



La coalition B4IG fait du salaire décent une priorité de l'entreprise

Lancée par la Présidence française du G7 en août 2019, Business for Inclusive Growth (B4IG) est une coalition de présidents et directeurs généraux de grandes entreprises internationales engagées dans la lutte contre les inégalités de revenus et d'opportunités. Avec l'OCDE comme partenaire stratégique, B4IG coordonne son action avec les gouvernements pour faire progresser la croissance inclusive aussi bien au niveau mondial qu'au niveau local.

La réunion du Conseil d'administration de la coalition s'est tenue le 21 juin. Elle était co-présidée par Mathias Cormann, Secrétaire général de l'OCDE, et Emmanuel Faber, avec la participation des présidents et directeurs généraux des entreprises membres.

Les membres du Conseil ont participé à plusieurs séances de travail sur des sujets clés de la croissance inclusive et de la lutte contre les inégalités. La réunion a donné lieu à une décision majeure qui confirme la position de leader de B4IG sur la dimension sociale du développement durable, avec l'adoption d'une déclaration appelant à l'action sur le salaire décent.

La coalition B4IG se félicite du lancement de l'appel à l'action sur le salaire décent lancé par IDH - The Sustainable Trade Initiative.

La question du salaire décent est au cœur de l'engagement pris par les entreprises membres de B4IG. Les entreprises peuvent en effet contribuer de manière significative à la réduction de la pauvreté sur les lieux de travail et dans leur chaîne d'approvisionnement, en participant à la création de conditions de travail décentes. Les engagements en matière de salaire décent seront décisifs pour lutter contre l'accroissement de la pauvreté, renforcer l'autonomie des femmes et réaliser les objectifs de développement durable des Nations Unies d'ici à 2030 dans le cadre de la "Décennie de l'Action".

La crise inédite de la COVID-19 a exacerbé les inégalités et les vulnérabilités déjà existantes dans nos sociétés et **renforcé le rôle essentiel des entreprises pour assurer un niveau de vie décent et éradiquer la pauvreté.** Dans ce contexte, la question du salaire décent est plus urgente que jamais.

La mise en œuvre du salaire décent est déjà inscrite dans les stratégies de nombreux membres de la coalition B4IG. Les entreprises ont d'abord concentré leurs efforts sur la garantie de conditions de salaire décent dans leurs activités internes et pour leur propre personnel. Cependant, ces efforts ne doivent pas se limiter aux seules activités internes ; les entreprises doivent travailler avec leurs fournisseurs, afin qu'ils offrent eux aussi des salaires décents à leurs employés.

Le droit à un niveau de vie décent est un droit humain essentiel et il incombe aux entreprises de verser un salaire décent à leurs salariés. Du point de vue des entreprises, la mise en œuvre d'un salaire décent est un engagement qui fait partie d'une approche rigoureuse de la responsabilité d'entreprise et du développement durable. Un salaire décent est également un élément clé d'une entreprise rentable, résiliente et durable. Plusieurs études ont ainsi démontré qu'une entreprise qui verse un salaire décent à ses employés améliore la productivité et la rétention des talents. En outre, un nombre croissant d'investisseurs et de clients tiennent compte du salaire décent lorsqu'ils envisagent d'investir ou d'entrer en relation. C'est désormais un avantage concurrentiel dans l'environnement commercial d'une entreprise.

La coalition B4IG appelle donc les entreprises et les organisations professionnelles à soutenir des efforts tels que l'Appel à l'Action sur le salaire décent lancé par l'IDH, une étape vers une approche plus équitable et plus durable de la manière dont elles conduisent leurs activités.

(Texte complet de l'appel à l'action en annexe)

Emmanuel Faber, co-chair du conseil d'administration de B4IG, a déclaré : "L'accroissement des inégalités sociales reste un défi croissant dans la situation mondiale d'aujourd'hui. La crise du COVID-19 risque d'augmenter le nombre de travailleurs en dessous du seuil de pauvreté et de réduire la classe moyenne. En faisant du salaire décent une priorité des entreprises, les membres de B4IG confirment le leadership de la coalition sur la dimension sociale du développement durable et dans la transition vers une manière plus durable et équitable de conduire ses activités."

