

Le 11 avril 2005, en pleine nuit, l'usine Spectrum-Sharhiyar s'effondre alors qu'entre 200 et 400 travailleurs sont à leur poste. 64 d'entre eux y perdront la vie, une centaine seront blessés dont 74 garderont vraisemblablement une invalidité permanente.



600 Takas pour une chambre de 5 mètres carrés - Dans les bas-fonds de Dhaka, là où se concentrent les eaux de pluies, qui y déchargent des débris charriés par le flux, s'érigent des bâtiments de tôle, 2 ou 3 étages construits sur pilotis de bambou, à quelque 6 mètres du sol. C'est dans ces quartiers que vivent beaucoup de travailleuses et de travailleurs des usines de prêt-à-porter. Ils y partagent à deux ou trois une chambre de 2,5 x 2,5 mètres dont la location s'élève à 600 takas par mois. Chacune des constructions compte plusieurs dizaines de chambres semblables. Plus d'une cinquantaine de locataires s'y partagent communément deux sanitaires, une douche, un accès à l'eau potable et six becs de gaz.



16 Place de l'Université
1348 Louvain-la-Neuve
Tél. 010 45 75 27
Email info@vetementspropres.be
www.vetementspropres.be

ORGANISATIONS MEMBRES DE LA PLATE-FORME VÊTEMENTS PROPRES

- Action Chrétienne Rurale des Femmes
- Centre de Recherche et d'Information des Organisations de Consommateurs
- Centre National de Coopération au Développement
- Centrale Nationale des Employés
- Confédération des Syndicats Chrétiens
- Comité Syndical Européen du Textile, de l'Habillement et du Cuir
- Conseil de la Jeunesse Catholique
- Conseil des Femmes Francophones
- Etudiants FGTB
- Fédération Nationale des Patros
- Femmes Prévoyantes Socialistes
- Fédération Générale des Travailleurs de Belgique
- FGTB Textile, Vêtement et Diamant
- Frauenliga
- Groupe de Recherche pour une Stratégie Economique Alternative
- Jeunesse et Ecologie
- Jeunes Et Citoyens JEC
- Jeunesses Syndicales FGTB
- Jeunesse Ouvrière Chrétienne Internationale
- La Ligue des Familles
- Landfrauenverband
- Le Monde selon les Femmes
- Miteinander Teilen
- Mouvement Chrétien pour la Paix
- Mouvement Ouvrier Chrétien
- Oxfam Magasins du monde
- Oxfam Solidarité
- Peuples Solidaires
- Réseau des Consommateurs Responsables
- Syndicat Employés Techniciens et Cadres
- Solidarité Internationale des Travailleurs Nord-Sud
- Solidarité Socialiste
- Solidarité Mondiale
- Union des Progressistes Juifs de Belgique
- Verbraucherschutzzentrale Oostbelgien
- Vie Féminine
- Wetlanden St Vith



Un dossier d'information de la
Campagne Vêtements Propres
Avril 2007



BANGLADESH

LE PRIX DE NOS T-SHIRTS

PRINCIPAUX CLIENTS DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT DU BANGLADESH ET CLIENTS CITÉS DANS CE DOSSIER

Auchan (France)

Directeur général : Christophe Dubrulle
 Nombre de magasins dans le monde : 1 041
 Nombre d'employés directs : 175 000
 Ventes (2005) : 41 milliards €
 Bénéfices (2005) : 1 milliard €
 Site Web : www.auchan.com
 Dispose d'un code de conduite.

C&A (Pays-Bas)

Directeur général :
 Nombre de magasins dans le monde : 1050
 Nombre d'employés directs : 32 000
 Ventes (2005) : n.d.
 Bénéfices (2005) : n.d.
 Site Web : www.c-and-a.com
 Dispose d'un code de conduite.

Carrefour international (France)

Directeur général : Robert Halley (03/2007)
 Nombre de magasins dans le monde : 12 290
 Nombre d'employés directs : 436 000 collaborateurs
 Ventes (2005) : 74,5 milliards €
 Bénéfices (2005) : 1,8 milliard €
 Site Web : www.carrefour.com
 Dispose d'un code de conduite.

Casino (France)

Directeur général : Jean Charles Naouri
 Nombre de magasins dans le monde : 9 916 dans 13 pays
 Nombre d'employés directs : 145 081
 Ventes (2005) : 23 milliards €
 Bénéfices (2005) : 1 milliard €
 Site Web : www.group-casino.fr
 Dispose d'un code de conduite.

Cotton Group (B&C) (Belgique)

Directeur général :
 Nombre de magasins dans le monde :
 Nombre d'employés directs : 75
 Ventes (2005) : 68 millions €
 Bénéfices (2005) : n.d.
 Site Web : www.bc-europeanstyle.com
 Dispose d'un code de conduite.

Décathlon (France)

Directeur général : Yves Claude
 Nombre de magasins dans le monde : 350
 Nombre d'employés directs : 22 000
 Ventes (2005) : 3,6 milliards €
 Bénéfices (2005) : n.d.
 Site Web : www.decathlon.com

Gap (USA)

Directeur général : Don Fisher
 Nombre de magasins dans le monde : 3100
 Nombre d'employés directs : 150 000
 Ventes (2005) : 16 milliards \$
 Bénéfices (2005) : 1 milliard \$
 Site Web : www.gap.com
 Dispose d'un code de conduite.

H&M (Suède)

Directeur général : Stefan Persson
 Nombre de magasins dans le monde : 1 300
 Nombre d'employés directs : 34 614
 Ventes (2005) : 8 milliards €
 Bénéfices (2005) : 1 milliard €

Site Web : www.hm.com
 Dispose d'un code de conduite.

