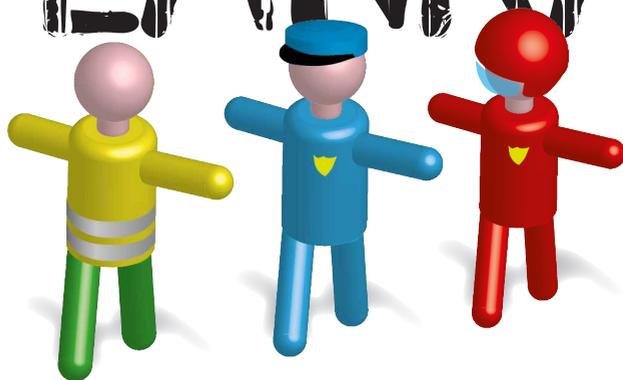


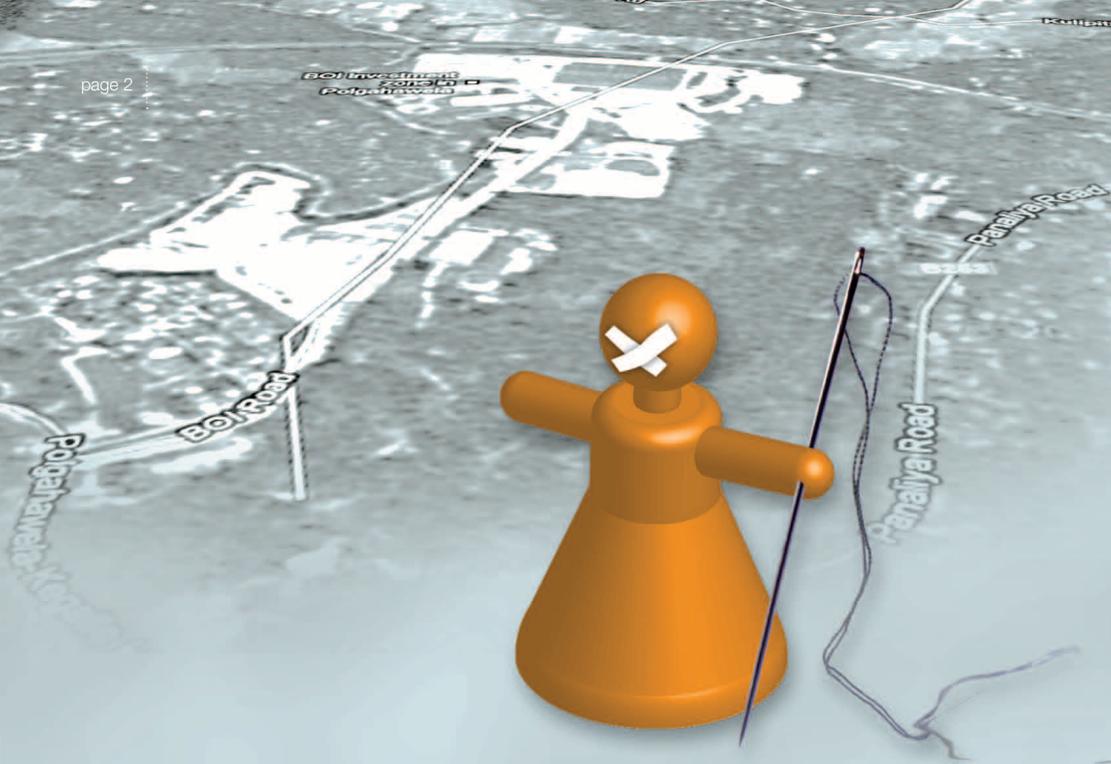
MADE IN

ÉTUDE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS 8 USINES FABRIQUANT DES VÊTEMENTS
DE TRAVAIL ACHETÉS PAR DES INSTITUTIONS PUBLIQUES EUROPÉENNES

SRI LANKA

Ce livret est issu du
rapport de recherche
« *Made in Sri Lanka* »
réalisé dans le cadre du
projet NETWORKWEAR
et coordonné par
achACT.





