

MESURES EN FAVEUR D'UN SALAIRE DÉCENT DANS LES CHAÎNES MONDIALES D'APPROVISIONNEMENT



Des ouvriers du textile au Cambodge se rendent à leur travail à Phnom Penh. 97 % sont des femmes. Elles gagnent entre 3 et 5 dollars par jours et beaucoup souffrent de malnutrition¹. Des troubles et des violences ont marqué l'année 2014 et les travailleurs réclament une augmentation du salaire minimum de 100 à 177 dollars par mois. Photo : Emma Hardy/Oxfam.

« Pour garantir la paix et l'harmonie dans le monde, il faut un salaire assurant des conditions d'existence convenables. »

Constitution de l'Organisation internationale du travail (1919)

Près d'un siècle après la reconnaissance dans la Constitution de l'OIT que ceux qui ont un emploi doivent recevoir un salaire décent, la question de savoir si les salaires perçus permettent aux travailleurs et à leurs familles de subvenir à leurs besoins connaît un nouvel élan. Parmi les nombreux écrits sur la question, il y en a peu qui étudient la façon dont les entreprises mettent en œuvre ce salaire décent et quels en sont les résultats. Le présent document décrit les causes profondes des bas salaires, les obstacles à la garantie d'un salaire décent et les raisons impérieuses qui doivent amener les entreprises responsables à agir dès à présent. Il reconnaît les mesures positives prises dans un certain nombre de secteurs, propose un cadre pour des changements plus profonds et présente des initiatives qui s'y inscrivent. L'objectif de ce document est, d'une part, d'aider les entreprises qui s'approvisionnent dans des pays en voie de développement à comprendre la problématique du salaire décent et à s'y attaquer et, d'autre part, de définir ce qui constitue, pour Oxfam, des réussites.

LA QUESTION DU SALAIRE DÉCENT

Ces 25 dernières années, la part des revenus tirés du travail dans le PIB a décliné dans tous les pays, qu'ils soient à faible revenu, à revenu intermédiaire ou à revenu élevé². Comme Oxfam le souligne dans son rapport de 2014 *À égalité ! Il est temps de mettre fin aux inégalités extrêmes*, cette baisse est un facteur crucial dans l'augmentation des inégalités, néfaste non seulement pour la société mais aussi pour l'économie³.

Recevoir un salaire décent⁴, ce n'est pas uniquement échapper à la pauvreté. C'est aussi participer à la vie sociale et culturelle et pouvoir jouir d'un mode de vie que la société considère acceptable étant donné le niveau de développement actuel⁵. Un salaire décent est un droit humain⁶. Quand une entreprise rentable ne garantit pas le versement d'un salaire décent, elle répercute les effets négatifs de son modèle de gestion sur les personnes les plus vulnérables de sa chaîne d'approvisionnement. Cela n'est ni juste, ni durable.

L'action d'Oxfam en matière de recherche et de campagne et son engagement auprès des entreprises

Recherche

Des études récentes conduites par Oxfam auprès de plusieurs entreprises ont mis en évidence un point fondamental : l'existence de salaires de misère⁷.

- Une **étude sur les normes de travail dans la chaîne d'approvisionnement d'Unilever au Vietnam** a révélé que les salaires dans l'usine de l'entreprise étaient supérieurs au minimum légal et au seuil de pauvreté mais étaient, dans certains cas, loin de constituer des salaires décents. Les salaires offerts par les fournisseurs étudiés se positionnaient juste au-dessus du minimum légal.
- Une **étude menée avec Ethical Tea Partnership** a montré que les salaires des cueilleuses de thé étaient inférieurs au seuil de pauvreté en Inde et inférieurs au seuil d'extrême pauvreté au Malawi, bien qu'ils respectaient les minimums légaux et s'accompagnaient d'avantages en nature.
- Une **étude menée avec IPL au Kenya** a mis en évidence une meilleure sécurité de l'emploi pour les travailleurs qualifiés dans les usines de conditionnement de fleurs mais les bas salaires et l'insuffisance des soins aux enfants étaient monnaie courante. Oxfam a calculé que pour doubler les salaires des ouvriers, il suffirait d'ajouter 5 pence au prix de vente d'un bouquet de 4 livres sterling et de les affecter aux salaires, ce qui ne représenterait qu'une augmentation de 1,25 % en magasin.

Ce problème ne concerne pas que les pays en développement. Dans son rapport *Working Poor in America*, Oxfam a montré que le salaire minimum de 7,25 dollars de l'heure au niveau fédéral aux États-Unis, qui n'a pas augmenté depuis sept ans, était très en-dessous du seuil de pauvreté pour une personne qui travaille à temps plein. L'organisation demande qu'il soit porté à 10,10 dollars en avançant cinq raisons : une telle mesure est réclamée par une très large majorité de la population ; elle bénéficierait à 25 millions de travailleurs (et 15 millions d'enfants dans leurs familles) ; elle favoriserait la croissance économique ; elle allègerait la charge qui pèse sur les contribuables pour le financement des programmes d'aide sociale ; elle est attendue depuis trop longtemps. Même les petits entrepreneurs se sont déclarés majoritairement favorables à cette mesure dans un sondage⁸.

Travail de campagne

La campagne d'Oxfam **La face cachée des marques** a évalué et classé les politiques d'approvisionnement des dix plus grandes entreprises du secteur alimentaire et des boissons en fonction d'une **fiche d'évaluation transparente contenant une série d'indicateurs**⁹. La campagne a encouragé la mobilisation du public, avec la participation de 700 000 personnes, pour pousser les entreprises à améliorer leur classement. Elle a aussi interpellé les entreprises ayant des mauvais résultats et s'est publiquement réjouie des engagements significatifs pris par d'autres. Ce fut par exemple le cas de Mars, Mondelez et Nestlé qui se sont engagés à développer l'autonomisation des femmes ou encore de Coca-cola, qui a pris des initiatives en faveur des droits fonciers. Parmi les indicateurs utilisés figurent notamment les questions suivantes : l'entreprise s'est-elle explicitement engagée en faveur de salaires décents ? L'entreprise travaille-t-elle en collaboration avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA) ? L'entreprise cherche-t-elle à promouvoir la protection des droits humains auprès des gouvernements ?

L'engagement auprès des entreprises




Oxfam propose aussi aux entreprises ouvertes à l'idée de changement un « regard critique amical ». L'organisation continue par exemple d'agir auprès d'Unilever, d'Ethical Tea Partnership et d'IPL pendant la mise en œuvre des engagements pris par les entreprises pour améliorer les normes de leur chaîne d'approvisionnement, en fonction des résultats des études menées avec Oxfam.

LE SALAIRE DÉCENT ET LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

« Les entreprises doivent démontrer qu'elles contribuent au bien commun. Le salaire décent est l'un des outils les plus puissants par lequel les entreprises peuvent contribuer à garantir les droits humains de leurs employés. »

Phil Bloomer, directeur général, Business & Human Rights Resource Centre¹⁰

Les **Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies** définissent la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits humains, notamment dans le cadre de leurs relations commerciales dans la chaîne d'approvisionnement. Les entreprises doivent identifier les effets néfastes sur les droits humains et y remédier, même si elles n'y ont pas contribué. Parmi les effets néfastes figurent bien entendu le travail forcé et le travail des enfants, que l'on rencontre dans l'industrie du **coton, des fruits de mer et de l'huile de palme**¹¹. Mais ce sont aussi les millions d'emplois sans perspective, souvent tout à fait légaux, occupés par des personnes qui ne peuvent pas, malgré tous leurs efforts, sortir de la pauvreté¹². L'insécurité de l'emploi est un facteur tout aussi important que les bas salaires¹³ et les femmes sont dans une position encore plus désavantageuse que les hommes¹⁴. Les fournisseurs doivent respecter la diligence requise et évaluer le nombre de personnes qui occupent des emplois sans perspective dans la chaîne d'approvisionnement pour leur permettre de progresser.