Ikéa (Suède)

Son fondateur, Ingvar Kamprad est le 4^{ème} homme le plus riche du monde en 2007 (Forbes)
 Directeur général : Anders Dahlvig
 Nombre de magasins dans le monde : 237
 Nombre d'employés directs : 104 000
 Ventes (2005) : 17,3 milliards €
 Bénéfices (2005) : n.d.
 Site Web : www.ikea.com
 Dispose d'un code de conduite.

Inditex (Zara) (Espagne)

Directeur général : Amancio Ortega Gaona, (huitième homme le plus riche du monde en 2007)
 Nombre de magasins dans le monde : 3102
 Nombre d'employés directs : 60 000
 Ventes (2005) : 7 milliards €
 Bénéfices (2005) : 0,8 milliards €
 Site Web : www.inditex.com
 Dispose d'un code de conduite.

KarstadtQuelle (Allemagne)

Directeur général : Thomas Middelhoff
 Nombre de magasins dans le monde : (vente sur catalogue)
 Nombre d'employés directs : 68 190
 Ventes (2005) : 15,5 milliards €
 Bénéfices (2005) : 0,5 milliard €
 Site Web : www.karstadtquelle.com
 Dispose d'un code de conduite.

Marks & Spencer (Royaume Uni)

Directeur général : Stuart Rose
 Nombre de magasins dans le monde : 450
 Nombre d'employés directs : 65 000
 Ventes (2005) : 7,8 milliards £
 Bénéfices (2005) : 0,75 milliard £
 Site Web : www.marksandspencer.com
 Dispose d'un code de conduite.

Metro (Allemagne) (e.a. Galeria Inno et Makro en Belgique)

Directeur général : Hans-Joachim Körber
 Nombre de magasins dans le monde : 2171
 Nombre d'employés directs : 246 875
 Ventes (2005) : 55,7 milliards €
 Bénéfices (2005) : 1,4 milliard €
 Site Web : www.metrogroup.de

Sears (+ Kmart) (USA)

Directeur général : Edward S. Lampert
 Nombre de magasins dans le monde : 3770
 Nombre d'employés directs : 350 000
 Ventes (2005) : 55 milliards \$
 Bénéfices (2005) : 2,6 milliards \$
 Site Web : www.searsholdings.com

Wal Mart (USA)

Directeur général : Lee Scott
 Nombre de magasins dans le monde : 6600
 Nombre d'employés directs : 1 800 000
 Ventes (2005) : 285 milliards \$
 Bénéfices (2005) : 10,3 milliards \$
 Site Web : www.walmartstores.com
 Dispose d'un code de conduite.

BANGLADESH

LE PRIX DE NOS T-SHIRTS

“ Il y avait au moins 32 moulins à tricot à cet étage. Lorsqu'ils fonctionnaient, tout le bâtiment tremblait. Ce jour-là, j'ai remarqué une fissure dans le mur. Je l'ai signalée à l'ingénieur. Il était tout le temps présent dans l'usine à cause des travaux de construction en cours. Mais il m'a dit de retourner à mon poste et de ne rien dire à mes collègues.” Quelques jours plus tard, les neufs étages de l'usine Spectrum-Sharhyiar s'effondrent. Bilan 64 morts et 84 blessés. C'était le 11 avril 2005. Spectrum-Sharhyiar produisait pour d'importants distributeurs européens dont Carrefour, Inditex (Zara), KarstadtQuelle, ainsi que pour Cotton Group (T-shirts B&C), Solo Invest ou Scapino.

D'autres accidents, incendies ou effondrements d'usines de prêt-à-porter jalonnent l'année 2006 au Bangladesh. En tout, au moins 146 personnes y perdront la vie, plus de 200 seront blessées, gardant parfois des séquelles empêchant toute reprise d'activité professionnelle et ne pouvant compter sur aucune sécurité sociale, inexistante dans le pays.

Ces accidents et le nombre de victimes font monter l'inquiétude des travailleurs. L'éclatement d'une ampoule suffit parfois à créer un mouvement de panique.

Le 11 mai 2006, c'est la diminution du montant payé à la pièce qui provoque l'exaspération des travailleurs de l'usine FS Sweater, alors qu'une production est en cours pour la société Auchan. Ils se heurtent à une fin de non recevoir de la direction qui porte plainte contre 80 d'entre eux. Deux travailleurs sont arrêtés. Le 19 mai la tension est à son comble. Les travailleurs massés à l'extérieur de l'usine exigent une augmentation des salaires, le respect de la loi du travail et la libération de leurs collègues. La police fait feu. Un travailleur est tué par balle. 200 autres sont blessés. L'usine FS Sweater produit notamment pour Auchan, H&M, Inditex, Tesco, Next, Zara, M&S et GAP.

Cet accident va déclencher une vague d'émeutes des travailleurs de la confec-



Lina a commencé à travailler à 13 ans. Elle a aujourd'hui 22 ans et travaille dans une usine qui produit pour de grands distributeurs européens. Opératrice de machine confirmée, elle doit prêter de 60 à 90 heures par semaine pour arriver à gagner l'équivalent de 25 euros par mois. Pas assez pour vivre décemment ni envoyer de l'argent à sa famille restée à la campagne. A travers le monde, des millions de travailleuses de l'habillement vivent des situations similaires.

tion. Les revendications sont identiques durant tout le mouvement : respect des dispositions légales et augmentation du salaire minimum qui n'a plus été revu depuis 1994. Au terme de semaines de manifestations et de répression, le bilan est lourd, au moins trois travailleurs tués, des centaines d'autres blessés, des membres de syndicats arrêtés et mal traités, des dizaines d'usines vandalisées, des centaines de véhicules brûlés. Le Ministre du Commerce autorise les propriétaires d'usines à faire feu sur les protestataires⁽¹⁾.

