

PVH

Marques : Calvin Klein, Tommy Hilfiger, Van Heusen, IZOD, ARROW, Speedo et Warner's

Principaux pays de production : Bangladesh, Brésil, Chine, Inde, Portugal, Sri Lanka, Tunisie, Turquie, Vietnam

Nombre de fournisseurs directs/sites de production : 712 (1^{re} catégorie)

LES EMPLOYÉES DES FOURNISSEURS PERÇOIVENT-ELLES UN SALAIRE VITAL ?

Aucune indication

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

PVH affirme : « PVH suit le plan d'action Fair Compensation Work Plan de la FLA et travaille à l'introduction d'une rémunération juste [...]. Dans le cadre de ce travail, PVH évalue l'impact du versement de salaires inférieurs au niveau vital à l'aide de l'évaluation de la FLA du pouvoir d'achat de la rémunération moyenne dans les pays dans lesquels nos fournisseurs sont concentrés [...]. En tant que membre d'ACT, PVH s'efforce en outre, avec d'autres enseignes internationales de la mode et IndustriALL, de soutenir des conventions collectives sectorielles nationales pour mettre en œuvre le salaire vital. »

COMMENTAIRE :

PVH ne nous a donné aucun exemple précis d'augmentation des salaires de ses travailleuses, ce qui est décevant. L'entreprise collabore avec un groupe de marques qui cherchent à établir des conventions collectives nationales dans certains pays – le programme ACT. Comme nous l'avons déjà mentionné, nous espérons que ce programme pourra permettre des augmentations de salaires dans certains cas, mais nous ne pensons pas qu'il puisse permettre de combler l'écart entre les salaires versés et le niveau du salaire vital. En outre, le programme ACT ne prévoit pas de stratégie permettant de garantir sous un certain délai que toutes les travailleuses perçoivent un salaire vital. Au-delà de ses initiatives actuelles, PVH doit aller plus loin que la simple surveillance des salaires versés par ses fournisseurs et prendre des mesures concrètes dans le cadre de ses propres achats pour intégrer le salaire vital dans la fixation de ses prix (*ring-fencing labour costs*). Signer un accord juridiquement contraignant avec des instances de représentation du personnel pour le versement d'un salaire vital serait un bon moyen de s'assurer que la marque prenne les bonnes mesures pour 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 |
| Engagement en faveur du salaire vital (Indicateur 1.1.) |  |
| Publication de la liste de fournisseurs (Indicateur 4.1.) |  |
| Publication des données salariales (Indicateur 4.2.) |  |
| Stratégie concrète pour la mise en œuvre d'un salaire vital (Indicateur 5.1.) |  |
| Calendrier clair pour la mise en œuvre d'un salaire vital (Indicateur 5.2.) |  |
| ○ non/aucune information ◐ en partie ● oui | |