Le secteur public est un acteur important sur le marché des vêtements de travail. Il correspond à la moitié des débouchés européens pour ces produits. La plupart de ces vêtements sont fabriqués dans des pays à bas salaires où les droits fondamentaux des travailleurs ne sont, parfois, ni contrôlés ni appliqués et, dans certains cas, pas même garantis par la loi.

Networkwear a enquêté sur les conditions de travail et le respect des droits des travailleurs dans huit usines sri-lankaises choisies pour les liens qu'elles entretiennent avec le marché de l'Union Européenne. Dans certains cas, un lien a pu être établi entre une administration spécifique et une usine de fabrication soumise à l'enquête.

Cette étude se base sur des entretiens réalisés avec des travailleurs qui ont décrit leurs conditions de travail et leur situation personnelle. Il en découle la mise en évidence d'un certain nombre d'abus et de violations des Conventions fondamentales de l'OIT et de la législation nationale, notamment en matière de liberté syndicale, d'heures supplémentaires obligatoires, de discrimination et de salaires.

Autre point d'intérêt pour l'acheteur public : Dans le cadre d'au moins une soumission à un marché public, l'une des usines présente un certificat émis par une société d'audit censé démontrer le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Toutefois, des poursuites engagées de longue date contre cet employeur par de nombreux travailleurs pour violation de la législation du travail interrogent les pratiques de ce groupe industriel.

L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT AU SRI LANKA

L'industrie de l'habillement sri-lankaise a connu une croissance importante au cours des 24 dernières années. Elle est la plus grande source de devises étrangères pour le pays avec près de 2,6 milliards € en revenus d'exportation en 2010, soit 42,2 % des exportations totales du Sri Lanka et 56,5 % de ses exportations industrielles. De nos jours, l'industrie de l'habillement sri-lankaise fournit la plupart des marques connues de vêtements de mode et de sport, ainsi que de nombreuses marques de vêtements de travail.

L'Union européenne est le principal marché d'exportation du Sri Lanka. Elle a absorbé 50,7 % de ses exportations totales de vêtements en 2010. Le Sri Lanka se classe parmi les 10 premiers pays d'origine des vêtements importés par l'UE avec 2 % des importations en 2009, pour une valeur approximative de 1,2 milliards €.

La production de vêtements occupe environ 350 usines. La plus grande partie de cette production pour l'export se fait dans des usines de confection implantées dans des zones franches industrielles (ZFI) ou sur des sites bénéficiant de privilèges du même type.

Les travailleurs de l'habillement

L'industrie de l'habillement emploie entre 270 000 et 300 000 travailleurs. La main-d'œuvre est constituée en grande majorité de femmes (de 70 % à 90 %). La plupart d'entre elles sont âgées de 18 à 25 ans et viennent de zones rurales.