Alan Jope, PDG d'Unilever, a déclaré : « Les inégalités mondiales sont l'un des grands défis de notre époque. En partageant la croissance plus équitablement, les entreprises peuvent contribuer à lutter contre les inégalités sociales persistantes et améliorer la vie de milliards de personnes. Le soutien de la coalition Business for Inclusive Growth (B4IG) pour faire progresser le salaire décent est une étape importante vers un monde plus juste et plus inclusif socialement. »

Nicolas Hieronimus, PDG de L'Oréal : a déclaré « Dans un contexte mondial difficile, les entreprises, plus que jamais, peuvent et doivent agir pour réduire la pauvreté. L'une des façons dont nous pouvons contribuer à atténuer les inégalités est d'appliquer une politique de salaire décent. Nous devons d'abord l'appliquer à notre propre personnel, puis étendre ce principe à nos chaînes d'approvisionnement. Le salaire décent permet d'améliorer les moyens de subsistance de nos communautés et de réduire considérablement l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, puisque les travailleurs les plus pauvres sont principalement des femmes. L'engagement des membres de B4IG dans cette démarche est un grand pas en avant, car nous devons travailler collectivement pour avoir un impact significatif. »

Press contact :

Camille Putois, DG de B4IG

Email Address : camille.putois@b4ig.org

*

A propos de B4IG:

Lancée par la Présidence française du G7 en août 2019, Business for Inclusive Growth (B4IG) est une coalition de présidents et directeurs généraux de grandes entreprises internationales engagées dans la lutte contre les inégalités de revenus et d'opportunités. Avec l'OCDE comme partenaire stratégique, B4IG coordonne son action avec les gouvernements pour faire progresser la croissance inclusive aussi bien au niveau mondial qu'au niveau local. Plus d'informations sur www.b4ig.org.

BETTER BUSINESS THROUGH BETTER WAGES

Take action towards a living wage

Pervasive social inequality harms prosperity of economies and societies. The COVID-19 pandemic has shown how vulnerable our societies are, which is ultimately a threat to business success. We now have an opportunity to change the way business models operate to benefit wider society, breaking the cycle of poverty and strengthening the foundations of the global economy – while driving business growth.

Eradicating poverty wages makes business sense

The old business model looked to low wages as a profitability driver. The new model sees well-paid workers as an integral part of a profitable, sustainable and resilient business. Paying a living wage provides a decent standard of living for workers and their families. It has been shown to reduce worker turnover and improve motivation and morale, creating a virtuous economic growth cycle.

It's universally recognized that an adequate standard of living is a basic human right, which in turn unlocks other rights, including access to health, food and nutrition, housing and education.

Business plays a key role

Helping workers achieve a living wage is a responsibility shared across the entire supply chain. Yet we, the business community, must be the driving force. That's why we are committed to taking action and working together to have as a minimum a living wage for everyone in the workplace.

We call on other companies to do the same. Join us in the Roadmap on Living Wages, developing and scaling up solutions for workers in global supply chains with the ultimate goal of a living wage.

With the companies that join, we will form a working group under the umbrella of the Living Wage Roadmap. By joining,

- You adhere to the content of the Call to Action.
- You call upon other companies/businesses to take action towards closing the living wage gap (ten actions in the Call to Action).
- You recognize business alone cannot play a decisive role, and need some environmental change, and that governments, civil society, trade unions, financial institutions... have a role to play to support businesses. Those points are also listed in the Call to Action.
- You agree to use of your name & logo for publication.

Ten Actions

1. Identifying living wage gaps in our own operations and supply chains, with a specific focus on the gender pay gap.
2. Establishing shared frameworks with supply chain partners to close the gap, with concrete milestones.
3. Joining in multi-stakeholder partnerships that target areas with large living wage gaps.
4. Building awareness and understanding among consumers of how they contribute to better livelihoods.
5. Implementing practical solutions to remove barriers and close living wage gaps and share costs in an equitable way.
6. Supporting freedom of association with robust social dialogue and wage setting mechanisms.

7. Adopting sustainable procurement and trading practices, including living wage requirements as part of commercial specifications, sourcing policies and/or contractual clauses/purchasing agreements.

8. Ensuring that value created actually reaches workers.

9. Transparently reporting on progress towards a living wage.

10. Sharing learnings, challenges and solutions to inform and elevate all efforts as we find new pathways for reaching living wages.

Business cannot do it alone

Achieving a more sustainable, equitable approach to business will require creative approaches from all stakeholders, including government, civil society, trade unions, investors and more, to remove barriers.

This means:

- Opening up sector wide living wage discussions in a pre-competitive space conducted with appropriate sensitivity to compliance with competition laws.
- Creating tools to benchmark and measure wages that are aligned and accessible to all through public global databases on living wage benchmarks. • Aligning legal minimum wages that take the local economic and employment factors into account.
- Passing legislation that assures freedom of association and collective bargaining. •
- Categorizing living wage efforts as a value-driver and a way to reduce financial risks (e.g., stimulating effect of increased income on the economy, decreased employee turnover and positive impact on workers productivity).