SPECTRE DU TRAVAIL			
NON DURABLE		DURABLE	
VOIE ILLÉGALE Impact néfaste	VOIE DU REPLI Pauvreté dans le travail	VOIE INTERMÉDIAIRE Impact assez favorable	VOIE DE L'OUVERTURE Impact favorable
<p>Travail forcé, prive les employés de leurs droits humains et de leur liberté, prive les enfants d'éducation.</p>  <p>Ex : Traite d'esclaves dans l'industrie des fruits de mer thaïlandaise. Photo : Environmental Justice Foundation</p>	<p>Uniquement subsistance. Salaires légaux mais bas, nombre d'heures excessif, souvent sans sécurité. Les travailleurs n'ont pas le droit à la parole.</p>  <p>Ex : Troubles et malnutrition dans le secteur du textile au Cambodge. Photo : Heather Stilwell/Clean Clothes Campaign</p>	<p>Salaires supérieurs au minimum légal, contrats sûrs. Comité de travailleurs.</p>  <p>Ex : Lentes améliorations dans une usine de conditionnement de fleurs au Kenya. Photo : Oxfam</p>	<p>Travail sûr avec un salaire décent, basé sur un accord négocié collectivement.¹⁵</p>  <p>Ex : Bien-être chez un employeur qui garantit un salaire décent en République dominicaine. Photo : DailyBruin.com</p>
<p>Impact néfaste des salaires de misère. D'après une étude de 2013, un tiers des ouvriers du textile au Cambodge souffrent de malnutrition¹⁶ et il y a eu plus de 2 000 évanouissements en 2012¹⁷. Les troubles qu'a connus l'industrie du textile en 2014 ont perturbé la chaîne d'approvisionnement et porté atteinte à la réputation du secteur et à celle des marques internationales.</p>		<p>Impact positif des salaires décents. « Maintenant, je mange des aliments nutritifs et je n'ai jamais à craindre de ne pas pouvoir nourrir ma famille. J'ai pu envoyer ma fille à l'université et laisser mon fils au lycée – c'était mon rêve depuis toujours¹⁸. » <i>Maritza Vargas, présidente d'Alta Gracia Union, République dominicaine</i></p>	

QUELS SONT LES MOTEURS DES BAS SALAIRES ?

Selon l'analyse d'Oxfam, il existe trois facteurs clefs qui expliquent les bas salaires dans les chaînes mondiales d'approvisionnement.

1. Un partage injuste de la valeur dans la chaîne

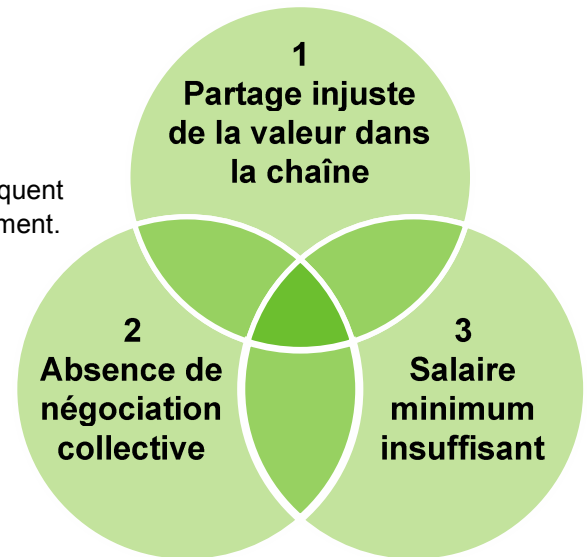
Pour maximiser les profits des actionnaires, les modèles commerciaux font peser les coûts et les risques sur le bas de la chaîne d'approvisionnement. Il y a un cloisonnement entre les programmes de responsabilité des entreprises et les stratégies d'approvisionnement.

Les salaires des ouvriers du textile ont baissé en valeur réelle, alors que les prix payés n'ont pas augmenté. Une étude menée par **Fair Wage Network**¹⁹ a révélé que les travailleurs ont souvent besoin d'heures supplémentaires alors que 68 % des fournisseurs asiatiques dans le secteur du textile déclarent qu'il leur est difficile de payer les primes liées aux heures supplémentaires.

La rémunération des dirigeants, elle, continue à augmenter. En moyenne, chaque PDG des plus grandes entreprises du Royaume-Uni gagne 4,25 millions de livres sterling par an, soit près de deux fois plus qu'en 2002. Ce salaire est 131 fois plus élevé que le salaire moyen d'un employé²⁰ et environ 2 000 fois plus élevé que le salaire type d'un ouvrier du textile au Bangladesh²¹.

2. L'absence de négociation collective

L'absence de négociation collective est un obstacle majeur à l'augmentation des salaires. Les syndicats constituent un contrepoids essentiel face au capital, permettant de garantir le partage de la prospérité. Pourtant, les entreprises les considèrent souvent comme des adversaires et non comme des partenaires. La main d'œuvre des chaînes mondiales d'approvisionnement est en majorité féminine mais la plupart des femmes ne connaissent pas leurs droits et ne peuvent pas ou peu s'exprimer sur leur lieu de travail. Par ailleurs, elles ont nettement plus de **responsabilités familiales** que les hommes et ont donc plus de mal à s'organiser.



« Au début, les employeurs ne comprenaient pas la loi sur le syndicalisme. Ils ne nous autorisaient pas à parler aux travailleurs. C'est la lutte en faveur des droits des travailleurs qui m'a fait devenir dirigeante syndicale. »

Rebecca Adong, employée dans le secteur des fleurs en Ouganda et trésorière nationale du syndicat UHISPAWU.

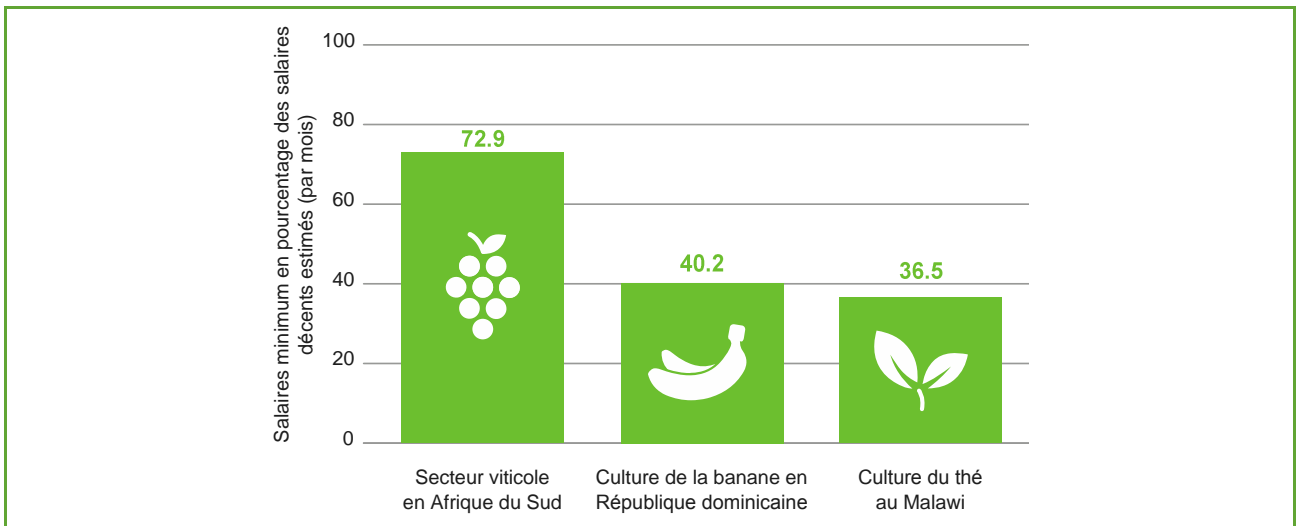
Source : **Women Working Worldwide**.

Il n'existe pas de salaire minimum au Danemark mais un accord issu d'une négociation collective entre le syndicat 3F et un groupe d'employeurs, comprenant notamment Burger King et McDonald, stipule qu'un travailleur dans la restauration rapide ne peut pas gagner moins de 20 dollars de l'heure. Aux États-Unis, les employés de ce secteur qui servent les produits de ces mêmes entreprises mais qui n'ont pas la possibilité de négocier collectivement ne gagnent que 8,90 dollars en moyenne²².