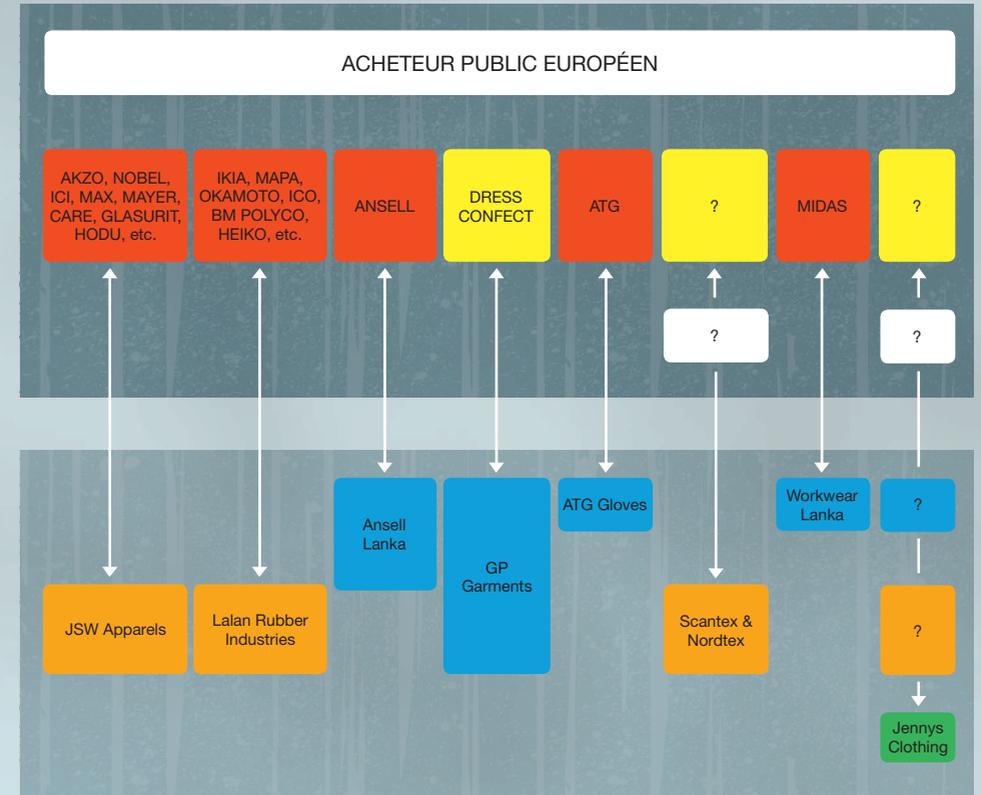
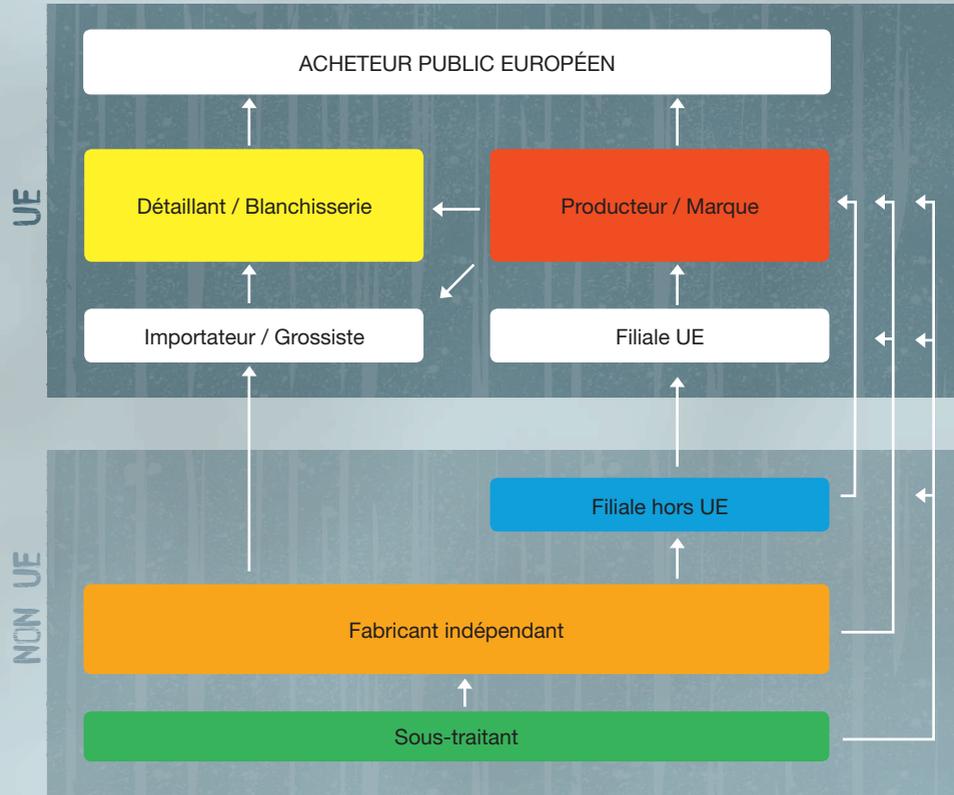
En général, ces travailleuses ont suivi un cursus scolaire de huit ans, jusqu'en secondaire (15 ou 16 ans). Les jeunes travailleuses vivent dans des baraquement meublés situés près des usines. Elles y partagent généralement une petite chambre avec 10 ou 12 autres personnes. Certaines chambres ne disposent ni de fenêtre ni de ventilation, ni d'électricité, ni d'eau courante et pas d'installations sanitaires élémentaires.