Il est urgent que les employeurs et le gouvernement du Bangladesh assument leurs responsabilités vis-à-vis des circonstances de travail dans le secteur. Les clients de l'industrie, aujourd'hui principalement européens, ne sont pas exempts de responsabilité pour autant. Les prix excessivement bas que recherchent les distributeurs et les marques, les délais de livraison courts qu'ils exigent et la concurrence à outrance qu'ils entretiennent entre des fournisseurs très dépendants de leurs

commandes contribuent aussi à l'exploitation des travailleurs.

Ce dossier relate la situation actuelle et les événements récents vécus au Bangladesh. Il se veut aussi une illustration de ce qui se passe partout lorsque la recherche du meilleur profit financier à court terme est libérée de toute contrainte et de toute responsabilité légale vis-à-vis des conditions sociales de la production.

Deux ans après l'effondrement de Spectrum, ce dossier fait également le point sur les démarches de solidarités et les réactions des entreprises ciblées. Il témoigne en particulier de la coopération renforcée avec les syndicats belges et les délégués syndicaux de Carrefour, solidaires des travailleurs de Spectrum-Sharhyiar.

Carole Crabbé et Nicolas Leroy

⁽¹⁾ Bangladesh - The Daily Star, July 25, 2006, *Open fire on attackers, Commerce Minister Tells Garment Factory Owners*

TRAME DE FOND

Le développement d'une industrie du prêt-à-porter au Bangladesh peut de prime abord sembler logique. Il constitue l'un des secteurs d'industrialisation dont le développement est à portée d'un pays pauvre, disposant d'une main-d'œuvre abondante et peu formée.

Le Bangladesh ne partait pourtant pas gagnant dans la course. Contrairement à beaucoup de ses concurrents, il ne produit ni coton, ni tissus industriels, ni accessoires. Son principal avantage comparatif réside dans une main-d'œuvre habile, très bon marché et... précarisée.

A la croisée des chemins

C'est la signature de l'Accord Multi-Fibre (AMF) qui va engendrer le boom du prêt-à-porter bangladais. Cet accord est conclu en 1974 au sein du GATT, l'ancêtre de l'Organisation mondiale du commerce. Les pays occidentaux imposent ce texte dans le but de protéger leurs industries de l'habillement et du textile de la concurrence des pays émergents. L'accord limite l'offre de tissus et vêtements « bons marchés » dans les pays occidentaux en mettant en place un système de quotas. Chaque pays émergent reçoit un certain quota d'exportation vers les pays occidentaux. Pour le Bangladesh alors en proie à la dégradation du marché international du jute, c'est une aubaine : les quotas qui lui sont octroyés lui permettent de développer un nouveau secteur industriel voué à l'exportation : le prêt-à-porter.

Exportations du Bangladesh (en milliers de \$US)	2001-02*	2002-03*	2003-04*	2004-05*
Trame (tissé)	3.124,6	3.258,3	3.538,1	3.598,2
Maille (tricoté)	1.459,2	1.653,8	2.148	2.819,5

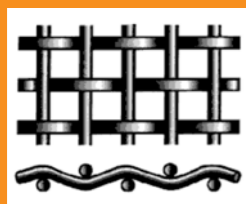
L'AMF produit ses effets jusqu'en 1994, puis est progressivement démantelé jusqu'à la disparition totale des quotas le 31 décembre 2004. Cette libéralisation du marché provoque l'augmentation significative des exportations chinoises dans les pays occidentaux, et dans une moindre mesure celles de l'Inde. Elle met à mal le secteur de l'habillement dans des pays à revenus moyens tels que la Tunisie ou la Turquie. Mais elle accroît les exportations du

	Trame		Maille		Total	
	2003-04*	2004-05*	2003-04*	2004-05*	2003-04*	2004-05*
UE (US\$)	1.877.544	1.707.558	1.786.883	2.238.095	3.664.427	3.945.653
% of UE	53	47	83	79	64	61
USA(US\$)	1.391.795	1.623.407	236.793	402.684	1.628.588	2.026.091
% of USA	39	45	11	14	29	32

L'industrie du prêt-à-porter au Bangladesh en quelques chiffres

- Entre 1.800.000 et 2.500.000 travailleurs dont 90% de femmes.
- Essor dans les années '70.
- Augmentation de 502% des exportations entre 1990 et 2000.
- 3.600 entreprises, principalement détenues par des propriétaires Bangladais.
- Développement récent de zones franches (6) ouvertes aux investisseurs étrangers.
- 6,5 milliards d'euros de vêtements exportés de juillet 2005 à juin 2006, correspondant à 75% de la valeur des exportations du pays.

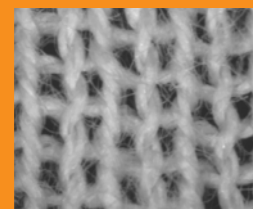
Pas de trame qui maille



Le tissu issu de la trame s'obtient par le tissage qui est le résultat de l'entrecroisement, dans un même plan, de fils disposés dans le sens de la chaîne et

de fils disposés, perpendiculairement aux fils de chaîne, dans le sens de la trame. Le liage obtenu entre ces fils de chaîne et trame se définit par une armure.

Le maillage ou tricotage est une technique fréquemment utilisée dans les sous-vêtements, les t-shirts, les pulls, les chaussettes, etc...



Elle consiste en la fabrication d'un réseau de mailles (le jersey) à l'aide d'un fil que le métier ou moulin forme en boucles passant les unes dans les autres.



Bangladesh (13% lors du premier semestre de 2005)⁽¹⁾, « sauvé » par ses coûts de production parmi les plus faibles du monde et par le développement de l'industrie de la maille (T-shirt, Sweat-shirt).

L'avenir radieux de la maille

Les exportations bangladaises de maille ont quasi doublé de 2001 à 2005. Elles sont en très large partie (80%) destinées aux pays de l'Union européenne. La politique commerciale européenne influence largement cette tendance.

