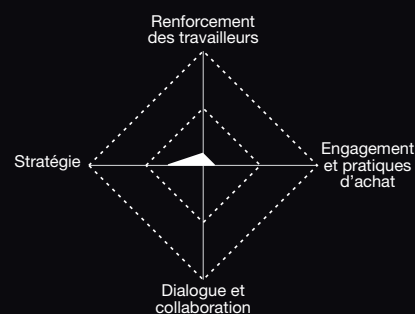


MARQUE: Bel&Bo



Filières d'approvisionnement	Bel&Bo n'a pas fourni cette information et ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
Pays de production	Bangladesh (50%), Chine (37%), Inde (8%)
Chiffre d'affaires 2012	€ 60,5 millions
Bénéfice 2012	€ 1,62 millions
Nombre d'employés au 31/12/2012	259,3 ETP
Nombre de points de vente au 31/12/2012	79 magasins en Belgique

POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

Bel&Bo déclare que « Les salaires et indemnités versées pour une semaine normale de travail devront au minimum correspondre aux normes minimales légales ou aux normes d'usage dans le secteur, et devront toujours être suffisantes pour couvrir les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles et leur fournir un revenu discrétionnaire (conventions de l'OIT 26 et 131) ».

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Bel&Bo fait référence aux Conventions de l'OIT traitant du salaire vital. Mais dans la pratique, l'entreprise se réfère au salaire minimum légal ou au salaire minimum déterminé pour le secteur industriel. Dans des pays de production tels que par exemple la Chine, le Bangladesh ou l'Inde, ces salaires minimaux sont inférieurs à un salaire vital. Si les performances de Bel&Bo restent très moyennes, notamment en matière de liberté d'association des travailleurs de ses filières ou de coopération avec des syndicats et d'autres entreprises clientes, l'entreprise a réalisé des démarches intéressantes pour mieux contrôler ses filières, pour tester l'impact de salaires plus élevés sur ses prix de revient et a entamé la procédure d'adhésion à la Fair Wear Foundation. Nous espérons que Bel&Bo persiste dans cette voie et établisse une stratégie vers un salaire vital.

EN DÉTAILS

L'entreprise dispose-t-elle d'un référentiel de salaire vital accessible au public ? *Non. Bel&Bo nous a fourni un référentiel qui doit cependant être actualisé.*

[...] BEL&BO

EN DÉTAILS

RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Bel&Bo déclare que : « Le droit de tous les travailleurs de former ou rejoindre des syndicats et de négocier collectivement sera respecté. Les représentants des syndicats locaux doivent avoir accès au lieu de travail ». Les Conventions 87 et 98 de l'OIT sont reprises dans le code de conduite de Bel&Bo auquel les fournisseurs doivent souscrire. Bel&Bo croit fermement à l'efficacité des audits de contrôle : le directeur exécutif de Bel&Bo visite les usines de production deux fois par an pour surveiller les conditions de travail. Des audits sont réalisés par Bureau Veritas. Bel&Bo constate que toutes les unités de production ne respectent pas encore les conditions liées au renforcement des travailleurs. Bel&Bo ne mentionne aucune démarche particulière vis-à-vis de ses fournisseurs chinois, pays dans lequel la liberté d'association n'est pas garantie par la loi.

Le code de Bel&Bo est traduit dans les langues des pays producteurs. Bel&Bo ne nous a cependant fourni aucune information relative à la formation des travailleurs au sujet de leurs droits et ne fait référence à aucun mécanisme de dépôt et de traitement de plaintes.

RÉFÉRENTIEL ET PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT

Bel&Bo a fait réaliser par Ernst & Young une étude sur la « Durabilité dans les filières d'approvisionnement ». Les principales recommandations qui en ont émané consistent à travailler davantage en direct avec les fournisseurs (sans intermédiaire)

et à établir des relations de long terme avec les fournisseurs. Cela implique un changement dans le modèle d'approvisionnement de Bel&Bo qui travaille traditionnellement avec des agents indépendants. Bel&Bo met par conséquent en place une stratégie d'approvisionnement qui devrait permettre d'accroître sensiblement la part de ses approvisionnements directs auprès d'usines et de les faire passer à 51% en 2014 (contre 11% en 2011). Cette évolution est une étape importante pour pouvoir mettre en place des pratiques d'approvisionnement qui tiennent compte d'un salaire vital.

DIALOGUE ET COLLABORATION

Bien qu'en date de fin 2013, Bel&Bo ne publie pas la liste de ses fournisseurs, l'entreprise considère la possibilité de le faire dans le futur. Bel&Bo n'est pas membre d'une initiative multipartite, mais a engagé une procédure d'adhésion à la Fair Wear Foundation. Dans les pays producteurs Bel&Bo ne collabore pas avec d'autres marques ni avec des syndicats locaux pour améliorer les conditions de travail.

Du fait de sa relative petite taille, ce type de collaboration pourrait accroître l'influence de Bel&Bo sur ses fournisseurs.

STRATÉGIE VERS UN SALAIRE VITAL

Bel&Bo teste deux fournisseurs au Bangladesh qui paient un salaire plus élevé que le salaire minimum et évalue l'impact de salaires plus élevés sur le prix de revient à l'unité. Nous n'avons pas reçu d'informations sur un partenariat avec les syndicats locaux ou d'autres marques ou enseignes se fournissant dans les mêmes usines.

COMMENTAIRES D'ACHAT

Dans notre enquête précédente, Bel & Bo se situait parmi les entreprises aux performances moyennes en matière de mise en œuvre de sa responsabilité sociale vis-à-vis des travailleurs employés dans ses filières d'approvisionnement. Dans certains domaines, peu de progrès sont à constater depuis lors. Ainsi par exemple, peu de progrès sont constatés pour renforcer la liberté d'association des travailleurs ni dans la coopération avec des syndicats ou d'autres entreprises clientes.

Par contre certaines initiatives sont porteuses d'espoir. Bel&Bo a entamé une première étape vers un salaire vital en développant un projet pilote au Bangladesh, mais n'a pas encore identifié une stratégie en la matière. L'évolution de ses pratiques d'approvisionnement visant à diminuer le recours à des intermédiaires constitue un pas en avant essentiel vers un meilleur contrôle de ses filières d'approvisionnement.

La moitié des vêtements de Bel&Bo est produite au Bangladesh. La signature par Bel&Bo de l'Accord sur la sécurité des bâtiments serait un signal positif qui indiquerait une volonté de coopération avec les syndicats, les fournisseurs et d'autres clients de l'industrie pour améliorer la sécurité dans les usines.

Bel&Bo a entamé la procédure d'adhésion à la Fair Wear Foundation. La FWF aide ses membres à mettre en œuvre son code de conduite et est expérimentée dans le soutien de PME de l'habillement telles que Bel&Bo. La FWF peut aider Bel&Bo à identifier une stratégie tant pour termes de liberté d'association que de salaire vital.