

# H&M

**Marques :** H&M, COS, Monki, Weekday, & Other Stories, Cheap Monday, ARKET et Afound

**Principaux pays de production :** Bangladesh, Cambodge, Chine, Inde, Indonésie, Myanmar, Turquie

**Nombre de fournisseurs directs/sites de production :**  
751 fournisseurs (1<sup>re</sup> catégorie)

## LES EMPLOYÉES DES FOURNISSEURS PERÇOIVENT-ELLES UN SALAIRE VITAL ?

H&M présente publiquement des informations sur les salaires moyens versés et les compare au salaire minimum en vigueur, mais aucun de ces salaires n'est d'un niveau vital.

## APPROCHE DE L'ENTREPRISE POUR LE VERSEMENT D'UN SALAIRE VITAL :

L'approche de H&M se base sur la méthodologie du Fair Wage Network : amélioration des systèmes de gestion des salaires chez des fournisseurs stratégiques, renforcement des travailleuses et amélioration des stratégies d'achat. La marque participe également au programme ACT pour des conventions collectives dans certains pays producteurs.

## COMMENTAIRE :

Malgré ses nombreuses prises de position publiques en faveur de la garantie d'un salaire vital pour le personnel de sa chaîne d'approvisionnement, H&M est encore loin d'avoir atteint cet objectif. Par rapport à d'autres marques, H&M a bien avancé à travers son engagement et ses comptes rendus publics sur ses prestations. Mais les rapports ne comparent pas les salaires versés à des valeurs de référence du salaire vital, mais seulement au salaire minimum en vigueur. Il y a toujours une différence significative entre les salaires versés et le niveau du salaire vital. Nous ne serions pas aussi critiques si H&M n'avait pas publiquement affirmé avoir atteint l'objectif de façon si démonstrative. Certains petits progrès ont certes été réalisés, mais l'entreprise n'a toujours pas présenté de plan qui rende réaliste l'atteinte d'un salaire vital. H&M participe à l'initiative ACT avec IndustriALL et d'autres enseignes, ce qui peut permettre des augmentations de salaires, mais on ne sait pas encore dans quelle mesure, et il semble improbable qu'elles permettent d'atteindre le niveau vital. H&M devrait déterminer des valeurs de référence du salaire vital et les utiliser pour les contrôles de suivi du programme ACT, pour la fixation de ses prix et pour sa communication publique. Compte tenu des résultats décevants des initiatives volontaires, H&M devrait en tout premier lieu négocier et signer des accords salariaux juridiquement contraignants avec des instances de représentation du personnel afin d'honorer son engagement en faveur du salaire vital.



Extrait de l'évaluation 2019. Toutes les réponses de l'entreprise sont présentées sur [www.publiceye.ch/evaluation2019](http://www.publiceye.ch/evaluation2019)

<b>Engagement en faveur du salaire vital</b> (Indicateur 1.1.)	●
<b>Publication de la liste de fournisseurs</b> (Indicateur 4.1.)	●
<b>Publication des données salariales</b> (Indicateur 4.2.)	●
<b>Stratégie concrète pour la mise en œuvre d'un salaire vital</b> (Indicateur 5.1.)	◐
<b>Calendrier clair pour la mise en œuvre d'un salaire vital</b> (Indicateur 5.2.)	○
○ non/aucune information   ◐ en partie   ● oui	