L'Union européenne dispose en effet d'un système de préférence permettant une taxation moins élevée voire nulle des importations pour autant que le pays d'origine réponde à différents critères. Ce système est tempéré par certaines restrictions qui découlent des règles d'origine imposées par l'Europe. Selon celles-ci, le pays d'origine d'un produit est celui dans lequel est réalisée la plus grande partie de sa valeur ajoutée. Or, l'industrie du vêtement en trame (tissé) du Bangladesh se concentre principalement sur le seul stade de la confection. Plus de 70% de ses matières premières, accessoires et outils (fil, tissu, boutons, machines, etc.) sont importés, ce qui représente une faiblesse non négligeable dans la chaîne de production.

Pour remédier à cette situation, les patrons du secteur se tournent de plus en

Les fédérations d'employeurs : BGMEA et BKMEA

L'Association des producteurs et exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA), établie depuis 1977, regroupe un ensemble de 3.500 fabricants et exportateurs de l'industrie du vêtement au Bangladesh. C'est elle qui distribuait les quotas d'exportation dans le cadre de l'AMF, ce qui en faisait le point de passage obligé pour toute entreprise désirant exporter.

L'Association des producteurs et exportateurs de maille du Bangladesh (BKMEA) défend les intérêts des entreprises spécialisées dans la maille (knitwear). Fondée en 1996, elle compte aujourd'hui 1.050 entreprises parmi ses membres qui représentent la seconde ressource d'exportation du pays.

plus vers la confection de vêtements en maille selon un modèle d'intégration verticale. Coton et matières synthétiques (comme l'élasthanne) sont importés sous forme de fil (voire en ballot de coton brut) et subissent au Bangladesh, parfois au sein d'une seule usine intégrée, les différents stades de transformation (filature, teinture, tricotage, coupe, couture, finition) jusqu'au produit final prêt à être expédié. Cela demande des investissements en machines lourdes d'une toute autre nature que la confection. Mais la valeur ajoutée réalisée au Bangladesh est bien plus importante, permettant ainsi de bénéficier de préférences tarifaires et d'une plus grande compétitivité.

⁽¹⁾ Fair Wear Foundation, "Background Study: Bangladesh", Fair Wear Foundation, Amsterdam, January 2006, p.64. Disponible sur: <http://en.fair-wear.nl/tmp/Background%20study%20Final%202006.pdf> Bangladesh Institute for Labor Studies.



LA PAUVRETÉ SOURCE D'EXPLOITATION SOURCE DE PAUVRETÉ SOURCE...

Ratification par le Bangladesh des Conventions fondamentales de l'OIT (Source OIT)	
La liberté syndicale (n°87)	OUI
Le droit d'organisation et de négociation collective (n°98)	OUI
L'interdiction du travail des enfants	
Elimination du travail des enfants (n°138)	NON
Elimination des pires formes du travail des enfants (n°182)	OUI
L'interdiction du travail forcé	
Travail forcé (n°29)	OUI
Abolition du travail forcé	OUI
La non discrimination	
Discrimination emploi et profession (n°111)	OUI
Egalité de rémunération (n°100)	OUI

Lors des émeutes de travailleurs qui secouent le secteur du prêt-à-porter en mai et juin 2006, 10 des 11 revendications des manifestants portent sur le respect effectif de la loi. Ni plus ni moins. Respect du jour de congé légal hebdomadaire, octroi du congé de maternité, rémunération correcte des heures supplémentaires, etc. La onzième revendication concerne l'augmentation du salaire minimum légal, non revu depuis 1994.

Incroyable ! L'inspection du travail ne joue-t-elle pas son rôle de contrôle ? Le non-respect de la loi n'est-il pas poursuivi et sanctionné ? Le dialogue social entre travailleurs et employeurs ne permet-il pas la mise à plat pacifique de ce type de demandes ?

Pas au Bangladesh. Les connivences entre les dirigeants d'entreprises et les dirigeants du pays, alliées à la pression exercée sur les prix et la flexibilité par les clients étrangers ne poussent en rien l'autorité publique à investir dans des services crédibles et efficaces d'inspection du travail, ni à payer un salaire viable, encore moins à développer un système de sécurité sociale dont les prélèvements se répercuteraient inévitablement sur les coûts de production. Si, par ailleurs, les travailleurs ont le droit de s'associer en syndicat, ils en sont fortement dissuadés. Les recours en justice introduits par des travailleurs vis-à-vis de leur employeur s'éternisent souvent et ne constituent que dans de très rares cas une solution appropriée à des conflits du travail.

Le gouvernement bangladais n'a pas ratifié la Convention 138 de l'Organisation Internationale du Travail relative à l'élimination du travail des enfants. Mais la loi du pays interdit aux employeurs d'engager des enfants en usine sous l'âge de 18 ans⁽¹⁾ et prévoit des dérogations à partir de 14 ans pour autant que des dispositions spécifiques soient respectées telles qu'un plafond de cinq heures de travail par jour, l'interdiction du travail de nuit, l'organisation de temps de repos et de récréation et l'absence de charges lourdes.

Fuir la pauvreté des campagnes

L'exode des campagnes de plus en plus pauvres vers les villes industrialisées constitue un flux permanent de main-d'œuvre bon marché. En 1997, les travailleurs et les travailleuses issues des campagnes représentaient 68% de la population active dans l'industrie du prêt-à-porter⁽²⁾.

La pompe de la pauvreté n'est pas prête de s'arrêter. Signe révélateur : dans les années 1970-80, les travailleuses dans le secteur de la confection étaient principalement des veuves ou des divorcées, c'est-à-dire des femmes socialement et économiquement très précarisées. Aujourd'hui, de plus en plus de femmes mariées migrent seules vers les villes et cherchent à se faire embaucher.

