.

Une décennie d'initiatives volontaires n'a donc apporté, dans un délai raisonnable, aucune solution globale pour combler le fossé entre le niveau des salaires versés et celui du salaire vital. Par ailleurs, il existe dans l'industrie textile des exemples pionniers d'accords contraignants entre syndicats et enseignes de la mode, tels que l'Accord sur la sécurité des bâtiments au Bangladesh. Cette institution révolutionnaire a permis de nombreuses améliorations concrètes pour les travailleuses en un temps record. Des accords juridiquement contraignants, qui ne fonctionnent pas seulement sur une base volontaire, mais contraignent les entreprises à garantir le versement d'un salaire vital à travers leurs pratiques d'achat et leurs processus de négociations, pourraient aussi

apporter les améliorations que la problématique des salaires demande de toute urgence. Les enseignes de la mode doivent œuvrer à la recherche de ces solutions.

DES VALEURS DE RÉFÉRENCE POUR DÉFINIR LE SALAIRE VITAL

Les grandes marques internationales n'ont pas tendance à évaluer le succès de leurs mesures par rapport à des valeurs de référence concrètes du salaire vital, mais plutôt à considérer les salaires issus de négociations collectives comme étant un salaire vital – alors que, dans l'industrie textile mondialisée, avec ses rapports de force inégaux et sa concurrence entre les lieux de production, des conventions collectives ne suffisent pas à assurer le versement d'un salaire vital. Cette tactique permet aux enseignes de la mode de se targuer de succès apparents sur la voie du salaire vital avant que le niveau des salaires ne soit suffisant pour subvenir aux besoins d'une travailleuse et de sa famille.

Un salaire vital est clairement quantifiable, mais est soumis à des changements constants, tels que l'augmentation du coût de la vie. Il est nécessaire d'avoir comme objectifs clairs des valeurs de référence par rapport auxquelles les salaires effectivement versés peuvent être comparés, et permettant de contrôler régulièrement si les stratégies et mesures prises ont un réel impact ou doivent être adaptées. Les conventions collectives peuvent permettre d'avancer dans cette direction, mais elles ne doivent pas être considérées comme un objectif en soi.

LA TRANSPARENCE EST PRIMORDIALE

Il est urgent de renforcer la transparence afin que les déclarations des entreprises sur le salaire vital puissent être contrôlées dans les faits. Seuls des objectifs mesurables et des données concrètes peuvent permettre une supervision indépendante et donner aux travailleuses et aux consommatrices la possibilité de demander des comptes aux entreprises.

Les marques doivent non seulement publier la liste de leurs fournisseurs, mais aussi communiquer des informations probantes permettant de comparer les salaires les plus faibles et les salaires moyens au minimum légal et au niveau du salaire vital. C'est là le seul moyen de connaître clairement la situation effective de l'industrie et de ses entreprises au regard de cette importante problématique.

La population veut savoir si des progrès ont été réalisés, si des étapes ont été atteintes, et combien de travailleuses perçoivent un salaire vital grâce aux efforts déployés par les enseignes de la mode.

REVENDEICATIONS AUX ENSEIGNES DE LA MODE

- S'engager publiquement à **payer un salaire vital** et établir un **référentiel** ainsi qu'un plan de mise en œuvre (la « Roadmap to a living wage » de la Campagne Clean Clothes présente une liste plus complète).
- Garantir que tous les travailleurs et travailleuses sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement au niveau mondial reçoivent un salaire (net, sans heures supplémentaires ou bonus) leur permettant de vivre. **En Asie, les salaires doivent au minimum correspondre aux montants déterminés par l'Asia Floor Wage Alliance.** En **Europe de l'Est et en Turquie**, les entreprises doivent prendre une première mesure immédiate en s'assurant qu'ils atteignent **au moins 60 % du salaire national moyen**. Dans un deuxième temps, il s'agira d'augmenter les salaires de base nets pour qu'ils correspondent à un salaire vital.
- **Adapter les pratiques d'achat afin de permettre le paiement d'un salaire vital.**
- Reconnaître et promouvoir les **libertés syndicales** et exiger le respect de celles-ci sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement.
- Collaborer avec **d'autres entreprises, des syndicats, des ONG** et des initiatives multipartites à la mise en œuvre d'un salaire vital.
- Négocier et signer **avec les instances de représentation du personnel des accords juridiquement contraignants** comprenant notamment le **paiement aux fournisseurs de prix d'achat nettement plus élevés**. Faute de quoi les fournisseurs ne sont pas financièrement en mesure de verser des salaires qui permettent aux travailleuses et à leur famille de subvenir à leurs besoins fondamentaux.

RESPONSABILITÉS DES SYNDICATS

Pour pouvoir dénoncer et mettre en garde aux abus, les travailleurs et travailleuses doivent connaître leurs droits et pouvoir s'organiser. Les syndicats jouent donc à l'échelle locale un rôle essentiel dans les tâches suivantes :

- Formation des travailleurs et travailleuses en matière de droit du travail ;

- Représentation des travailleurs et travailleuses auprès de l'employeur et de l'État ;
- Amélioration des conditions de travail (par ex.: sécurité sur le lieu de travail, protection de la santé, temps de travail, etc.) ;
- Négociations collectives – négociations salariales dans le sens du salaire ;
- Si nécessaire : faire pression et organiser des manifestations.

La question des salaires est déjà déterminante : face à la menace de délocalisation de la production dans des pays à plus bas salaires, le salaire minimum légal est maintenu à un faible niveau. Pour mettre un terme à cette fâcheuse tendance, il est nécessaire de créer des alliances régionales pour faire face aux multinationales. C'est pourquoi l'Asia Floor Wage Alliance (AFW) – une coalition de syndicats, ONG et spécialistes asiatiques – a vu le jour en 2005. L'AFW a élaboré un modèle de calcul du salaire vital régional et s'engage avec force pour l'augmentation du salaire minimum légal à un niveau vital : asia.floorwage.org.

RESPONSABILITÉS DES ONG

- Sensibiliser – informer – mobiliser ;
- Stimuler la mise en relation de la société civile à l'international ; assurer un rôle de groupe de pression à travers des campagnes et actions ;
- Assurer un rôle de surveillance et de dénonciation des abus.

RESPONSABILITÉS DES MÉDIAS

- Informer le public et dénoncer les abus ;
- Diffuser les informations et résultats d'enquêtes ;
- Exiger la transparence des entreprises.

Plus d'informations sur publiceye.ch/vetements