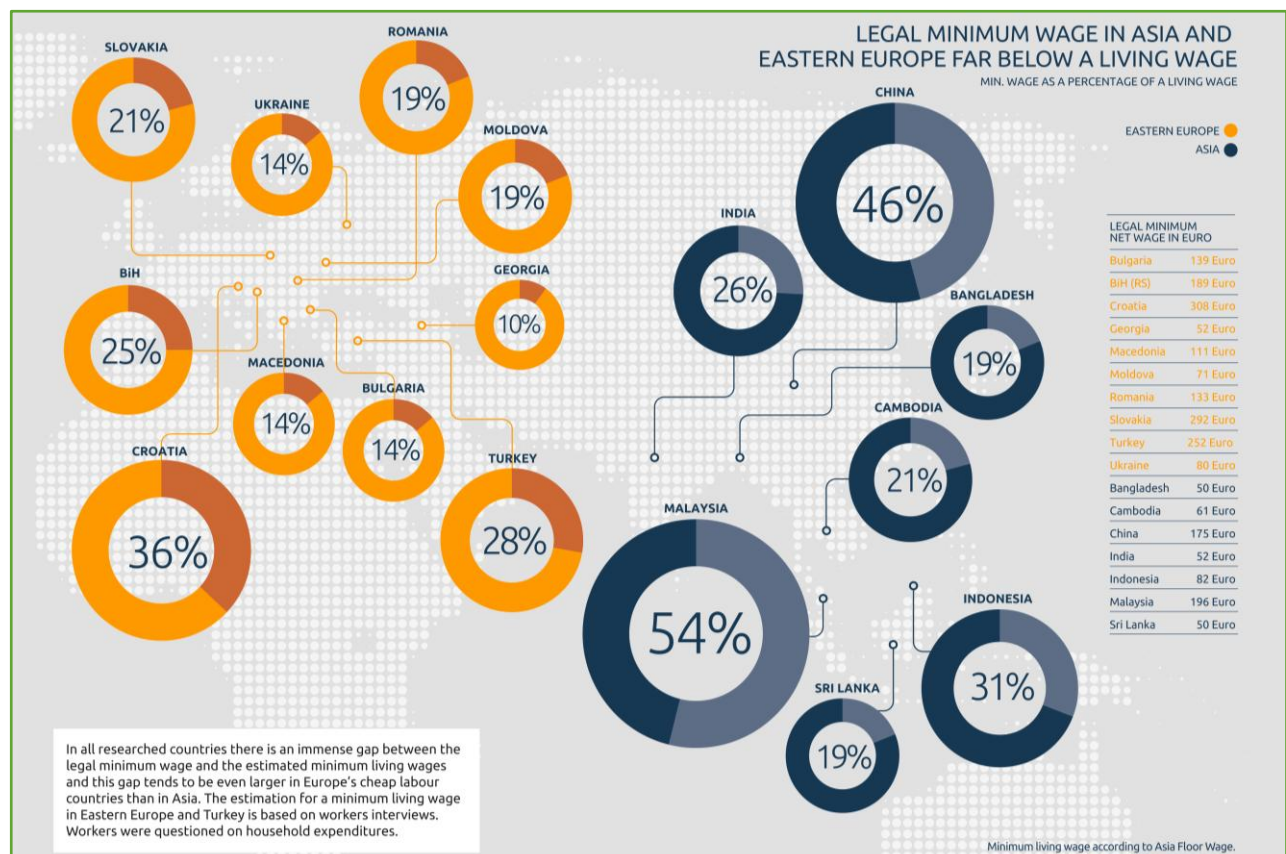
3. Un salaire minimum insuffisant

Dans de nombreux pays, le salaire minimum est inférieur au coût de la vie, résultat de la compétition entre gouvernements pour attirer les investisseurs dans une économie mondialisée. Le salaire minimum n'est pas perçu comme un salaire plancher mais plutôt comme « le tarif en vigueur ». Les milieux d'affaire font souvent pression pour renforcer ce message : les entreprises veulent une réglementation modérée²³. Établis en suivant deux méthodologies différentes, les graphiques montrent l'écart qui existe entre les salaires minimum et les salaires décents.

Certains gouvernements sont allés à l'encontre de cette tendance. Au Brésil, le salaire minimum a augmenté de 50 % en termes réels entre 1995 et 2011 et une réduction de la pauvreté et des inégalités s'en est suivie. Depuis le ralentissement économique de 2008, la Chine poursuit une politique délibérée d'augmentation des salaires²⁴.



Salaires minimum en pourcentage des salaires décents estimés dans le secteur alimentaire. Source : Oxfam, « À égalité ! Il est temps de mettre fin aux inégalités extrêmes », à partir des recherches de Richard et Martha Anker pour six membres d'ISEAL Alliance²⁵.



Salaires minimum en pourcentage des salaires décents estimés dans le secteur du textile: Clean Clothes Campaign

LES FORCES QUI POUSSENT À AGIR ET CELLES QUI FREINENT L'ACTION

Oxfam admet qu'une entreprise ne peut pas « tout simplement payer un salaire décent » dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Souvent, l'employeur légal n'est pas l'entreprise mais un fournisseur de rang 1 ou 2. Les niveaux salariaux et leur mise en œuvre dépendent du contexte politique, social et économique. Si une entreprise de sourcing paye plus, rien ne garantit que cet argent aille aux travailleurs. Les employeurs ont peur de perdre en compétitivité et les acheteurs ont peur d'enfreindre les lois de la concurrence. Pourtant, il existe aussi des raisons impérieuses pour agir.

Sources d'information : « [The case for the living wage](#) » (Plaidoyer pour des salaires décents) ; « [Why good jobs are good for retailers](#) » (Pourquoi de bons emplois profitent aux détaillants) ; « [Work that pays: the final report of the Living Wage Commission](#) » (Un travail qui paie : rapport final de la Commission sur le salaire décent) ; « [The business case for raising the minimum wage](#) » (Plaidoyer pour l'augmentation du salaire minimum) ; « [Government names employers who fail to pay minimum wage](#) » (Le gouvernement nomme les employeurs qui ne paient pas le salaire minimum) ; « [I want to live not just exist: the business case for the living wage](#) » (Je ne veux pas qu'exister, je veux vivre : plaidoyer pour des salaires décents).



DES MESURES ENCOURAGEANTES

À la fin des années 1990, des codes d'entreprises novateurs, comme celui de l'Ethical Trading Initiative (ETI, Initiative de commerce équitable) ou SA8000, ont intégré la question des salaires décents. Pourtant, il a fallu attendre de nombreuses années pour voir les entreprises se pencher sérieusement sur la question du paiement d'un salaire décent dans leurs propres opérations et dans les chaînes d'approvisionnement. Des domaines comme la santé et la sécurité²⁶, qui présentent moins de difficultés, ou le travail des enfants, qui peut porter atteinte à la réputation de l'entreprise, ont connu certains progrès. Mais ce n'est que maintenant que des mesures concrètes commencent à voir le jour, grâce aux campagnes en faveur de salaires décents qui font de plus en plus parler d'elles depuis quelques années.

- En 2009, la campagne populaire pour un salaire vital en Asie, **Asia Floor Wage**, a poussé le débat plus loin en décortiquant les arguments des entreprises qui ne veulent pas mettre en œuvre un salaire décent. Ce groupe de syndicats et d'organisations non gouvernementales (ONG) asiatiques a mis au point une formule, prenant en compte le nombre type de salariés et de personnes à leur charge, et a publié un référentiel pour les pays asiatiques, responsables de 80 % de la production de textile dans le monde. La **Clean Clothes Campaign** et **Labour behind the Label** ont insisté sur la nécessité d'agir en publiant des études sur la performance des marques. La plus récente, « **Tailored Wages** » (Des salaires sur mesures), porte sur 50 marques et coïncide avec le premier anniversaire de l'effondrement du Rana Plaza²⁷.
- **Inditex** et **Marks & Spencer** ont commencé à prendre des mesures encourageantes, le premier en signant un accord-cadre international avec le syndicat de l'habillement en 2007 (**accord confirmé en 2014**) et le second en s'engageant, dans son **plan d'entreprise de 2010**, à payer des prix qui permettent « d'assurer un salaire vital et juste » au Bangladesh, en Inde et au Sri Lanka.
- Certains programmes visant à améliorer la gestion des ressources humaines et augmenter la productivité ont vu le jour et ont permis une augmentation de salaires avec un minimum d'impact sur les résultats. Le programme **Benefits for Business and Workers** (Bénéfices pour les entreprises et les travailleurs) d'**Impactt** repose sur huit marques et 73 usines d'approvisionnement et a mis au point un cercle vertueux d'améliorations. Selon Impactt, le roulement de la main d'œuvre a diminué de 50 % au Bangladesh et de 25 % en Inde, les salaires ont augmenté de 6,6 millions de dollars sur une période de 12 mois²⁸ et le nombre d'ouvriers bangladeshis travaillant plus de 60 heures par semaine a baissé de 43 %. Les employeurs ont donc eu un bon retour sur investissement.