Voulue ou contrainte, l'autonomisation est souvent payée chère par les femmes. Outre leur mise à l'écart de la société, un tiers d'entre elles témoignent avoir subi du harcèlement sur le chemin du travail⁽³⁾.

Exploiter les enfants par le travail

Au milieu des années 1990, le nombre d'enfants actifs dans l'industrie du vêtement s'élevait à plusieurs dizaines de milliers⁽⁴⁾. Sous la pression des Etats-Unis, alors premiers clients du pays, menaçant le Bangladesh de boycott, les entrepreneurs et les autorités publiques acceptèrent de remédier à cette situation. L'UNICEF, l'Organisation internationale du travail, le gouvernement bangladais et la BGMEA ont développé à ce moment un programme d'identification des enfants travailleurs, de scolarisation et d'indemnisation de remplacement du revenu. Même si beaucoup d'enfants passèrent entre les

mailles du filet tendu par ce programme, se retrouvant parfois dans des situations encore plus précaires, la démarche a permis de limiter le travail des enfants dans les usines de prêt-à-porter. Mais le fléau n'a pas disparu pour autant. Il reste d'actualité, en particulier dans la région de Narayanganj, à une quarantaine de kilomètres au Sud-Est de la capitale. Il est profondément lié à l'exploitation des travailleurs adultes et à l'absence globale de structures d'accueil et de structures scolaires adéquates.

80 heures par semaine

La loi dit 9 heures par jour et 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires prestées ne peuvent excéder les 12 heures par semaine et doivent être payées à 200%. Un jour de congé obligatoire par semaine doit être accordé aux travailleuses et travailleurs⁽⁵⁾.

Mais entre la loi et la pratique, il y a un gouffre. Dans la plupart des usines où s'approvisionnent les distributeurs européens, on travaille entre 11h et 14h par jour, sept jours sur sept. Si bien qu'en moyenne les travailleuses prestent en période normale de production plus de 80 heures par semaine⁽⁶⁾.

« Les heures supplémentaires ne sont pas facultatives. La direction décide. Les travailleurs sont forcés d'accepter sinon ils perdent leur job. » Un travailleur interviewé lors d'une enquête récente⁽⁷⁾ a travaillé 140 heures supplémentaires au mois d'août 2006.

Pour 6 centimes l'heure

De 1994 jusqu'en octobre 2006, le salaire minimum légal dans le secteur de la confection au Bangladesh correspondait à

	Dépenses mensuelles d'un adulte (en taka)
100 taka = 1,25 euro	
Logement	350 - 700
Nourriture	1000 - 1200
Transport	200 - 300
Hygiène corporelle	100 - 200
Vêtements	150 - 250
Soins médicaux	200 - 500
Divertissement	150 - 200
TOTAL	2150 - 3350

Haute saison - la cadence infernale	
8h	Début de la journée de travail
13h	Pause
13h30	Reprise du travail
20h	Pause (non payée)
21h30	Reprise du travail
3-5h	Fin du travail
6h	Retour à la maison
8h	Début de la journée de travail suivante
Soit une journée de 17 à 19 heures de travail sans compter les pauses et les temps de trajet	

En octobre 2006, l'organisation américaine National Labour Committee publie le rapport « Child Labour is back », focalisant l'attention sur l'usine Harvest Rich, située dans la région de Narayanganj dans laquelle entre 200 et 300 enfants auraient été mis au travail. Parmi les clients sont mentionnés Hanes, Puma, H&M, Wal-Mart ou encore Carrefour. Interpellé par la Campagne Vêtements Propres, Carrefour ne se sent pas concerné : le deuxième distributeur mondial dit ne plus être client de cette usine depuis 2005. Entre 2001 et 2005, il aurait fait effectué au moins trois audits de l'usine qui n'ont démontré aucune nécessité d'actions correctives (cotes A et B). Selon Carrefour, sa responsabilité s'arrête là. Pas question de soutenir une quelconque démarche consistant à améliorer la situation des enfants concernés. Pourtant, à la même époque, une autre entreprise, H&M, faisait également contrôler l'usine Harvest Rich et décelait effectivement de graves violations de la loi et de son code de conduite, y compris le recours au travail d'enfants. Après plusieurs mois de tentatives de remédiation, H&M décidait finalement de rompre ses relations avec son fournisseur.

930 takas, montant dont le pouvoir d'achat a décliné de moitié durant cette période pour atteindre 11 euros par mois en 2006. C'est très fréquemment à ce salaire, le plus bas de toute l'Asie du Sud, que sont payées les opératrices de machines à coudre et les assistantes.

L'appel lancé lors des émeutes de mai et juin 2006 pour une augmentation sensible du salaire n'a été que partiellement entendu. Le Conseil national du salaire minimum légal a proposé en octobre 2006 d'augmenter le salaire minimum à 1.662,5 takas par mois, soit environ 20 euros. Toujours insuffisant pour vivre.

⁽¹⁾ Fair Wear Foundation, opcit.

⁽²⁾ Fair Wear Foundation, opcit.

⁽³⁾ Bangladesh Institute for Development Study 1990 and 1997 garment industry survey cité dans Fair Wear Foundation opcit.

⁽⁴⁾ ICFTU

⁽⁵⁾ The Factory Act, 1965

⁽⁶⁾ Fair Wear Foundation, opcit

⁽⁷⁾ War on Want, Fashion victims : the true cost of cheap clothes, dec.6

EFFONDREMENT DE SPECTRUM

Le 11 avril 2005, en pleine nuit, l'usine Spectrum-Sharhyiar s'effondre alors qu'entre 200 et 400 travailleurs sont à leur poste. 64 d'entre eux y perdront la vie, une centaine seront blessés dont 74 garderont vraisemblablement une invalidité permanente. L'usine Spectrum, propriété de Monsieur Sharhyiar de nationalité bangladaise, produisait des articles de jersey. Elle destinait jusque là ses productions à d'importants distributeurs européens (Zara, KarstadtQuelle par exemple) dont, en Belgique, Carrefour et Cotton Group (les t-shirts B&C).