USINES SOUMISES À L'ENQUÊTE

Les huit usines concernées par l'enquête fabriquent, directement ou indirectement, pour le marché européen. Il est probable qu'aucune de ces entreprises n'ait de contact direct avec les autorités contractantes européennes. Leur position dans la chaîne d'approvisionnement varie de l'usine de premier plan (fabricant indépendant en contact direct avec un distributeur ou une marque, ou filiale d'une entreprise intégrée) au sous-traitant.



Travailleuses dans une usine de confection au Sri Lanka - ©Clean Clothes Campaign



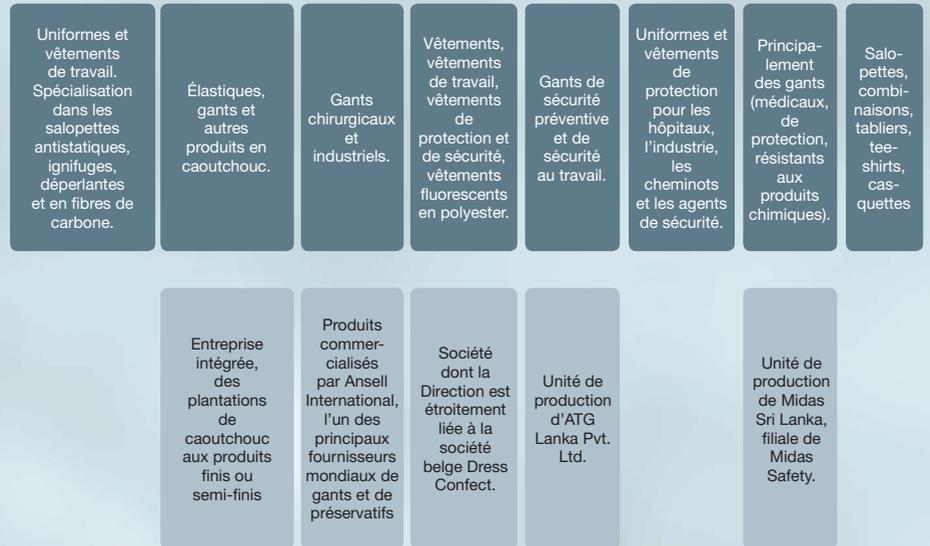
QUI SONT LES FOURNISSEURS DU SECTEUR PUBLIC ?

L'objectif de l'acheteur public est :

- soit d'acheter des vêtements de travail,
- soit de trouver des services de vente/location, nettoyage, réparation- remplacement des vêtements de travail.

Les sociétés qui vendent ou louent des vêtements de travail au secteur public peuvent être :

- des détaillants ou des blanchisseries industrielles qui s'approvisionnent en vêtements de travail auprès de grossistes ou de producteurs,
- des producteurs et des marques qui s'approvisionnent auprès de leur propre site de production, d'une filiale ou d'un site indépendant. Ces fabricants de premier plan peuvent également avoir recours à des sous-traitants.



