

## Les 10 excuses le plus avancées par les marques pour ne pas payer un salaire vital

### N° 1 : Fixer un salaire minimum juste est le rôle des gouvernements, pas des entreprises

S'il est vrai que dans un monde idéal, les salaires minimum fixés par les gouvernements (souvent négociés avec les entreprises et les syndicats) devraient être justes, il y a une explication claire au fait que ce ne soit pas le cas. Les gouvernements prennent en compte leur compétitivité au niveau international et savent parfaitement que les acheteurs des multinationales de la mode se fourniront ailleurs si le coût du travail est trop élevé. Dans cette situation, le pouvoir est entre les mains de ces acheteurs, pas des gouvernements. C'est aux multinationales qui dominent les chaînes d'approvisionnement de la confection de montrer dans un premier temps qu'elles sont disposées à absorber d'éventuelles légères augmentations des coûts de production, afin de mettre les gouvernements en confiance pour qu'ils augmentent les salaires minimum. Pour résoudre le problème des salaires, les marques doivent considérer d'une part, l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement dans tous les pays, d'autre part, travailler en concertation avec les autres marques se fournissant dans chacun de ces pays.



### N° 2 : Il est impossible de payer un salaire vital car il n'existe pas de consensus sur la façon de le calculer



Cet argument n'est pas recevable du point de vue des travailleur(euse)s. Le problème des bas salaires est évident pour ces derniers et pour de nombreuses entreprises et pourtant, parce qu'elles ne parviennent pas à s'accorder sur un nombre, elles sont nombreuses à refuser d'essayer d'augmenter les salaires. Bien que ce dilemme dure depuis des années, les entreprises n'ont guère cherché à atteindre un consensus, et lorsque les initiatives multipartites s'y sont attaquées, les négociations ont échoué. Le consensus n'est pas impossible, c'est que les entreprises ne souhaitent pas le trouver.

De plus, l'Alliance pour un salaire minimum en Asie - *Asia Floor Wage Alliance* : [www.asiafloorwage.org](http://www.asiafloorwage.org), qui regroupe plus de 80 syndicats d'employés de la confection, des représentants des travailleurs et des ONG issus de 6 pays d'Asie producteurs de vêtements – a réalisé en 2009 le plus gros du travail en définissant un indicateur permettant de calculer un salaire vital pour les employés de la confection en Asie. Ce salaire se base sur les moyens nécessaires à l'achat d'un panier de nourriture pour une employée et les membres de la famille à sa charge. Il prend également en compte les autres dépenses nécessaires à la survie. Cet indicateur et le pouvoir d'achat qu'il représente ont été soumis aux entreprises comme réponse au dilemme des salaires. De nombreuses entreprises ont trouvé l'idée intéressante mais aucune à ce jour n'a commencé à utiliser officiellement cet indicateur comme référence pour un salaire vital.

### N° 3 : Les pays à bas salaires risqueraient de perdre leur avantage compétitif si les salaires devaient augmenter

Sur ce point, l'essentiel est de rappeler que le coût de la main-d'œuvre représente une part si faible du coût total d'un vêtement que même en le doublant, la différence serait minime. Le coût de main-d'œuvre d'un vêtement ne représente en général qu'entre 1 % et 3 % de son prix de

vente. En outre, la main-d'œuvre bon marché n'est pas le seul élément qui explique la délocalisation de la production vers d'autres pays. Le succès de la Chine en la matière s'explique en partie par sa main-d'œuvre bon marché mais aussi par le fait que l'industrie du pays est très efficace et productive, et peut offrir l'organisation de l'intégralité de la filière industrielle, de la production du coton jusqu'au vêtement fini, ce que ne peuvent offrir la plupart des autres pays. Il a été prouvé que l'augmentation des salaires améliorerait le moral et la productivité des employés tout en réduisant l'absentéisme et le taux de renouvellement du personnel. Dans ces conditions, le fait de payer un salaire vital améliorerait même la qualité et l'adaptabilité, permettant aux fournisseurs éclairés de rester compétitifs.