L'enquête le démontrera, des défauts et des irrégularités de conception et de construction sont à l'origine de l'effondrement. Le bâtiment a par ailleurs été érigé sur un terrain inondable sur base d'un permis autorisant la construction d'un bâtiment de cinq étages et non de neuf. Selon un rapport d'enquête dont s'est fait écho à l'époque la presse du Bangladesh, les travailleurs auraient remarqué et rapporté l'apparition de fissures dans les piliers porteurs.

Par sa soudaineté et son impact en perte de vies humaines, l'effondrement de Spectrum-Sharhyiar provoque une prise de conscience internationale des conditions de sécurité et d'hygiène dans nombre d'usines de prêt-à-porter au Bangladesh. Elle met le doigt sur des problèmes endémiques qui ont déjà fait nombre de victimes dans le passé et qui en laissent présager d'autres.

Construites à la hâte sans autorisation adéquate ou aménagées dans d'anciens bureaux ou bâtiments d'habitation, les usines ne peuvent garantir le respect de conditions de sécurité et d'hygiène élémentaires. Plus grave encore, les installations de sécurité dans ces bâtiments vétustes, lorsqu'elles existent, sont réduites au strict minimum. Le matériel de lutte contre les incendies se limite encore parfois à quelques seaux de sable. Les issues de secours, si elles ne sont pas fermées volontairement par les employeurs, sont souvent obstruées par des caisses et des bidons de produits chimiques qui empêchent l'évacuation et accentuent les mouvements de panique en cas d'accident.

Un métier à haut risque

En février – mars 2006, quatre accidents industriels se succèdent en quelques jours, causant une centaine de morts et de blessés. La série tragique commence le jeudi 23 février lorsqu'un incendie, vraisemblablement



Farsana, 20 ans, corps et visage brûlé dans l'incendie de l'usine KTS

Accidents dans les usines de vêtements au Bangladesh (1990-2006)		
Date	Nom de l'usine	Morts
27/12/1990	Saraka Garments, Dhaka	27
02/03/1995	Poster Industries Limited, Dhaka	10
24/06/1996	Trimud/Suntex, Dhaka	11
05/08/1996	Lusaka Garments, Dhaka	09
1996	Navelli Garments, Dhaka	05
1996	Tamanna Garments, Dhaka	27
1996	Tohidul Fashion, Dhaka	14
1997	Rahman & Rahman, Dhaka	22
1997	Shanghai & Zahanara Garments	24
1998	Phoenix Garments	10
1999	Rose Garments, Gazipur	05
2000	Globe Knitting, Dhaka	12
27/08/2000	Dora Garments, Dhaka	12
25/11/2000	Chowdhury Knitweares, Narsingdi	53
08/08/2001	Milko Sweatweares, Dhaka	24
03/05/2004	Omega & Shifa Apparels, Dhaka	08
07/01/2005	Sun Knitting & Processing, Narayanganj	23
11/04/2005	Spectrum Sweaters, Dhaka	64
23/02/2006	KTS Textiles Industries, Chittagong	57
25/02/2006	Phoenix Garments, Dhaka	22
06/03/2006	Sayem Fashion	3
	TOTAL	446

provoqué par un court-circuit électrique, détruit l'usine KTS Textile Industries située dans la ville portuaire de Chittagong.

Un travailleur témoigne : « Cette nuit là, l'activité se concentrait au troisième étage de l'usine. Moi, je descendais pour chercher des documents par le seul escalier accessible du troisième. Arrivé au premier étage, j'ai entendu un vrombissement, c'était le feu au bas de l'escalier. Impossible de sortir par là, d'autant plus que l'escalier était encombré de caisses et de bidons de produits. En cherchant une issue, j'ai vu des membres de la direction quitter l'usine par une porte de service. J'ai pris le même chemin. Un garde a voulu m'empêcher de passer. Cette porte est réservée à la direction m'a-t-il dit. Je l'ai poussé et je me suis retrouvé dehors. » Tous les travailleurs n'auront pas l'occasion de fuir. Le bilan est lourd : 63 tués et plus d'une centaine de blessés.

Samedi 25 février au matin, 22 personnes trouvent la mort et 50 autres sont blessées dans l'effondrement d'un bâtiment industriel de cinq étages à Dhaka. Le bâtiment Phoenix, situé dans la zone industrielle de Tejgaon à Dhaka s'est effondré alors que des travaux de rénovation non autorisés y étaient en cours.

Le même jour, à Chittagong, 57 travailleurs du Groupe industriel Imam sont blessés suite à l'explosion d'un transformateur électrique donnant lieu à un incendie. L'étroitesse de l'issue provoque la panique.

Enfin, le soir du 6 mars, un incendie se déclare au 3ème étage de l'usine Sayem Fashion à Gazipur. Un seul escalier permettait l'évacuation des 1500 ouvriers au travail. L'incident, qui aurait pu rester anodin, crée au contraire un mouvement de panique. Deux travailleuses meurent piétinées, un travailleur se tue en sautant d'une fenêtre.

ÇA SUFFIT !

Le 11 avril 2006, un an après l'effondrement de Spectrum-Sharhyiar, alors que la production a repris dans la partie non écroulée de l'usine, la situation des travailleurs reste très précaire. Sharhyiar n'a toujours pas payé aux ex-travailleurs les indemnités légales de rupture de contrat. En l'absence de tout système public ou privé de sécurité sociale, les familles des travailleurs tués et les travailleurs invalides se retrouvent sans ressource.