« Nous avons pu augmenter d'un tiers les revenus de nos tricoteurs. Les ouvriers peuvent rentrer chez eux à l'heure et passer la soirée et le week-end avec leur famille. Nos ouvriers restent avec l'entreprise plus longtemps et sont plus compétents. »

Directeur des opérations, usine de RMG, Bangladesh²⁹

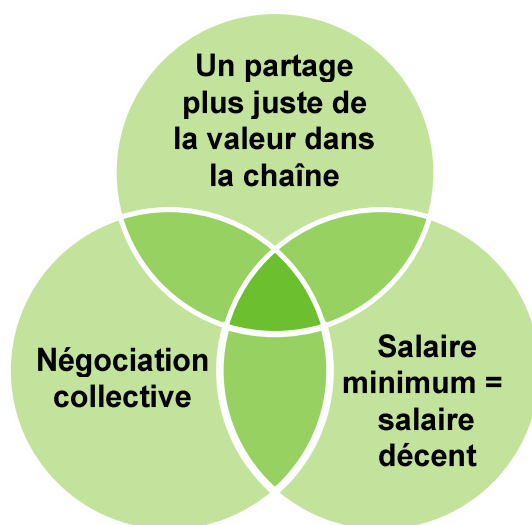
- **Switcher** a travaillé avec une usine au Bangladesh pour mettre en place un **fond salarial** pour les travailleurs. **Nudie Jeans** a fait un peu la même chose en Inde. **Tchibo** a parrainé la formation de représentants du personnel. **GAP** s'est engagé à augmenter le salaire plancher de ses employés aux États-Unis à 10 dollars de l'heure en 2015.
- La plupart de ces marques sont membres de l'**ETI**, qui a réitéré sa volonté de voir tous ses membres mettre en place des salaires décents. L'ETI a également fourni **des conseils et un guide en sept étapes** sur la manière d'aborder la question. Elle a mis en place des ateliers et constitué des réseaux tripartites (entreprises, ONG et syndicats) consacrés à la pratique pour permettre un partage des expériences sur le terrain.
- Dans le secteur alimentaire, **Unilever** a remplacé son ancien code destiné aux fournisseurs par une **Politique d'approvisionnement responsable** basée sur un cadre d'amélioration continue qui comprend les conditions obligatoires et les bonnes et meilleures pratiques. L'entreprise a publié des objectifs pour 200 « Partner to win » et 1 000 partenaires stratégiques (sur 11 200 sites au total). Ces objectifs visent à respecter les normes de bonnes pratiques d'ici à 2017, comprenant notamment « **une approche de salaire minimum relevant de la politique de rétributions justes** ». En 2014, **Nestlé** est devenue la première grande entreprise agroalimentaire accréditée comme « employeur accordant des salaires décents » (**Living Wage employer**) au Royaume-Uni.

- **Certification.** En 2013, six membres de l'alliance **ISEAL** se sont entendus pour demander aux experts Richard et Martha Anker de mener des **études comparatives sur la question du salaire décent**³⁰. Utz Certified a inclus le salaire décent dans son code. De tous les organismes de certification, c'est **Fairtrade** qui a été le plus explicite dans son engagement en faveur de salaires décents : l'organisme a renforcé ses normes pour la main d'œuvre salariée (**Hired Labour Standards**), adopté un protocole relatif à la liberté d'association (**Freedom of Association protocol**) pour que les travailleurs puissent s'organiser librement et exigé que les salaires soient négociés avec les travailleurs et qu'ils augmentent plus que l'inflation.
- Dans le domaine de l'électronique, **Fairphone** a intégré l'augmentation des salaires dans son modèle commercial. L'entreprise a demandé à ses consommateurs et à Guohong, fabricant chinois, de contribuer chacun à hauteur de 2,50 dollars par téléphone vendu. Le comité pour le bien-être des travailleurs, consulté sur l'allocation du premier bonus, a choisi un supplément de salaire et des repas subventionnés.
- Dans l'ameublement, **Ikea** a collaboré avec le réseau **Fair Wage** pour évaluer comment ses magasins dans quatre pays respectent les « 12 dimensions d'un salaire décent »³¹. L'entreprise s'attache maintenant à remédier aux lacunes identifiées. Au Japon, Ikea a réduit la différence significative qui existait entre les salaires et avantages accordés aux employés de ses magasins qui travaillent à plein temps et ceux qui travaillent à temps partiel (en majorité des femmes). En Chine, où la durée du travail est la plupart du temps excessive, l'entreprise a travaillé avec ses fournisseurs pour réduire le nombre d'heures sans diminution de salaire. Aux États-Unis, **Ikea** a augmenté le salaire minimum à 10,76 dollars de l'heure.

INVESTIR POUR UN CHANGEMENT EN PROFONDEUR

Ces initiatives représentent des pas dans la bonne direction mais en termes de résultats, elles n'ont eu qu'un impact minime, et pour très peu de travailleurs. Le tournant ne se fera qu'avec une approche plus systémique. Il ne s'agit pas de se contenter d'augmenter le niveau des salaires. Il faut que les **gouvernements** mettent en place des processus inclusifs pour fixer le salaire minimum, que les **employeurs** s'impliquent dans ce programme et possèdent la capacité et la flexibilité nécessaires pour le mettre en œuvre et il faut enfin que les **travailleurs** puissent participer aux négociations.

« Si on continue à figoler avec les entreprises et à chercher de jolis exemples à suivre, nous serons ici dans 20 ans, à avoir la même conversation. ».
Jenny Holdcroft,
IndustriALL.



Critères d'Oxfam pour un changement plus profond : la valeur sera-t-elle mieux partagée dans la chaîne ? Les obstacles à la négociation collective seront-ils réduits ? Sera-t-il plus facile de peser sur la façon dont les gouvernements déterminent le salaire minimum ?

Les facteurs favorables à ces changements sont notamment l'engagement, la transparence et la collaboration.

+ Engagement, transparence et collaboration

Collaboration entre parties prenantes dans l'industrie de la banane

Depuis 2010, le **Forum mondial de la banane** a permis, avec l'aide de la **FAO**, l'instauration d'un dialogue multipartite sur les problèmes auxquels cette industrie doit faire face. Contrairement à beaucoup d'autres initiatives intersectorielles, le Forum mondial de la banane a instauré une participation active des syndicats, des organisations de petits producteurs et des gouvernements des pays du sud. Le contexte économique est d'autant plus difficile que la concurrence dans les supermarchés en Europe est rude³². Pourtant, les membres du forum poursuivent leur travail sur les salaires décents et sur les questions relatives aux coûts de production durable.

Un groupe de travail du forum, consacré à la répartition de la valeur et qui comprend de grands supermarchés, examine comment augmenter les prix payés aux producteurs pour couvrir le coût d'une production durable et garantir que la valeur dégagée profite aux travailleurs. Après un dialogue au sein du forum, le Gouvernement équatorien s'est engagé à augmenter le salaire national minimum plus fortement que l'inflation et à éliminer la sous-traitance du travail pour que les travailleurs bénéficient de la sécurité sociale³³.

Au Cameroun, une plateforme commune dirigée par des syndicats locaux et l'**Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA)**, avec le soutien de **Fairtrade International** et **BananaLink**, a réussi à négocier des augmentations de salaires et la suppression des échelons de salaire les plus bas. En 2014, le gouvernement camerounais a augmenté le salaire national minimum dans le secteur agricole, qui n'avait pas changé depuis de nombreuses années³⁴.

En 2013, la grande chaîne de supermarchés **Tesco** s'est engagée, à la suite du travail effectué par le Forum mondial de la banane, à ne pas acheter de bananes en-dessous du prix minimum équitable. En novembre 2014, Tesco est devenu le premier détaillant à annoncer qu'il paierait un salaire décent aux travailleurs du secteur de la banane dans ses principales régions d'approvisionnement d'ici à 2017³⁵.