**N° 4 : Notre entreprise aide à améliorer l'emploi dans ces pays en développement. En nous fournissant ici, nous donnons du travail à des gens qui n'en auraient pas sans notre présence.**



Il est vrai que pour de nombreux ouvrier(e)s, trouver du travail dans une usine de confection ou de vêtements de sport est mieux que les autres alternatives à leur portée, c'est pourquoi autant en dépendent. Mais le fait que des personnes soient dans le besoin n'est pas une excuse pour les exploiter. Les ouvrier(e)s ne touchent pas une rétribution juste au regard des bénéfices qu'ils contribuent à générer pour les grandes entreprises.

Nous nous réjouissons du fait que des millions de personnes gagnent un salaire. Cependant, cet élément ne peut à lui seul suffire à les extraire de la pauvreté si les patrons peuvent embaucher et licencier à volonté, priver les travailleur(euse)s de leurs droits syndicaux et leur verser des salaires de misère qui les contraignent à travailler un nombre d'heures inhumain pour survivre, éviter de payer les congés maladie ou maternité. Pour de nombreux(ses) ouvrier(e)s, ces emplois ont un impact caché dévastateur : ils perdent la santé, s'épuisent, et les familles s'étiolent. Tout ceci est inacceptable et évitable. Chacun veut et a droit à un emploi de qualité, « à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine » (Déclaration universelle des droits de l'Homme, article 23.(3)).

**N° 5 : Le coût de la vie est plus faible dans les pays producteurs de vêtements. Il est donc normal que les salaires soient faibles.**

Il est bien entendu exact que le coût de la vie est bien plus bas dans de nombreux pays qu'en Europe, c'est pourquoi nous ne comparons pas notre niveau de salaire avec les niveaux des travailleur(euse)s ailleurs dans le monde. Nous savons grâce à nos partenaires dans les pays de production textile que le salaire minimum dans ces pays n'est jamais suffisant pour constituer un *salaire vital* et que de nombreux employés de la confection ne touchent même pas le salaire minimum. Un *salaire vital* permet aux ouvrier(e)s de s'alimenter correctement et d'accéder à une eau saine, de se loger, de s'habiller, d'accéder à l'éducation, aux soins de santé et aux transports, tout en leur laissant une



part de revenu discrétionnaire. Il devrait suffire à couvrir les besoins de base des ouvrier(e)s et de leur famille, et leur permettre de participer pleinement à la société et de vivre dignement. Il devrait prendre en compte le coût de la vie, comporter des prestations de sécurité sociale, et prendre en compte le niveau de vie d'autres pans de la population. C'est selon nous ce que chaque travailleur(euse) devrait pouvoir toucher pour une semaine normale de travail. Or ce n'est pas le cas actuellement.

#### **N° 6 : Les consommateurs ne veulent pas payer leurs chemises plus chères**



Il est vrai que les consommateurs se sont habitués à ce que leurs vêtements soient peu chers. Cependant, la part du salaire d'un ouvrier(e) de la confection ne représente qu'entre 1 et 3 % du coût total de la plupart des vêtements. Lorsqu'un consommateur paye une chemise 8 euros, l'ouvrier(e) qui l'a confectionnée ne touche pas plus de 24 centimes. Doubler son salaire reviendrait à ajouter 24 centimes. Le consommateur remarquera à peine cette augmentation, et si ça ne fait pas grande différence pour le consommateur, ce devrait probablement être le cas pour une entreprise. Les marges bénéficiaires de millions d'euros par an réalisées par les multinationales de l'habillement devraient permettre d'absorber cette augmentation.