Ce jour là, une centaine de personnes manifestent devant l'ambassade du Bangladesh à Bruxelles pour dénoncer l'abandon des victimes et exiger un engagement sérieux de la part du gouvernement du Bangladesh en matière de sécurité des usines et d'indemnisation des victimes. Un seul mot d'ordre : « Ça suffit ! ».

Parmi les manifestants du 11 avril 2006, des représentants d'ONG et une bonne moitié de syndicalistes. Du SETCA ou de la CNE, des centrales textiles CSC et FGTB, ils expriment leur solidarité avec des travailleurs auxquels ils sont liés par une même chaîne de production – distribution ou par la mondialisation de leur secteur d'activité.

Ce mouvement est né au lendemain de l'effondrement de Spectrum-Sharhyiar, lorsque les syndicats belges décident d'embêter le pas de la Campagne Vêtements Propres. Ils relaient les demandes des partenaires bangladais au sein des Conseils d'entreprises de Carrefour Belgique puis du Comité d'entreprise européen du géant de la distribution.

Il s'agit de répondre concrètement et immédiatement à des besoins urgents, il s'agit aussi d'interroger Carrefour sur la fiabilité de ses méthodes de contrôle et sur le respect effectif de sa charte fournisseur.

La demande conjointe de consommateurs et de travailleurs va pousser Carrefour, après un premier refus singlant, à faire un geste : 15.000 euros seront consacrés à des dons en nature (machines à coudre et vélos utilitaires) et à des soins médicaux. Suite à cet accident, Carrefour intégrera dans l'audit de ses fournisseurs la vérification des permis de bâtir. Mais Carrefour refuse de remettre en cause la qualité de ses audits (pourtant également mise en doute à l'occasion de l'affaire Harvest Rich (voir page 7.). A la demande des syndicats, l'entreprise initie au niveau européen, une cellule d'information de représentants des travailleurs sur sa démarche de contrôle interne.

On est cependant encore loin d'une participation effective des syndicats à la démarche interne de contrôle de Carrefour et bien plus loin encore d'une réelle concertation avec les organisations représentatives des travailleurs directement concernés, dans les usines de production.



En décembre 2005, quatre délégués syndicaux de Carrefour Belgique accompagnent la Campagne Vêtements Propres au Bangladesh pour y rencontrer les travailleurs de Spectrum-Sharhyiar, se rendre compte de leurs conditions de travail et de vie et comprendre la réalité de travail et des syndicats de ce pays.

Les engagements suite à l'effondrement de Spectrum- Sharhyiar

La propriétaire Sharhyiar et la fédération patronale BGMEA ont pris en charge une partie des frais médicaux et de premières indemnités de survie aux travailleurs blessés et aux familles des travailleurs tués.

Inditex (Zara) a rapidement versé 28.500 euros dans un fonds d'urgence pour la couverture de soins médicaux et de premières indemnités, via des syndicats locaux (NGWF et BNC) et des ONG (Oxfam et Incidin). Inditex met au point un schéma de fonds volontaire de soutien aux victimes. Il s'agit de constituer un fonds pour permettre le versement d'allocations périodiques aux travailleurs invalides et aux familles des travailleurs morts. Les allocations sont calculées sur base des besoins spécifiques de chaque victime. Inditex propose aux autres clients de participer à ce fonds.

Carrefour International a consacré 15.000 euros en dons et aide médicale ponctuelle via l'ONG locale Friendship. Le bureau Carrefour au Bangladesh a réalisé des démarches fructueuses auprès d'autres fournisseurs pour le réengagement de travailleurs valides ayant perdu leur emploi suite à l'effondrement. Carrefour International refuse de participer au fonds volontaire, estimant que c'est au gouvernement du Bangladesh d'assumer cette responsabilité.

Cotton Group (T-shirts B&C): refusant dans un premier temps de participer au fonds, Cotton Group a versé 35.000 euros à l'ONG Friendship destinés à être distribués aux victimes sous forme de don ou de soutien à la reprise d'une activité rémunératrice. Cotton Group pourrait participer, modestement, au fonds.

KarstadtQuelle a également refusé dans un premier temps toute participation au fonds mais, encouragé par le Haut représentant des églises allemandes, il a finalement annoncé une participation à hauteur d'au moins 100.000 euros.

Solo Invest participe modestement au fonds.

Deux ans après l'effondrement de Spectrum, malgré la réalisation d'étapes décisives pour la mise en route du fonds, aucun versement n'a été versé par ce biais aux travailleurs.



FAIRE ENTENDRE LA VOIX DES TRAVAILLEURS



Au Bangladesh, chaque travailleur a le droit d'adhérer au syndicat de son choix, de former un syndicat sur le lieu de travail pour le représenter dans des négociations collectives. C'est la loi. Mais « *la plupart des travailleurs ne connaissent pas leurs droits et la direction ne leur permettra pas de former un syndicat dans l'usine* » témoigne un travailleur. Un autre confirme « *Si quelqu'un tente de créer un syndicat, il sera viré. Nous, on n'a jamais essayé. On a trop peur de perdre notre job* »⁽¹⁾.

Et pour cause, les militants syndicaux s'exposent à des menaces, du harcèlement, des passages à tabac et des licenciements abusifs. Entre octobre et novembre 2006, la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Habillement (NGWF), principale fédération syndica-

le du secteur, a rendu compte d'une cinquantaine de licenciements abusifs de travailleurs ayant formé un syndicat en toute légalité, dans trois usines.

Il faut du courage aux candidats militants. Surtout aux militantes ! Outre les risques encourus, le temps et les occasions de se rencontrer, de se former et de militer manquent. Mais le déclic peut naître d'une discussion discrète et rapide dans l'atelier, sur le chemin du travail ou dans les quartiers d'habitation.

