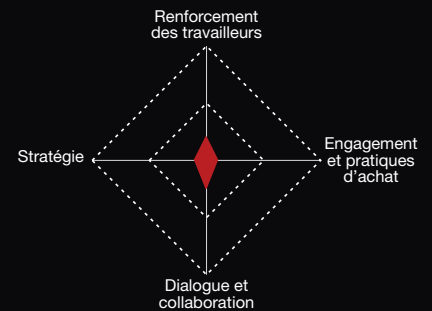


GAP-INC

MARQUES : Gap, Banana Republic, Old Navy, Piperlime, Athleta, Intermix



Filières d'approvisionnement

« Nous achetons de la marchandise de marque maison et autres auprès de plus de 1 000 vendeurs dans près de 40 pays. »

Pays de production

Chine (26 %), USA (2 %), autres (72 %)

Chiffre d'affaires 2012

US\$ 15.6 milliards (€ 11,53 milliards)

Bénéfice 2012

US\$ 1.1 milliard (€ 0,81 milliards)

Nombre d'employés au 31/12/2012

136 000

Nombre de points de vente au 31/12/2012

3 064 magasins

POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Nous restons fidèles au principe selon lequel un salaire payé pour une semaine de travail standard devrait permettre de couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et leur apporter un revenu discrétionnaire. Nous souhaitons prendre notre part de travail afin de garantir que les travailleurs sont traités de manière équitable y compris en ce qui concerne leur rémunération [...]. Bien qu'aucun calcul du salaire vital n'ait fait l'objet d'un consensus, nous avons mis un point d'honneur à ce que nos fournisseurs respectent les lois en matière de salaire légal et autres bénéfices. Le non-respect de ces lois est un problème chronique dans le secteur de l'habillement. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Les informations fournies par Gap sont pleines de belles paroles et de beaux sentiments, mais laissent paraître le manque d'actions concrètes pour améliorer les salaires des travailleurs fabriquant ses vêtements. Ceci est décevant. Gap propose de se pencher sur des projets de productivité et de garantir un salaire minimum. Ces propositions sont insuffisantes.

EN DÉTAILS

L'entreprise dispose-t-elle d'un référentiel de salaire vital accessible au public ? *Non.*

EN DÉTAILS

RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Gap déclare : « Nous utilisons une large gamme de mesures afin de garantir que la liberté d'association soit respectée et exprimée clairement aux fournisseurs comme aux travailleurs. Ainsi, nous encourageons un dialogue ouvert entre les travailleurs et les fournisseurs. Nous travaillons aussi avec des groupes de défense des droits des travailleurs et avec des syndicats lorsque cela est nécessaire. Nous estimons que pour augmenter les salaires, il est d'abord important de nous assurer que la liberté d'association soit appliquée en théorie et en pratique. »

Gap affirme que ses fournisseurs sont tenus d'informer les travailleurs de l'existence des syndicats présents dans l'entreprise, leur fournir leurs coordonnées et afficher ou distribuer toute convention collective de travail.

RÉFÉRENTIEL ET PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT

N'ayant pas développé de référentiels internes, Gap ne dispose d'aucun système lui permettant de suivre ses engagements

en matière de salaire vital. Gap mentionne des rencontres avec des fournisseurs stratégiques qui visent à concevoir « des programmes sur mesure pour répondre aux besoins de chaque fournisseur. » Y est intégrée une négociation du calendrier et de la planification des commandes afin de minimiser l'impact négatif des pratiques d'achat sur les travailleurs.

DIALOGUE ET COLLABORATION

Gap est membre d'Ethical Trading Initiative (ETI). Il participe à un groupe de travail d'ETI – regroupant des entreprises, des ONG et des syndicats – qui étudie le système de travail forcé en Inde appelé Sumangali.

L'entreprise a également mentionné son travail au sein de « Americas Group » qui lutte avec des syndicats et des ONG contre le travail précaire en Amérique centrale et au Mexique. Gap a aussi évoqué son partenariat avec IndustriALL pour offrir des formations sur la liberté d'association à 14 fournisseurs au Sri Lanka et en Inde.