Quatre des usines produisent des gants :

- **ATG Gloves, Workwear Lanka** et **Ansell Lanka** sont des filiales de ou sont directement associées à des marques leaders du marché mondial du gant en caoutchouc (**ATG, Midas** et **Ansell**). Par conséquent, il ne fait aucun doute que ces entreprises fournissent des institutions publiques en Europe.
- **Lalan Rubber Industries** fait partie d'un vaste groupe à intégration verticale dont les activités vont de la production des matières premières dans les plantations de caoutchouc à la fabrication des produits finis. L'Europe est son principal débouché.



Habitation partagée par plusieurs travailleuses employées dans la Zone franche de Katunayake - © FTZ&GSEU

Les quatre autres usines produisent des uniformes, des vêtements de protection ou de sécurité.

- **G.P. Garments** est étroitement liée aux sociétés belges Dress Confect, Dassy Europe et Cleanleasefortex (logistique textile). En outre, l'usine est ou a été le fournisseur d'autres marques européennes comme Engelbert Strauss (au moins jusqu'en 2011), l'un des leaders allemands de la vente de vêtements de travail. Ses connexions en Belgique permettent à GP Garments d'approvisionner le Ministère français de la Défense et plusieurs municipalités belges comme celles de Mouscron et Beernem.
- **JSW Apparels** fabrique pour des marques internationales comme AKZO, NOBEL et MAYER, que l'on trouve dans les catalogues des fournisseurs du secteur public.
- Même si **Jennys Clothing** et **Scantex & Nordtex** produisent probablement pour des organismes européens du secteur public, nous n'avons pas pu établir de liens précis avec des détaillants.
- L'aperçu des pages précédentes indique la position de chaque entreprise dans la chaîne d'approvisionnement, ses relations avec les soumissionnaires potentiels à des marchés publics européens et les marchandises produites dans ses sites de fabrication.

PRESENTATION DE L'ENQUETE DE TERRAIN

L'enquête de terrain est basée sur les entretiens réalisés avec des travailleurs. Le panel compte 63 travailleurs au total, employés dans les huit usines de fabrication de vêtements de travail. 64 % des travailleurs interrogés sont des femmes. 44 % sont âgés de 18 à 25 ans. La plupart d'entre eux (76 %) ont été scolarisés au moins jusqu'en secondaire (15 ou 16 ans). Hormis Scantex & Nordtex, dont les travailleurs sont issus des quartiers voisins, les personnes interrogées viennent de zones rurales. 54 % vivent dans des baraquements et 40 % au sein de leurs familles. 57 % ont trouvé leur emploi actuel par le biais d'une connaissance.



Portrait de Lalith

Lalith (nom d'emprunt) est le fils aîné d'une famille de six enfants. Il a quitté l'école après la classe de 5ème. Il a tenté à plusieurs reprises de trouver du travail mais, sans une bonne éducation, il n'a pas réussi à trouver un emploi décent et a dû se contenter de contrats occasionnels mal rémunérés.

Une fois marié, il est devenu père à l'âge de 24 ans. À 26 ans, Lalith a eu la chance d'être engagé dans une usine grâce à sa belle-sœur. Elle l'a adressé à une agence de placement qui lui a décroché un poste chez Ansell Lanka à Biyagama en tant que travailleur intérimaire.

L'agence de placement ne lui a pas encore fourni de contrat écrit. Les horaires de travail sont de 8H à 17H tous les jours. Il a commencé avec un salaire journalier de 175 LKR. Dès son embauche, Lalith a dû soulever et déplacer des pièces en fer très lourdes et nettoyer les réservoirs d'eau. Une semaine plus tard, il a commencé à travailler sur une machine où il était chargé de retirer les gants. Au bout de deux mois, il a été affecté à la vérification du bon positionnement de la marque sur les gants. 2011 a marqué sa 11ème année de travail (ininterrompu) dans cette usine. Il y a deux ans, il a obtenu une augmentation et gagne désormais 375 LKR par jour (2,3 €). Il ne peut pas se permettre d'avoir d'autres enfants avec ses maigres revenus et son principal objectif est de donner une bonne éducation à son seul fils, âgé

aujourd'hui de 14 ans.