#### **N° 7 : D'après notre code de conduite, nos salaires sont justes**

Mettre en ligne un code de conduite sur un site web ne garantit pas un salaire juste. Cela ne signifie pas pour autant qu'il est inutile de le faire figurer dans un code de conduite, car cela permet de mettre les entreprises face à leurs engagements. En outre, si les travailleur(euse)s connaissent l'existence de ce code et de son contenu, ils peuvent s'en saisir pour exiger de meilleurs salaires. Le problème des codes de conduite réside dans le fait qu'ils ne sont utiles que si des procédures de contrôle sont en place pour en vérifier la mise en œuvre. Les entreprises doivent vérifier la mise en œuvre effective de leur code de conduite et s'assurer de l'amélioration de la situation dans les usines de leurs fournisseurs. De plus, déclarer verser des « salaires justes » ne suffit pas. Les entreprises doivent déclarer publiquement ce qu'elles entendent par « salaire juste » sur la base de nombres concrets et une méthodologie, et en publiant un plan détaillant comment elles comptent atteindre ce montant.

#### **N° 8 : La crise économique ne nous permet pas d'acheter nos produits à un prix plus élevé**

Il est certain que la crise économique a un impact sur les bénéfices des entreprises, mais cela est entièrement indépendant du droit à un salaire vital. Le salaire vital n'est pas une option que les entreprises choisissent ou non de verser, ou une sorte de nouvelle mesure de responsabilité sociale prise lorsque le contexte économique le permet. Le salaire vital n'est pas une faveur pour les travailleur(euse)s, c'est une nécessité, quel que soit le contexte économique. Le salaire vital n'est pas seulement un privilège de riche. Comme le stipule la *Déclaration universelle des droits de l'Homme*, chacun a droit à un emploi, « à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine » (Déclaration universelle des droits de l'Homme, article 23.(3)).



**N° 9 : Une augmentation des salaires dans le secteur de la confection incitera les infirmier(e)s et les enseignant(e)s, moins bien payé(e)s, à quitter leur emploi pour venir travailler dans les usines de textile, ce qui nuira aux systèmes éducatif et de santé du pays.**

Bien que cela semble être le cas à première vue, cet argument sous-estime l'impact positif de salaires plus élevés dans l'industrie sur les emplois du secteur public (et privé). Si les salaires augmentent dans le secteur de l'industrie, les gouvernements locaux seront peut-être contraints d'offrir des salaires plus attrayants aux enseignant(e)s et aux infirmier(e)s ; mais avec une quantité plus grande d'argent circulant dans le pays, le Trésor public devrait compenser ce déficit à terme. Un salaire vital pourrait favoriser la relance des économies locales et l'émergence des pays en développement. Actuellement, le secteur de la confection, bien qu'il prétende bénéficier à l'économie de ces pays, entrave en fait leur développement, puisque les bénéfices liés au travail mal rémunéré sont absorbés par les actionnaires des pays occidentaux.



**N° 10 : Nos actionnaires ne sont pas favorables au paiement d'un salaire vital aux travailleur(euse)s.**

Il est triste de constater que les entreprises ne prennent pas leurs décisions à la lumière des droits humains mais à celle du profit. Même si cela n'est pas prêt de changer, cela ne veut pas dire qu'il est impossible de convaincre les actionnaires de la nécessité d'agir. Suite à une série d'événements relayés dans les médias, les actionnaires de Primark (ABF) ont accepté, en hiver 2009, de nommer un directeur de la Responsabilité Sociale d'Entreprise au conseil d'administration, et d'employer une équipe RSE chargée d'aborder la question des droits humains au travail. Des entreprises comme Marks & Spencer font des « pratiques éthiques » l'un de leurs arguments de vente et ont réalisé des bénéfices en investissant dans des initiatives de RSE. Par ailleurs, au niveau de l'usine, des études ont démontré que des travailleurs bien nourris, bien payés et qui travaillent un nombre d'heures raisonnable sont plus productifs et fabriquent des produits de meilleure qualité. L'argument en faveur d'un salaire vital peut s'appuyer sur une multitude de raisons commerciales. En discutant intelligemment avec les actionnaires, il n'y a pas de raison pour qu'ils n'y apportent pas leur soutien.