STRATÉGIE VERS UN SALAIRE VITAL

Gap a fourni des informations sur son programme PACE (Personal Advancement & Career Enhancement) qui « offre aux

femmes travaillant dans l'industrie du vêtement les compétences de bases pour la vie quotidienne et des compétences techniques avancées afin de progresser dans leur vie personnelle et professionnelle ». Les résultats attendus comprennent une augmentation de salaire résultant d'une progression professionnelle. À ce jour, 20 000 femmes ont participé à ce programme dans sept pays.

Gap déclare également s'intéresser à une stratégie d'amélioration de la productivité : « Nous avons obtenu des résultats très prometteurs avec des projets pilotes qui se focalisent sur une amélioration de la productivité résultant en une augmentation des salaires pour les travailleurs. Cette approche peut nous aider à garantir les droits humains des travailleurs de façon durable et économiquement viable. » L'entreprise a ajouté avoir conçu « un cadre de base permettant une augmentation des salaires ». Ce cadre a trois objectifs : garantir le paiement d'un salaire minimum, garantir la liberté d'association et promouvoir des systèmes efficaces de management.

[...] GAP-INC

COMMENTAIRES D'ACHACT

Gap est membre d'ETI depuis plus de dix ans. Son engagement en faveur d'un salaire vital est inscrit dans son code de conduite. Toutefois, il doit encore définir ce que cela signifie en termes de revenus réels et vérifier si ce salaire est bien payé aux travailleurs fabriquant ses vêtements. Il est très décevant, voire choquant, qu'une entreprise aussi importante et influente que Gap puisse se dégager de sa responsabilité pendant si longtemps et continue à accepter des salaires dérisoires.

Le programme PACE semble avoir permis de former un nombre important de travailleurs. Toutefois, tout le monde ne peut pas devenir superviseur. La manière dont ce programme aide la majorité des travailleurs à améliorer leurs revenus n'est pas claire. Nous soupçonnons que ce type de formation consiste à apprendre aux travailleurs à mieux gérer leurs maigres salaires. Ceci est presque insultant. En effet, le problème n'est pas que les travailleurs dilapident leur salaire chez McDonald's, mais bien qu'ils ne sont pas suffisamment payés pour acheter assez de riz pour leur famille.

Gap fait fausse route avec ses programmes de productivité. La productivité, bien que contribuant à une augmentation des salaires, ne permettra jamais de générer suffisamment de bénéfiques en plus pour combler l'écart vertigineux entre le salaire minimum et le salaire vital dans les plupart des pays où Gap s'approvisionne. Un nombre incalculable de recherches le prouvent (y compris les chiffres provenant de projets pilotes évoqués dans ce rapport). Le risque encouru est que des employés travaillant déjà bien assez se retrouvent avec des objectifs encore plus élevés et ne reçoivent qu'une part infime des bénéfiques. Il existe une autre façon de garantir une augmentation des salaires régulière et économiquement viable : Gap devrait accepter de payer plus et trouver un système qui garantisse que ce dividende revienne aux travailleurs. Ça donne à réfléchir...

Gap affirme qu'en l'absence de montants universellement acceptés pour le salaire vital, il s'est efforcé de garantir que le salaire minimum est respecté. Nous ne pensons pas que cette excuse soit encore valable aujourd'hui. L'Asia Floor Wage Alliance a identifié en 2009 une méthode

de calcul qui définit à quoi correspond un salaire vital en termes de pouvoir d'achat. Depuis, nous avons vu émerger différents systèmes nuancés permettant aux entreprises de comparer les salaires payés par leurs fournisseurs à un référentiel, et de mesurer ainsi les améliorations. De nombreuses entreprises figurant dans ce rapport le font déjà. Gap serait bien avisé d'en faire de même.

Nous espérons voir Gap participer à nouveau au débat sur le salaire vital dès 2014. Nous encourageons vivement l'entreprise à développer son « cadre de base permettant une augmentation des salaires » afin de passer à l'étape suivante : l'augmentation des salaires. Il faut faire plus que s'assurer que l'entreprise respecte la loi et paye le salaire minimum. Un acheteur aussi important et influent que Gap a le pouvoir de faire bouger les choses et de mener le combat pour améliorer la vie des travailleurs à travers le monde.