Lalith est contraint de faire des heures supplémentaires. Il a cependant des doutes sur le calcul du paiement des heures supplémentaires. Lorsqu'il s'est présenté à l'agence de placement pour en parler, il a été insulté et chassé. Il a arrêté de poser des questions de peur de perdre son emploi. Pendant toute cette période, Lalith n'a jamais bénéficié des congés légaux auxquels il a droit. Toutes ses absences ont été retenues sur son salaire.

Lalith a remarqué que l'entreprise recrute des travailleurs par le biais de quatre agences de placement différentes et qu'aucune d'elles ne fournit d'assurance maladie aux employés. Une fiche de paie informelle lui est remise. Elle fait mention de cotisations à la caisse de prévoyance des salariés, d'uniformes, du coût du laissez-passer et d'un fonds funéraire. Aucun nom de société n'y est indiqué, pas plus que la cotisation patronale à la caisse de prévoyance des salariés ou à l'épargne salariale. Lalith ne sait même pas si l'entreprise dépose l'argent de la caisse de prévoyance et de l'épargne salariale dans la banque centrale.

Il se demande pourquoi, alors qu'il a effectué le même travail que les salariés permanents pendant toutes ces années, il ne peut pas bénéficier des mêmes avantages qu'eux. Vers qui peut-il se tourner pour faire le point sur sa situation et porter réclamation ?

RESPECT DES DROITS DES TRAVAILLEURS : DE LA THEORIE A LA PRATIQUE

De manière générale, la législation du travail très complète du Sri Lanka fournit une base solide pour la défense des droits du travail fondamentaux, y compris ceux prévus par les huit Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Les faiblesses du système résident dans les

statuts spéciaux accordés aux zones franches industrielles, notamment en matière d'application de la liberté syndicale et de la négociation collective, ainsi que dans la complexité et la longueur des procédures judiciaires en cas de poursuites engagées par les travailleurs et les syndicats.

Tableau 1. Année de ratification des Conventions fondamentales de l'OIT par le Sri Lanka

OIT N°87	Liberté syndicale et protection du droit syndical	1995
OIT N°98	Droit d'organisation et de négociation collective	1972
OIT N°100	Égalité de rémunération	1993
OIT N°111	Discrimination (emploi et profession)	1998
OIT N°138	Âge minimum	2000
OIT N°182	Pire formes de travail des enfants	2001
OIT N°29	Travail forcé	1950
OIT N°105	Abolition du travail forcé	2003

GP garments est une bonne illustration de l'inefficacité des processus de médiation et judiciaires pour la résolution des conflits du travail dans un délai raisonnable pour les travailleurs, en l'absence de bonne volonté de la part de l'employeur et d'un système judiciaire fonctionnel. À la suite d'un conflit du travail en 2005, GP Garments a licencié 518 travailleurs, y compris l'ensemble des délégués syndicaux. Le syndicat a saisi la juridiction du travail et porté plainte contre l'employeur pour ces licenciements. La direction de GP Garments a porté plainte contre 37 travailleurs accusés de prise d'otage.

En 2008, l'accusation portée contre les 37 travailleurs a été requalifiée au pénal. Depuis,

l'affaire a été reportée et aucune décision de justice n'a été rendue jusqu'à présent. Aujourd'hui, les travailleurs concernés sont toujours sous le coup d'une accusation au pénal. En outre, les poursuites engagées pour le licenciement des 518 travailleurs devant la juridiction du travail ont été suspendues pour plusieurs années à la demande de l'employeur. Les avocats de la société ont argumenté que cette affaire ne devait pas être entendue tant que la justice n'avait pas statué sur la plainte déposée par l'employeur pour activité criminelle présumée. Le médiateur s'est prononcé en faveur de l'entreprise mais sa décision a été annulée par la cour d'appel à la demande du syndicat. Au moment où nous rédigeons ce rapport, la prochaine audience concernant les 518 travailleurs est prévue en juillet 2012.