Collaboration avec les parties prenantes dans l'industrie du thé

Dans le secteur du thé, Oxfam a poursuivi son travail avec **Ethical Tea Partnership** depuis la publication de notre **rapport commun**, afin de trouver des moyens durables d'améliorer les salaires dans les plantations de thé au Malawi. Comme les salaires sont fixés au niveau national, et non au niveau des plantations, il a fallu mettre au point un programme à l'échelle de l'ensemble du secteur, qui implique toute la chaîne d'approvisionnement, des producteurs aux détaillants. Ont notamment participé : la **Tea Association of Malawi**, les organismes de certification **Fairtrade**, **Rainforest Alliance** et **UTZ Certified**, les partenaires de développement **IDH** et **GIZ**, et les experts internationaux sur les questions salariales **Richard et Martha Anker** et **Ergon Associates**. Fairtrade et la Tea Association of Malawi ont aussi commandé une étude réalisée par Imani Development, qui a fait une estimation du prix du thé nécessaire pour maintenir le versement de salaires décents.

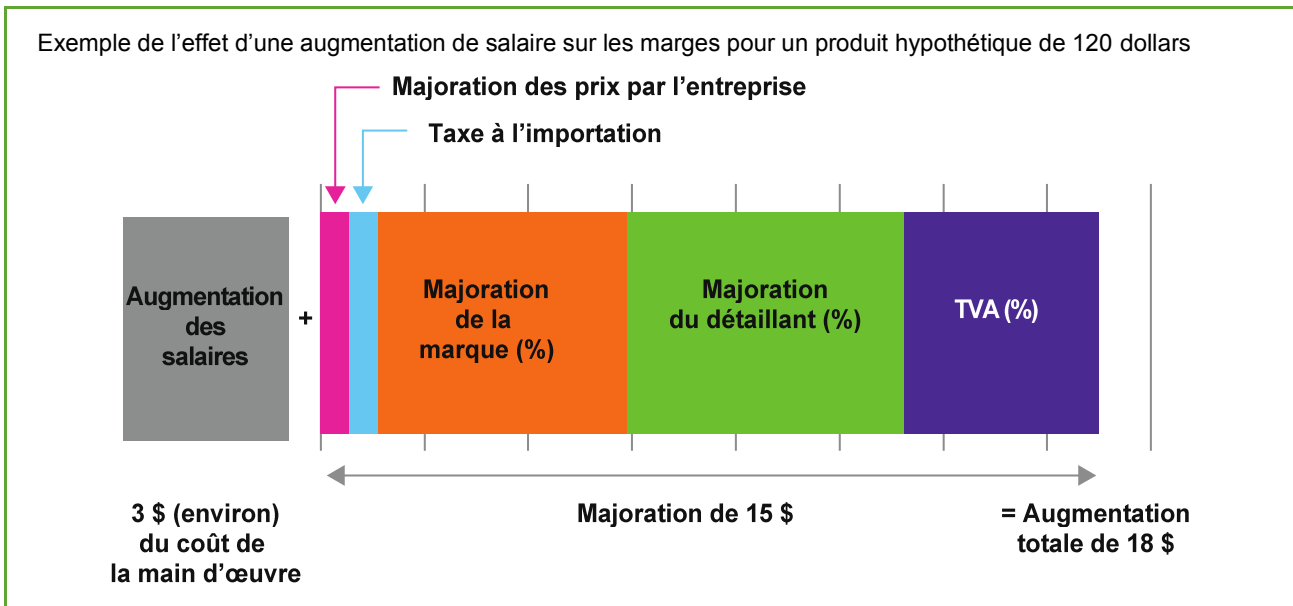
L'objectif du programme est d'améliorer la productivité et la qualité du thé et de renforcer la gestion des ressources humaines, liée à un engagement à augmenter les salaires. Le programme porte notamment sur la façon de combattre les obstacles à la représentation des travailleurs et la négociation collective et sur la manière dont on peut améliorer l'alimentation des travailleurs ainsi que les services bancaires dont ils disposent³⁶.

Aller « au-delà des audits » dans le secteur de la confection

La **Fairwear Foundation (FWF)**, une initiative multipartite, a adopté plusieurs approches pour pousser les entreprises membres « au-delà des audits » et supprimer les obstacles à l'instauration d'un salaire décent. L'initiative a mis au point des **échelles de salaire** (avec notamment des référentiels établis par des syndicats locaux), qui aident les membres à se fixer des objectifs pour progresser, et un **système de référentiel de la performance**, qui récompense l'action et pénalise l'inaction. Le système prend en compte les prix, l'approvisionnement dans des régions où l'entreprise a un levier d'action et établit des relations basées sur le long terme ainsi que le travail de plaidoyer auprès des gouvernements.

La FWF a adopté une approche méthodique d'analyse des obstacles. Se basant sur des produits hypothétiques (afin de tenir compte des lois de la concurrence) de **marques spécialisées dans les vêtements**

d'extérieur, la fondation a calculé qu'étant donné que les acteurs de la chaîne d'approvisionnement calculent leurs frais en fonction du prix FOB, une augmentation de trois dollars des coûts de production, allouée à une augmentation des salaires, engendrerait une augmentation de 18 dollars du prix de vente³⁷.



Résoudre l'obstacle de « l'escalade des composants du prix » pour les vêtements de marque permettrait d'augmenter les salaires des travailleurs de manière significative en n'augmentant que légèrement le prix de vente.

Source : graphique basé sur des données de « [Living Wage Engineering](#) », Fairwear Foundation, 2014.

La FWF se sert aussi des plaintes pour stimuler le changement. Ce fut le cas dans une usine de textile turque, où 38 employés protestaient contre leur licenciement et manifestaient devant les bâtiments. Les relations entre les propriétaires et le syndicat étaient tendues mais la FWF et **Mayerline**, la marque qui s'approvisionnait dans cette usine, ont encouragé le dialogue et le conflit a pu être résolu. Depuis, cet employeur est devenu la première usine en Turquie à conclure un accord de négociation collective, couvrant les salaires (qui se rapprochent aujourd'hui d'un niveau de salaire décent), les prestations sociales et les heures de travail³⁸.

Le réseau **Fair Wage** a conduit des évaluations sur les salaires décents à partir d'études sur le management et les travailleurs et d'études sur les dépenses des travailleurs, qui ont mis en évidence les bénéfices retirés d'un travail en partenariat avec les entreprises. Les évaluations ont été menées pour des marques comme **Puma** en Indonésie, **Adidas** aux Philippines et **H&M** dans plusieurs pays. Les discussions ont commencé par porter sur les changements nécessaires au niveau des usines (par exemple systèmes de paie, heures supplémentaires, niveau des salaires) et sont passées à la manière d'obtenir des améliorations à plus grande échelle.

Dans sa **feuille de route en faveur de salaires décents**, H&M a prouvé qu'elle avait compris qu'il fallait adopter une approche plus globale. Ce document met en évidence le rôle des gouvernements, des syndicats et des employeurs et affirme la volonté de l'entreprise de « payer plus pour que nos fournisseurs puissent verser de meilleurs salaires ».

Les changements provoqués par le drame du **Rana Plaza**

L'**Accord sur les incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh**, conclu par **UNI Global Union** et **IndustriALL**, a prouvé qu'il est possible de changer la façon dont une marque opère. L'objectif immédiat de l'accord est la sécurité des bâtiments, suite à l'effondrement du **Rana Plaza**, mais l'accord contient également des dispositions sur des prix équitables et sur la participation des travailleurs. **Cinq nouveaux accords relatifs à la négociation collective** ont été signés et le salaire minimum a été augmenté, même s'il ne confère un pouvoir d'achat qui ne représente que le cinquième du pouvoir d'achat conféré par le salaire minimum en Chine.

Quatorze entreprises parties à l'accord du Bangladesh ont adopté quatre principes en faveur d'un salaire décent :

1. Permettre aux employés de jouir de la liberté d'association et de la possibilité de négociations collectives ;
2. Travailler sur des systèmes de salaires qui récompensent les compétences et la productivité ;
3. Adapter les pratiques d'achat aux politiques salariales ;
4. Influencer les gouvernements.

« Nous entrons dans une nouvelle dimension. Nous devons profiter de la dynamique [générée par Rana Plaza] pour changer notre approche sur cette question. »

Philip Chamberlain, responsable du développement durable, C&A³⁹.

En septembre 2014, à la suite de plusieurs mois de mécontentement, huit marques ont écrit une **lettre ouverte au Gouvernement cambodgien et à l'association de producteurs textiles** en déclarant accepter de répercuter sur leurs propres coûts une augmentation des salaires⁴⁰. Au mois de novembre, le Gouvernement a **augmenté le salaire minimum** de 28 %.

