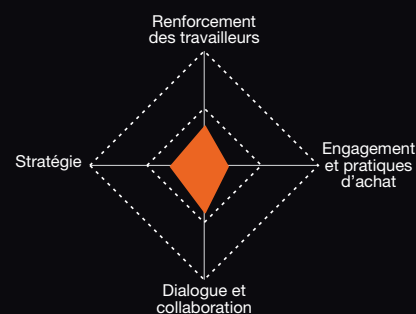


MAYERLINE ^{.be}

MARQUE: Mayerline



Filières d'approvisionnement

Mayerline se fournit auprès de 23 usines dont 10 constituent 92.9 % de son approvisionnement. Mayerline est en relation depuis plus de 5 ans avec 75% de ses fournisseurs. Mayerline ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.

Pays de production

Chine (50%), Lituanie (26%), Turquie (10%), Portugal (8%), Russie (2%), Inde, Italie

Chiffre d'affaires 2012

€ 44.5 millions

Bénéfice 2012

€ 2 millions

Nombre d'employés au 31/12/2012

219.5 ETP

Nombre de points de vente au 31/12/2012

176 points de vente en Belgique, France, Luxembourg et Pays Bas dont 41 magasins en Belgique.

POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

Mayerline souscrit pleinement à la définition d'un salaire vital défendue par la Clean Clothes Campaign et par la Fair Wear Foundation.

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

En tant qu'entreprise membre de la Fair Wear Foundation, Mayerline applique une méthode d'augmentation progressive des salaires en gradins successifs correspondant notamment au salaire minimum légal, au seuil de pauvreté, au minimum sectoriel et à l'Asia Floor Wage. Mayerline s'engage aussi dans ce cadre à collaborer avec ses fournisseurs pour permettre cette augmentation progressive. Le travail réalisé dans ce but par Mayerline avec un fournisseur chinois démontre que Mayerline met efficacement en pratique une stratégie visant à augmenter les salaires.

EN DÉTAILS

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

[...] MAYERLINE

EN DÉTAILS

RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Les fournisseurs doivent communiquer par le biais d'un affichage en langue locale, le droit des travailleurs à l'exercice de leur liberté d'association et de négociation collective. Cet affichage doit inclure les noms et numéros de téléphone des représentants locaux de la FWF.

Mayerline n'a pas donné de formation destinée aux travailleurs sur les droits fondamentaux du travail. L'entreprise prévoit d'initier cette démarche en 2014, en coopération avec la FWF. Mayerline encourage ses fournisseurs à participer à des séances de formation organisées par la FWF. Les travailleurs de ses fournisseurs ont accès au système de plainte sûr, fiable et accessible mis en place par la FWF qui s'appuie sur des organisations locales de défense des droits des travailleurs parlant la langue des travailleurs et connaissant le contexte local.

RÉFÉRENTIEL ET PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT

En rejoignant la FWF, Mayerline s'est

engagé à payer, à terme, un salaire vital aux travailleuses et travailleurs de ses fournisseurs. Cette démarche est certainement facilitée par le fait que Mayerline s'approvisionne pour 30% de son chiffre d'affaires en Europe (Lituanie, Italie) et qu'elle entretient des relations de long terme avec ses fournisseurs asiatiques.

Les audits réalisés auprès de fournisseurs chinois ont révélé que les salaires y sont de 10 à 30% moins élevés que l'Asia Floor Wage. Ces résultats sont cependant basés sur des registres d'heures de travail qui ne sont pas toujours fiables. Ils tiennent compte non seulement d'un salaire payé pour une durée standard de travail mais y ajoutent celui rémunérant les heures supplémentaires. Tout cela augmente bien évidemment le montant du salaire. Mayerline estime cependant n'avoir que peu de levier d'action vis-à-vis de fournisseurs pour lesquels l'entreprise ne représente qu'une part faible de la production. La situation est différente lorsqu'un fournisseur produit pour plusieurs entreprises membres de la FWF qui peuvent ainsi coordonner leurs actions.

DIALOGUE ET COLLABORATION

Mayerline développe l'approche et la stra-

tégie promues par la Fair Wear Foundation et qui reposent sur la coopération entre enseignes et marques, syndicats locaux et organisations de défense des droits des travailleurs. En 2012, Mayerline a publié un «rapport social» qui décrit en détail ses filières d'approvisionnement et reprend les problèmes sociaux mis en lumière lors d'audits internes et lors d'inspections réalisées par la FWF.

STRATÉGIE VERS UN SALAIRE VITAL

Mayerline suit la stratégie de la FWF fondée sur une échelle des salaires qui permet la mise en œuvre d'un salaire vital par des augmentations progressives des salaires.

COMMENTAIRES D'ACHACT

L'adhésion de Mayerline à la Fair Wear Foundation représente une démarche pionnière et constitue un excellent exemple pour l'ensemble des entreprises belges de distribution d'habillement, principalement petites et moyennes entreprises. En coopération avec d'autres entreprises et parties prenantes au sein de la FWF, l'entreprise est sur la bonne voie.