

# WORKFASHION

N.B. : cette entreprise n'a pas répondu à notre questionnaire.

Marque : workfashion

Principal pays de production : Macédoine (91,3 %)

Nombre de fournisseurs directs/sites de production : 14

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

Aucune indication

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

Workfashion s'engage en faveur du versement d'un salaire vital qui permette de subvenir aux besoins d'une famille, couvre les besoins humains fondamentaux et doit être perçu sans heures supplémentaires. En tant que membre de la Fair Wear Foundation (FWF), Workfashion se base sur l'échelle salariale de la FWF avec différentes valeurs de référence du salaire vital, et contrôle également, à l'aide d'audits de la FWF, la différence entre ces valeurs et les salaires effectivement versés. Depuis 2016, Workfashion mène un projet de salaire vital en collaboration avec un fournisseur en Macédoine. Workfashion indique dans son rapport de durabilité 2018 que tout le personnel de ses fournisseurs en Macédoine doit percevoir un salaire vital d'ici à 2021.

## COMMENTAIRE :

Dans son rapport de durabilité 2017, Workfashion indique qu'il y a encore des problèmes sur sa chaîne d'approvisionnement en matière de versement d'un salaire vital. Concernant la surveillance régulière des lacunes en matière de salaire vital et la communication à ce sujet, Workfashion a ainsi une longueur d'avance sur la plupart des entreprises évaluées. Jusqu'à présent, Workfashion n'a toutefois publié aucune information sur les salaires, et il est donc impossible de savoir comment ils ont évolué.

Workfashion entretient des relations durables avec la plupart de ses fournisseurs et présente une chaîne d'approvisionnement relativement consolidée composée de 14 fournisseurs. Workfashion est ainsi en bonne position pour introduire le salaire vital. Workfashion s'est donné une échéance claire (2021) pour que les travailleuses de la majorité de ses fournisseurs perçoivent un salaire vital. Mais ce qui manque encore dans les mesures prises jusqu'à présent, ce sont des objectifs transparents et mesurables afin de pouvoir constater les progrès concrètement réalisés. Workfashion devrait développer et publier un plan d'action qui permette une stratégie claire d'augmentation progressive des salaires jusqu'à une valeur de référence du salaire vital. Il est en outre important de montrer comment les résultats et progrès obtenus du projet pilote en Macédoine pourront être appliqués à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Des accords juridiquement contraignants conclus avec des instances de représentation du personnel peuvent constituer une étape importante en ce sens.

**workfashion.**

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