« London Citizens » et « Living Wage Employers » au Royaume-Uni

La **campagne pour un salaire décent** est née en 2001 à l'initiative de parents habitant les quartiers de l'Est londonien et dont les longues heures de travail au salaire minimum ne leur laissait que peu de temps pour profiter de leur famille. Le salaire national de 7,85 livres sterling (21 % au-dessus du salaire minimum national fixé à 6,50 livres sterling) est calculé et mis à jour chaque année par le **Centre de recherche en politique sociale de l'université de Loughborough**. En 2010, Citizens UK a mis en place un nouveau projet, la Living Wage Foundation (Fondation pour un salaire décent), afin de promouvoir cette initiative.

En 2011, le Royaume-Uni ne comptait que deux employeurs accordant des salaires décents parmi les 100 plus grosses entreprises du pays. Elles sont maintenant 19 et dix autres devraient les rejoindre prochainement. Au total, on compte plus de **1000 employeurs accrédités**, dont Oxfam GB fait partie. La participation de personnalités et le large soutien politique ont aidé la campagne à prendre de l'élan. Chaque année, une semaine consacrée aux salaires décents (**Living Wage Week**) célèbre les réussites de la campagne et appelle à poursuivre dans cette voie. Selon les employeurs, l'accréditation a eu des répercussions positives en termes de productivité, de roulement et de motivation du personnel et de réputation⁴¹. Les bénéficiaires du programme sont encore relativement peu nombreux (environ 60 000, alors que plus de cinq millions de personnes ne reçoivent pas un salaire décent), mais cette initiative a permis de normaliser les discussions dans le monde des affaires et constitue un tremplin pour inciter à l'action dans les chaînes mondiales d'approvisionnement.

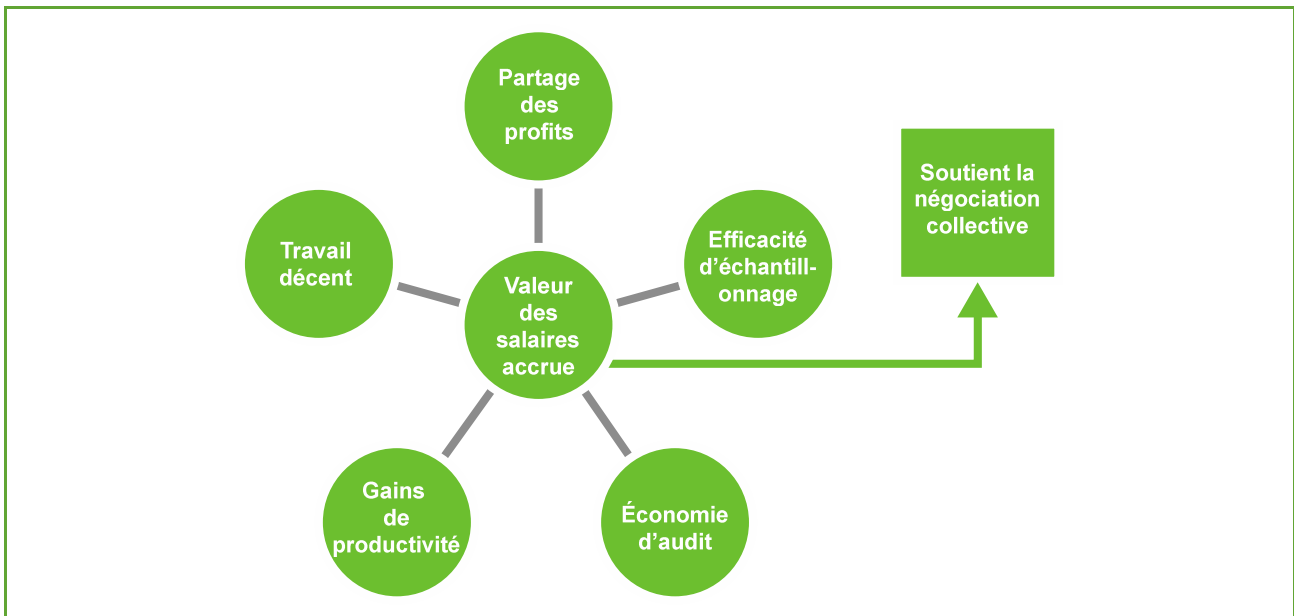
RECOMMANDATIONS AUX ENTREPRISES

Faites votre propre examen

1. Commencez le ménage chez vous. Versez-vous un salaire décent à vos propres employés et à vos contractuels ? Combien ont des contrats sûrs ?
2. Prévoyez une discussion au conseil d'administration. Pourquoi faut-il agir ? Comment votre entreprise traite-t-elle de la « diligence requise » en matière de droits humains ? Consultez les employés et les syndicats. Calculez la différence entre le salaire du PDG et le salaire moyen des employés et entre le salaire du PDG et le salaire minimum des travailleurs dans votre chaîne d'approvisionnement. Voyez si cet écart correspond aux valeurs que promeut l'entreprise.
3. Évaluer la politique en place. Même si un salaire décent existe déjà, faites une déclaration pour montrer que vous vous préoccupez des bas salaires et prenez des engagements concrets.
4. Mettez en place un plan qui intègre des éléments à court et long terme et qui fasse place à la collaboration.
5. Soyez transparent. Indiquez la proportion de travailleurs dans votre principale chaîne d'approvisionnement qui bénéficient de contrats sûrs, reçoivent un salaire décent et ont la possibilité d'adhérer à un syndicat indépendant.
6. Discutez des arguments en faveur de la divulgation de votre chaîne d'approvisionnement, au moins votre fournisseur de rang 1.

Examinez votre stratégie de sourcing et votre gestion de la chaîne d'approvisionnement

1. Inventoriez la chaîne d'approvisionnement pour les 20 % de vos fournisseurs à l'origine de 80 % de vos produits et identifiez ceux qui présentent un « haut risque » en matière salariale et sur lesquels vous avez de bons moyens de pression.
2. Passez du temps avec vos fournisseurs pour comprendre les obstacles rencontrés et les avantages qu'ils auraient à agir. Estimez ensemble la proportion de travailleurs qui occupent des emplois sans perspective.
3. Calculez les coûts cachés, par exemple l'échantillonnage non contrôlé, le recrutement et la formation et la gestion des audits. Comment récupérer certains frais et les consacrer à soutenir la négociation collective ?



Calculez les coûts cachés, par exemple les nouveaux recrutements et la formation nécessaires quand le roulement des travailleurs est important, ainsi que la répétition des audits. Comment récupérer encore d'autres frais et les consacrer à une plus grande justice et le soutien de la négociation collective ?

4. Tenez des données à jour sur les salaires des travailleurs (hommes et femmes), y compris la sécurité sociale, les primes pour heures supplémentaires et les congés payés, et ne les incluez pas dans vos négociations sur les prix.
5. Encouragez vos fournisseurs à mettre en place de bons systèmes de gestion et à supprimer les obstacles à la liberté d'association et à la négociation collective.
6. Offrez un traitement préférentiel et des incitations aux fournisseurs qui adoptent un plan crédible d'amélioration et garantisiez-leur une certaine sécurité de la demande grâce à des contrats à plus long terme.
7. Dans le cas où vous n'avez pas de levier sur les niveaux de salaire, et uniquement dans ce cas, travaillez avec les fournisseurs pour réduire les dépenses des travailleurs, après consultation de ces derniers (par exemple repas gratuits, wifi, frais de garde d'enfants).

Regardez vers l'extérieur

1. Travaillez avec les autres acteurs pour appréhender ensemble le problème des différences salariales et leurs implications, en utilisant des référentiels et des échelles de salaires. S'il n'existe pas de référentiels, encouragez leur mise en place en utilisant une méthodologie reconnue.
2. Ne vous contentez pas d'une approche « usine par usine ». Procédez à l'examen de groupes d'employeurs ou de secteurs.
3. Développez une approche coordonnée pour peser sur le débat public auprès des gouvernements, par exemple dans le cadre d'une association sectorielle.

Quoi que fasse votre entreprise...

1. Ne vous cachez pas derrière l'incertitude qui entoure le niveau de salaire décent pour justifier votre inaction.
2. Ne faites rien qui entrave les capacités de négociation des travailleurs.
3. Ne faites pas pression pour un allègement du droit du travail.