La NGWF est forte d'une vingtaine de milliers de membres, soit un travailleur sur cent dans le secteur. Tous ne font pas partie d'un syndicat reconnu dans leur usine : « *Si mes patrons apprenaient que je suis membre d'un syndicat, je serais jetée à la porte.* » déclare une travailleuse membre de la NGWF.

Ceci n'empêche pas les syndicats d'être de plus en plus actifs. La NGWF est de ceux là. Elle fait partie depuis peu du BNC qui regroupe tous les syndicats bangladais du secteur affiliés à la Fédération internationale des travailleurs du textile de l'habillement et du cuir (FITTHC).

D'autres fédérations jouent également un rôle actif sur le territoire Bangladais. La Bangladesh Sanjukta Garments Sramic Federation (BSGSF), est un syndicat qui compte environ 2000 membres dans l'habillement. C'est un partenaire privilégié de la CSC en Belgique. La Bangladesh Independent Garment Workers Federation (BIGUF) est le seul syndicat du secteur dont la direction est composée majoritairement de femmes. Son action est centrée sur l'information des droits de ses membres et sur la prise en charge de la formation scolaire de leurs enfants. Enfin des organisations telles que Karmojibi Nari jouent également un rôle dans la défense des droits des travailleuses.

⁽¹⁾ Cité dans War on Want, opcit.

LA RESPONSABILITÉ DES DISTRIBUTEURS ET DES MARQUES

Il revient au gouvernement du Bangladesh et aux employeurs du secteur de respecter et de faire respecter la loi nationale. Mais les clients étrangers, entreprises de distribution et marques, ont également un rôle à jouer pour assurer que les conditions qu'elles sont en mesure d'imposer (prix, délais de livraison, etc.) permettent effectivement le respect des droits fondamentaux des travailleurs.

La plupart de ces acteurs ont aujourd'hui développé des codes de conduite et des chartes. Certains d'entre eux réalisent des contrôles pour vérifier que les unités de production de leurs fournisseurs sont conformes aux critères de leurs codes.

Cela correspond-il à une réelle volonté de respecter les droits des travailleurs ou à une gestion du risque d'image que constituerait une dénonciation publique impliquant l'un ou l'autre de leurs fournisseurs ou, pire, à l'édification d'un paravent permettant de faire jouer un rapport de contrôle contre un autre ?

Ce qui est sûr⁽²⁾, c'est que très peu de ces mécanismes de contrôles permettent une amélioration effective des conditions de travail.

Les registres sur lesquels se basent en partie les rapports d'audit sont fréquemment falsifiés. Les issues de secours sont dégagées et ouvertes pour l'occasion, les employeurs préparent les travailleuses

et travailleurs aux questions auxquelles ils doivent répondre lors de visites d'acheteurs potentiels ou d'auditeurs.

« *Avant la visite d'un acheteur, explique Rufiqul, ancien travailleur de KTS Textile, la direction fait pression sur les travailleurs pour qu'ils ne disent pas la vérité sur leurs conditions de travail. Parfois un ou deux refusent de mentir et il arrive que l'acheteur leur laisse sa carte de visite pour qu'ils prennent contact en dehors de l'usine. Suite à un contact de ce type, on peut parfois constater que les conditions de travail s'améliorent pendant quelques jours, deux semaines. Mais il peut aussi arriver que rien ne change.* »

Pour contribuer au respect des droits fondamentaux des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail, les codes de conduite et les audits doivent répondre à certaines conditions :

- ▀ N'être considérés que comme un des éléments d'un processus de remédiation.
- ▀ Contribuer à plus de transparence sur les filières pour les travailleurs et les consommateurs.
- ▀ S'appuyer sur une concertation avec des organisations qui représentent effectivement les travailleurs concernés dans les unités de production.
- ▀ Influencer les pratiques d'approvisionnement : entrer en ligne de compte lors de la détermination du prix, des délais de livraison, du mode de passage et de confirmation de la commande, bref ne plus constituer une préoccupation marginale mais être intégrés dans le « core business » des marques et des distributeurs.

⁽²⁾ Voir à ce propos Clean Clothes Campaign : « *Looking for a quick fix* » et le dernier rapport d'impact de Ethical Trading Initiative

“Dans le passé, notre secteur industriel a consacré 80 pourcent de ses ressources [pour la mise en oeuvre de codes de conduite] au contrôle et 20 pourcent pour changer réellement les conditions de travail. Cette proportion doit dorénavant être inversée.”
Michael Kobori, Levi Strauss & Co.
Cité par ETI

Nur Alam et Jahangir Alam, ex travailleur de l'usine Spectrum-Sharhyar, en visite dans un magasin Carrefour en Belgique. D'après eux, l'usine était payée environ 2 euros pour ce type de produits.



Un dossier d'information de la Campagne Vêtements Propres - Avril 2007

Zones franches – zones de non-droit

Les zones franches accueillent au Bangladesh des usines d'investisseurs étrangers dont la production est en très grande partie destinée à être exportée. Ces investisseurs y bénéficient d'une série de facilités en terme de taxation, de rapatriement des bénéfices, etc. La loi instituant les zones franches au Bangladesh prévoyait l'interdiction pure et simple de syndicats en leur sein. Suite à la pression des Etats-Unis, le gouvernement a révisé cette loi en 2004. Jusqu'au 31 octobre 2006, les travailleurs des usines installées en zone franche ont pu élire un Comité représentatif pour le bien-être (WRWC) habilité à négocier les conditions de travail et les salaires avec l'employeur. Dès novembre 2006, ces comités étaient susceptibles de se transformer en syndicat de plein droit si les travailleurs en exprimaient la volonté.

Formellement, les syndicats sont donc aujourd'hui autorisés en zones franches. En échange, l'industrie du Bangladesh dispose de facilités d'accès au marché des Etats-Unis. Mais si, dans la réalité, les facilités d'accès sont bien là, la liberté syndicale n'existe que sur papier.