Entre temps, le 6 novembre 2008, l'usine GP Garments concernée par ces faits a fermé ses portes et certains travailleurs ont été transférés dans la nouvelle usine d'Avissawella qui se trouve à environ 60 km de là. Les travailleurs qui ont refusé cette relocalisation n'ont reçu aucune indemnisation.

GP Garments a obtenu la certification « Garment without Guilt » (Confection éthique) suite à un audit réalisé par SGS en 2008.



INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS



Le travail des enfants est interdit au Sri Lanka et l'âge légal minimum pour travailler est de 15 ans. L'éducation et la fréquentation de l'école sont obligatoires pour chaque enfant sri-lankais âgé de 5 à 14 ans. Aucune des personnes interrogées n'a constaté que les usines soumises à l'enquête avaient recours au travail des enfants.

LIBERTÉ SYNDICALE : LES USINES EN ZFI SONT EXEMPTÉES



La liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective sont reconnus par la Constitution et la législation sri-lankaises. La législation sur les conflits du travail stipule qu'un syndicat auquel au moins 40 % des employés d'une usine sont affiliés doit être reconnu. Toutefois, l'application de la loi dans les zones franches industrielles (ZFI) pose problème. Les directives qui s'appliquent dans les ZFI autorisent la création de Comités d'employés (CE) en lieu et place des syndicats indépendants et démocratiques. Contrairement à la relative facilité avec laquelle les CE peuvent être constitués, la formation d'un syndicat se heurte non seulement aux obligations juridiques, mais aussi à l'attitude de la plupart des employeurs qui mettent en doute la parole des syndicats lorsqu'ils affirment représenter 40 % des travailleurs de l'usine. Il en découle une procédure très lourde car le mécanisme de résolution exige l'implication du Commissaire du travail et l'organisation d'un vote visant à vérifier le pourcentage exact de travailleurs syndiqués. Le temps pris par ce long processus favorise les actions antisyndicales et l'intimidation des travailleurs. Les syndicats ont donc les plus grandes difficultés à maintenir le seuil des 40 % d'adhérents stipulé par la loi.

En l'absence de syndicats, les travailleurs ne sont ni informés ni conscients de leurs droits. L'enquête a démontré que 32 % des personnes interrogées ne connaissaient rien à la législation du travail et que 59 % avaient des connaissances limitées. 88 %

	Usine	Nombre de travailleurs	Comité d'employés	Syndicat indép.
JSW Apparels	Panadura	150	Non	Non
Jennys clothing	Kelaniya	13	Non	Non
Scantex and Nordtex	Weliveriya	200	Non	Non
GP Garments	Avissawella	100 to 500	Oui	Non
Workwear Lanka	Biyagama EPZ	>1,000	Oui	Non
Lalan Rubber Industries	Biyagama EPZ	500 to 1,000	Oui	Non
Ansell Lanka	Biyagama EPZ	2,500	Non	Oui
ATG Gloves	Katunayake EPZ	200	Oui	Non

La dure expérience de Gamini

Gamini (nom d'emprunt) travaillait pour Workwear Lanka depuis trois ans et demi lorsqu'elle a été licenciée avec 257 autres travailleurs en 2004. « Les actions antisyndicales ont commencé lorsque nous avons officiellement informé la direction de notre intention de créer un syndicat et communiqué les noms de ses adhérents. La direction a licencié 258 employés sous prétexte d'un accident qui s'est produit en dehors de l'usine. Il n'y avait pas moyen de négocier, donc nous nous sommes mis en grève le 4 octobre 2004. L'employeur s'est mis à recruter de nouveaux travailleurs sans attendre la fin de la grève. Nous