INDICATEURS D'AUTO-ÉVALUATION

ENGAGEMENT & TRANSPARENCE	SOURCING ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ET NÉGOCIATIONS	SENSIBILISATION DU GOUVERNEMENT & COLLABORATION
Le conseil d'administration a discuté de la question des salaires décents et des forces motrices qui poussent à l'action au cours de l'année précédente. La politique d'approvisionnement de l'entreprise comporte un engagement explicite en faveur de salaires décents.	L'entreprise identifie ses approvisionnements qui présentent de forts risques et sur lesquels elle a de bons moyens de pression, en se basant sur des référentiels reconnus relatifs aux salaires décents.	L'entreprise montre qu'elle comprend que la liberté d'association et de négociation collective est à la base du respect de tous les droits du travail. Elle identifie les pays à haut risque de ne pas respecter ces droits.	L'entreprise travaille avec d'autres pour comprendre les écarts de salaire, leurs causes profondes et leurs conséquences.
L'entreprise paie un salaire décent à ses propres employés et à ses contractuels.	Dans le système de notation des fournisseurs mis en place par l'entreprise, le non versement d'un salaire décent est un critère de non-conformité.	L'entreprise montre qu'elle comprend que les femmes rencontrent de plus grands obstacles que les hommes pour gagner un salaire décent et sait identifier ces obstacles.	L'entreprise est membre d'une initiative multipartite reconnue qui œuvre en faveur des droits du travail, si une telle initiative existe.
L'entreprise a établi un plan de lutte contre les bas salaires, comprenant des objectifs à court et plus long terme. Ce plan est publié.	L'entreprise travaille avec les fournisseurs pour tenir à jour des données sur les salaires des travailleurs (hommes/femmes), notamment sur la sécurité sociale, les primes pour heures supplémentaires et les congés annuels payés.	L'entreprise établit un dialogue avec les syndicats et les organisations de la société civile, notamment dans les principaux pays d'approvisionnement.	L'entreprise sait quels sont les principaux pays d'approvisionnement où il n'existe pas de processus exhaustif de définition du salaire minimum ni de législation efficace.
L'entreprise évalue la proportion d'emplois sans perspective dans sa chaîne d'approvisionnement. Elle se fixe des objectifs pour augmenter le nombre d'emplois dans la « voie intermédiaire » et la « voie de l'ouverture » ⁴² .	L'entreprise demande le détail des coûts, avec mention séparée des coûts du travail. Ces coûts sont exclus de la négociation sur les prix.	L'entreprise ne se fournit pas dans les zones franches (EPZ) ou dans les zones similaires où la législation restreint les activités des syndicats.	L'entreprise s'engage à ne pas transférer son approvisionnement dans des pays où le salaire minimum est plus bas et/ou la réglementation plus laxiste.
Les cadres dirigeants intègrent, dans leurs objectifs, des buts en matière de salaire décent. L'entreprise rend public le rapport entre le salaire du PDG et le salaire moyen.	L'entreprise a mis en place des pratiques d'achat dans sa chaîne d'approvisionnement et des plans pour le développement durable.	L'entreprise prend des mesures pour garantir que les travailleurs connaissent leurs droits. Elle veille à ce que les travailleurs aient confiance dans les mécanismes de réclamation et les utilisent.	L'entreprise sensibilise les gouvernements à la nécessité d'instaurer des processus inclusifs de fixation du salaire minimum et d'adopter une législation efficace.
L'entreprise publie les données sur sa chaîne d'approvisionnement. Elle indique la proportion de travailleurs qui : a) ont un contrat écrit ; b) touchent un salaire décent ; c) peuvent adhérer à un syndicat indépendant.	L'entreprise récompense, grâce à des incitations commerciales ou des contrats à long terme, les fournisseurs qui ont mis en place un plan crédible pour augmenter les bas salaires.	L'entreprise a un programme visant à améliorer le dialogue entre les travailleurs et la direction (sur les conditions de travail) et à améliorer le dialogue social (sur les conditions d'emploi). Elle rend compte des progrès accomplis.	Un syndicat ou un représentant d'ONG a loué les efforts de l'entreprise en faveur des droits du travail.

POUR ALLER PLUS LOIN

Publications d'Oxfam abordant la question du salaire décent

- Seery, E. et Ana Arendar (2014) « À égalité ! Il est temps de mettre fin aux inégalités extrêmes », http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/cr-even-it-up-extreme-inequality-291014-fr.pdf
- Oxfam Amérique (2014) « Working Poor in America », <http://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/working-poor-in-america/>
- Hoffman, B. (2013) « La face cachée des marques. Justice alimentaire et les 10 géants du secteur alimentaire et des boissons », <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/behind-the-brands-food-justice-and-the-big-10-food-and-beverage-companies-270393>
- Oxfam et Ethical Tea Partnership (2013) « Comprendre les questions salariales dans l'industrie du thé. Rapport d'un projet multipartite », http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/tea_wages_french_0.pdf
- Wilshaw, R. et al (2013) « Labour Rights in Unilever's Supply Chain, from compliance towards good practice; an Oxfam study of labour issues in Unilever's Vietnam operations and supply chain », <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/labour-rights-in-unilevers-supply-chain-from-compliance-to-good-practice-an-oxf-267532>
- Wilshaw, R. (2013) « Exploring the Links between International Business and Poverty Reduction: Bouquets and beans from Kenya », <http://www.oxfam.org/en/research/bouquets-and-beans-kenya>

C'est en 2004 qu'Oxfam a pour la première fois mis en lumière la façon dont les pratiques d'approvisionnement des entreprises ébranlent leurs politiques en matière de commerce équitable, dans un rapport pour sa campagne Pour un commerce équitable, intitulé « **Trading Away our Rights: Women Working in Global Supply Chains**⁴³ ». Ce rapport a été suivi en 2006 de « **Offside! Labour Rights and Sportswear Production in Asia**⁴⁴ », qui analysait les obstacles à la liberté d'association et de négociation collective en Indonésie. Une série de documents d'informations destinés aux entreprises ont ensuite été publiés, notamment : « **Better Jobs in Better Supply Chains** » (2010)⁴⁵, « **Gender Equality: It's Your Business** » (2012)⁴⁶ et « **Entreprises et droits de l'homme. Point de vue d'Oxfam sur les Principes Directeurs des Nations Unies** » (2013)⁴⁷.

Autres outils et ressources

WageIndicator publie des informations sur les salaires et le droit du travail dans 80 pays dans les langues nationales, http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/wageindicatorcountries_

Ethical Trading Initiative UK publie des informations et propose des aides aux entreprises sur les salaires décents, <http://www.ethicaltrade.org/in-action/issues/living-wage>.

Ethical Trading Initiative Norvège a publié un guide destiné aux acheteurs basé sur les commentaires faits par les fournisseurs lors de formations, *Suppliers Speak Up*, <http://etiskhandel.no/Artikler/11336.html>.

Fair Labor Association propose une formation sur les salaires décents, <http://www.fairlabor.org/training/fair-wage>

Maquila Solidarity Network a publié une étude sur les initiatives relatives au salaire décent en 2014, <http://en.maquilasolidarity.org/node/1229>

Sedex propose un manuel pour aider ses membres, y compris les fournisseurs, à comprendre la question des salaires décents, <http://www.sedexglobal.com/resources/supplier-workbook/>

SupplyLINK est une plateforme qui permet aux fabricants de partager des informations, <http://www.supply-link.org/>

