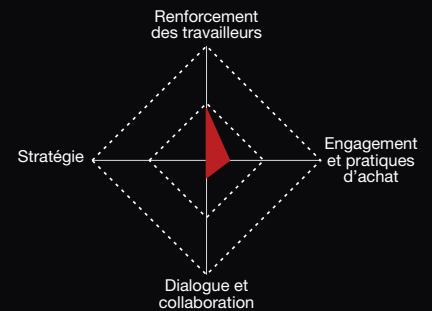


NIKE

MARQUES : Nike, Nike Golf, Jordan, Hurley, Converse



Filières d'approvisionnement	774 fournisseurs de premier rang. Nike publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
Pays de production	Nike produit dans 42 pays. Liste complète disponible sur http://nikeinc.com/pages/manufacturing-map .
Chiffre d'affaires 2012	US\$ 24.13 milliards (€ 17,83 milliards)
Bénéfice 2012	US\$ 696 millions (€ 514 millions)
Nombre d'employés au 31/12/2012	?
Nombre de points de vente au 31/12/2012	?

POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Nous soutenons le travail en cours pour étudier et comprendre les salaires et leur impact sur les travailleurs et les communautés. Nike est convaincu que la responsabilité pour un changement systémique durable doit être partagée entre les gouvernements, les fabricants, les ONG, les marques, les syndicats et les travailleurs. Nous restons engagés à travailler étroitement avec nos usines contractantes et à investir dans leur capacité de respecter le Code de Conduite de Nike et à rencontrer les besoins de santé et de sécurité des travailleurs qu'elles emploient. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Nike soutient le principe du salaire vital, mais en pratique peu a été fait pour que les salaires payés soient supérieurs au salaire minimum.

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

Nike a signé le Protocole indonésien sur la liberté d'association et a participé à son élaboration.

Nike offre également un « programme de formation des responsables des ressources humaines qui comprend un volet sur la liberté d'association. » En date de fin 2013, ce programme avait été mis en œuvre dans 76 usines au Vietnam, en Chine, en Indonésie, au Sri Lanka, en Inde et en Thaïlande concernant au total 422 000 travailleurs.

Nike a une politique sur les contrats d'emplois de courte durée qui impose un quota maximum de 15 % des contrats d'emploi (les contrats de courte durée sont souvent utilisés pour limiter la liberté d'association).

RÉFÉRENTIEL ET PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT

Nike utilise un système de classement de ses fournisseurs en fonction de leurs performances qui intervient dans ses décisions d'achat. Ce classement prend en compte les normes de travail. Divers avantages encouragent les fournisseurs à améliorer leur score, tels que des commandes prioritaires et l'accès à des formations. Nike développe une politique d'approvisionnement qui utilisera les critères du Fair Wage Assessment. Ceci prendra la forme d'un nouvel outil d'audits.

A la question portant sur l'intégration du coût d'un salaire vital dans la fixation du prix d'achat aux usines, Nike répond : « Oui, notre modèle de fixation des prix prend en compte le salaire minimum

comme l'exige notre code de conduite. » Nike n'a aucun référentiel de salaire vital.

DIALOGUE ET COLLABORATION

Nike participe au groupe de travail sur le salaire équitable de la Fair Labor Association. « Nike commence à tester avec ses fournisseurs comment ces derniers peuvent augmenter les salaires des travailleurs tout en restant compétitifs sur le marché. Nous n'avons pas encore de réponse, mais nous travaillons avec des ONG, des chercheurs, des fournisseurs et d'autres entreprises afin de voir comment cela pourrait se faire. »

STRATÉGIE VERS UN SALAIRE VITAL

En plus de son engagement envers le Fair Wage Assessment mentionné ci-dessus, Nike « attend de ses fournisseurs qu'ils s'engagent à élaborer et mettre en œuvre un processus afin que les rémunérations des travailleurs (salaires et autres bénéfices) permettent progressivement de couvrir leurs besoins fondamentaux et de leur assurer un revenu discrétionnaire. »

COMMENTAIRES D'ACHAT

Le plan à long terme de Nike pour augmenter les salaires consiste à demander aux fournisseurs de mener le combat. Ceci ne fonctionnera pas. Les temps sont révolus où il convenait de se limiter à donner copie d'un code de conduite à un fournisseur pour se convaincre qu'il sera respecté. Même avec un système d'achat qui encourage les fournisseurs à augmenter les salaires, la pression pour faire baisser les prix l'emportera toujours. Pour cette raison, nous répétons que les marques doivent adopter des référentiels de salaire vital en interne et payer suffisamment leurs fournisseurs afin qu'ils

puissent à leur tour payer un salaire vital à leurs employés. Cet engagement à augmenter le prix payé aux fournisseurs est essentiel et Nike ne l'a toujours pas pris.

Nike a travaillé sur sa politique concernant les contrats de travail de courte durée. Ceci est positif. Ce type de contrat entrave l'accès aux avantages sociaux et aux droits dans de nombreux pays. Avoir imposé un plafond du nombre de contrats de courte durée autorisés est important pour les syndicats avec lesquelles nous travaillons. Nous espérons que Nike continuera à mettre en œuvre cette politique chez ses fournisseurs et en partagera les enseignements.

Nous nous félicitons de voir que Nike a signé le Protocole indonésien sur la liberté d'association. Sa mise en œuvre et le contrôle de son efficacité doivent être au cœur du travail d'amélioration des salaires en Indonésie.

Il a été question à plusieurs reprises des Fair Wage Assessments. Nous sommes heureux que Nike participe au débat sur la définition du 'salaire vital'. Nous espérons cependant que l'entreprise ne perdra pas de vue le problème principal : actuellement, le salaire que reçoivent les travailleurs ne leur permet pas de vivre dans la dignité. Le Fair Wage Assessment place 'la manière dont sont payés les salaires' et 'combien les travailleurs sont payés' sur un pied d'égalité. Pour nous et pour les travailleurs qui manifestent dans le monde, le second problème est bien plus pressant. Si les fournisseurs reçoivent une liste de 12 choses à faire, dont 'augmenter les salaires', ils commenceront par les 11 autres. Nous encourageons Nike à prendre en compte cette priorité dans l'élaboration de ses actions futures.