NOTES

- 1 <http://www.labourbehindthelabel.org/staff/item/1179-new-research-shows-clothing-factory-workers-seriously-malnourished>
- 2 J. Ghosh (2013), « A Brief Empirical Note of the Recent Behaviour of Factor Shares in National Income », *Global & Local Economic Review*, 17(1), p.146, http://gler.it/archivio/ISSUE/gler_17_1.pdf.
- 3 <http://www.oxfam.org/fr/rapports/il-est-temps-de-mettre-fin-aux-inegalites-extremes>
- 4 Oxfam définit un salaire décent comme suit : « un salaire qui permet à une personne qui travaille à temps plein (sans heures supplémentaires) de subvenir à ses besoins fondamentaux et à ceux de sa famille tout en lui laissant une part de revenus discrétionnaires », « Offside! Labour Rights and Sportswear Production in Asia », Oxfam.
- 5 http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/resources/LivingWageReport_ExecutiveSummary_Malawi.pdf
- 6 Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, article 23 (3)
- 7 Voir la section « Pour aller plus loin »
- 8 « Working poor in America », <http://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/working-poor-in-america/>
- 9 <http://www.behindthebrands.org/fr/fiche-d%27%C3%A9valuation>. En novembre 2014, les UK Sustainability Leader Awards, qui octroient des prix de développement durable, ont attribué la deuxième place à cette campagne pour ses activités de sensibilisation sur les questions de développement durable.
- 10 Entretien par email avec l'auteur, novembre 2014.
- 11 <http://www.theguardian.com/global-development/2014/jun/10/supermarket-prawns-thailand-produced-slave-labour> ; <http://thecnnfreedomproject.blogs.cnn.com/2011/04/21/your-tomato-possible-ties-to-slavery/> ; <http://www.theguardian.com/global-development/2013/jun/05/european-governments-oblivious-forced-labour-conditions> ; <http://thecnnfreedomproject.blogs.cnn.com/2012/01/19/child-slavery-and-chocolate-all-too-easy-to-find/> ; http://www.somo.nl/publications-en/Publication_4110 ; <http://www.businessweek.com/articles/2013-07-18/indonesias-palm-oil-industry-rife-with-human-rights-abuses>
- 12 Confédération syndicale internationale (2014), rapport « Nouveaux fronts », CSI, <http://www.ituc-csi.org/rapport-nouveaux-fronts-fevrier?lang=fr>
- 13 <http://wiego.org/publications/contract-labour-global-garment-supply-chains>
- 14 http://www.capturingthegains.org/pdf/GVC_Gender_Report_web.pdf
- 15 La négociation collective suppose l'existence de la liberté d'association collective, lorsqu'elle est garantie en droit. La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont des droits fondamentaux à la base de tous les autres droits du travail. Un guide à destination des entreprises peut être consulté à l'adresse suivante : <http://www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/freedom-of-association-in-company-supply-chains>
- 16 <http://www.labourbehindthelabel.org/news/item/1179-new-research-shows-clothing-factory-workers-seriously-malnourished>
- 17 Labour behind the Label, « Shop till they drop », <http://www.labourbehindthelabel.org/news/item/1195-shoptildrop>
- 18 <http://www.waronwant.org/campaigns/living-wage/17978-report-the-living-wage> ; « Lessons for social change in the global economy » ; « The right to organise, living wage and real change for garment workers », Sarah Adler-Milstein, Jessica Champagne et Theresa Haas, Garwood.
- 19 <https://www.northumbria.ac.uk/static/5007/despdf/designres/dougproject.pdf>
- 20 <http://highpaycentre.org/blog/ftse-100-bosses-now-paid-an-average-143-times-as-much-as-their-employees>
- 21 Calcul effectué à partir d'un certain nombre de variables et qui part du principe qu'un travailleur dans le secteur du textile au Bangladesh a un salaire minimum de 5 300 Tk par mois pendant 12 mois plus 22 % en moyenne en heures supplémentaires (basé sur l'étude : <http://capturingthegains.org>), les deux revenus étant ajustés pour la parité du pouvoir d'achat en dollars (basé sur <http://worldbank.org/indicator>).
- 22 http://www.nytimes.com/2014/10/28/business/international/living-wages-served-in-denmark-fast-food-restaurants.html?_r=0
- 23 <http://www.stern.nyu.edu/experience-stern/about/departments-centers-initiatives/centers-of-research/business-human-rights/activities/supply-chains-sourcing-after-rana-plaza>
- 24 Rapport d'Oxfam « À égalité ! Il est temps de mettre fin aux inégalités extrêmes », op.cit., page 78.
- 25 http://www.fairtrade.net/single-view+M5fc5b408f70.html#_ftn1
- 26 <http://www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/eti-impact-assessment-report-summary>
- 27 <http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/itemlist/category/295-tailored-wages>
- 28 <http://www.impactlimited.com/wp-content/uploads/2013/10/BBW-Nicer-Work-Report.pdf>
- 29 https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/269679/RAGS-lessons-learned-report.pdf
- 30 http://www.fairtrade.net/single-view+M5fc5b408f70.html#_ftn1
- 31 Informations fournies à l'auteur par Ikea, octobre 2014, publication à paraître.
- 32 http://lebasic.com/wp-content/uploads/2014/10/BASIC_German-Banana-Value-Chain-Study_Final.pdf ; <http://blogs.oxfam.org/en/blogs/14-09-29-aldi-price-it%E2%80%99s-time-peel-banana-scandal>
- 33 <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/12/ACUERDO-MINISTERIAL-0027-SALARIO-DIGNO-PARA-EL-2014.pdf> ; <http://www.lacamara.org/ccg/2013%20Feb%20BE%20CCG%20Salario%20Digno%20y%20las%20PYMES.pdf>
- 34 <http://www.camerpost.com/cameroon-le-salaire-minimum-en-hausse-de-pres-de-30-28072014/>
- 35 <https://www.tescopl.com/talkingshop/index.asp?blogid=236>
- 36 <http://www.ethicalteapartnership.org/wp-content/uploads/Raising-Wages-case-study-09.06.14.pdf>
- 37 « Living Wage Engineering », Fairwear Foundation, http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwfpublications_reports/LivingWageEngineering20141.pdf
- 38 http://www.fairwear.org/534/news/news_item/blog-we-can-do-great-things-together--fwfs-ruth-vermeulen-in-turkey/?id=659
- 39 Entretien avec l'auteur, septembre 2014.
- 40 <http://www.theguardian.com/business/2014/sep/21/fashion-retailers-offer-raise-minimum-wage-cambodia>
- 41 http://livingwagecommission.org.uk/wp-content/uploads/2014/06/Work-that-pays-The-Final-Report-of-The-Living-Wage-Commission_w-3.pdf
- 42 Des indicateurs peuvent notamment être : en travaillant une semaine normale, un travailleur gagne-t-il assez pour que son foyer soit au-dessus du seuil de pauvreté au niveau international ? Les travailleurs confirment-ils, dans des enquêtes anonymes, que leurs conditions de travail se sont améliorées l'année précédente ?
- 43 <http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/rights.pdf>
- 44 <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/offside-labour-rights-and-sportswear-production-in-asia-112448>
- 45 <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/better-jobs-in-better-supply-chains-114001>
- 46 <http://www.oxfam.org/en/research/gender-equality-its-your-business>
- 47 <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/business-and-human-rights-an-oxfam-perspective-on-the-un-guiding-principles-293857>

© Oxfam International novembre 2014

Ce document a été rédigé par Rachel Wilshaw et mis en page par Bryony Timms.. Oxfam remercie Penny Fowler, Sloane Hamilton, Ioan Nemes, Irit Tamir, Daisy Gardener, Alex Cole-Hamilton, Franziska Humbert, Sophie Tack et Anna Corydon (Oxfam) ; ainsi que Rebecca Loyo Mayo, Anna McMullen, Peter Williams, Anne Lindsay, Adil Rehman, Sabita Banerji, Philip Chamberlain, Maritha Lorentzon, Pins Brown, Michael Pennant-Jones, Rosey Hurst, Jenny Holdcroft, Owen Tudor, Anne Lally, Ruth Vermeulen, Alistair Smith, Sarah Roberts, Rhys Moore, Mike Kelly et Daniel Vaughan-Whitehead (informateurs externes) pour leur assistance dans sa réalisation. Ce document fait partie d'une série de textes écrits pour informer et contribuer au débat public sur des problématiques relatives au développement et aux politiques humanitaires.

Pour toute information complémentaire, veuillez contacter advocacy@oxfaminternational.org

Ce document est soumis aux droits d'auteur mais peut être utilisé librement à des fins de campagne, d'éducation et de recherche moyennant mention complète de la source. Le détenteur des droits demande que toute utilisation lui soit notifiée à des fins d'évaluation. Pour copie dans toute autre circonstance, réutilisation dans d'autres publications, traduction ou adaptation, une permission doit être accordée et des frais peuvent être demandés. Courriel : policyandpractice@oxfam.org.uk.

Les informations contenues dans ce document étaient correctes au moment de la mise sous presse.

Publié par Oxfam GB pour Oxfam International sous l'ISBN 978-1-78077-802-0 en décembre 2014.

Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Royaume-Uni.

OXFAM

Oxfam est une confédération internationale de 17 organisations qui, dans le cadre d'un mouvement mondial pour le changement, travaillent en réseau dans plus de 90 pays à la construction d'un avenir libéré de l'injustice qu'est la pauvreté. Pour de plus amples informations, veuillez contacter les différents affiliés ou visiter www.oxfam.org.