nous sommes alors tournés vers la Commission d'investissement qui a obligé l'employeur à suspendre l'embauche de nouveaux travailleurs, mais le Ministre du Travail a pris le contrepied et autorisé les nouveaux recrutements. Nous avons manifesté pour contester la décision du Ministre et, en définitive, la Commission d'investissement a interdit les nouvelles embauches. Il n'en reste pas moins que les 258 travailleurs n'ont jamais retrouvé leur emploi chez Workwear Lanka. Certains ont été engagés dans une autre usine même s'ils étaient sur liste noire, mais la majorité n'a pas retrouvé d'emploi à ce jour.

ignoraient ce qu'étaient les droits du travail fondamentaux définis par l'OIT.

Les travailleurs interrogés chez **Scantex & Nordtex** ont signalé que l'usine avait licencié environ 200 personnes trois ans plus tôt à la suite d'un conflit opposant les travailleurs et la direction de l'usine. Les travailleurs n'ont pas poursuivi leur employeur pour violation des droits du travail, principalement parce qu'ils ne connaissaient ni la législation du travail nationale ni leurs droits syndicaux.

Les obstacles à un véritable dialogue et l'attitude répressive de certains dirigeants ont une autre conséquence : les travailleurs ont recours à d'autres méthodes pour se faire entendre.

Les travailleurs interrogés chez **ATG Gloves** nous ont expliqué que les employés résolvent les conflits qui les opposent à la direction en molestant les responsables et les superviseurs sur le chemin de leur domicile. Ainsi, les responsables et les superviseurs ne les menacent plus pour qu'ils fassent des heures supplémentaires obligatoires.

SALAIRES LARGEMENT INSUFFISANTS

Depuis août 2011, le salaire minimum garanti au Sri Lanka est de 7.900 LKR (49,83 €) par mois. Ce salaire minimum légal ne suffit pas à couvrir les besoins élémentaires des travailleurs et de leurs familles. Selon les calculs du Bureau du recensement et des statistiques du Sri Lanka, une famille de quatre personnes a besoin de 41.940 LKR (264,55 €) pour vivre. Comme il leur est impossible de satisfaire leurs besoins élémentaires, et encore moins ceux de leur famille, avec leur salaire de base, les travailleurs ont mis au point un certain nombre de stratégies pour survivre.

- Premièrement, ils augmentent leurs revenus en faisant des heures supplémentaires (en plus des 51,5 heures hebdomadaires normales).
- Deuxièmement, ils réduisent leurs dépenses, de nourriture en particulier.



- Enfin, ils contractent des emprunts auprès d'amis ou de prêteurs locaux.
- Les travailleurs croulent ainsi sous un nombre excessif d'heures de travail alors que, selon le Ministère du Travail, 62 % des travailleuses de l'habillement souffrent d'anémie.

Le salaire moyen des travailleurs interrogés est d'environ 14.000 LKR (88,31 EUR) par mois en comptant les primes d'assiduité et les heures supplémentaires. 48 % d'entre eux estiment que leurs revenus (y compris les heures supplémentaires et autres avantages) suffisent plus ou moins à faire vivre leur famille, contre 30 % qui déclarent que leurs revenus ne sont absolument pas suffisants. Un tiers des personnes interrogées sont endettées.

HEURES SUPPLEMENTAIRES OBLIGATOIRES ET EXCESSIVES



Une journée de travail normale est de neuf heures du lundi au vendredi et de six heures et demi le samedi, avec une pause d'une heure. Le dimanche est un jour de repos. Depuis 2002, les travailleuses peuvent être contraintes de faire jusqu'à 60 heures supplémentaires chaque mois. La législation sri-lankaise stipule clairement que les travailleurs doivent être payés pour le nombre de jours travaillés et non le nombre d'articles produits. Les objectifs de production quotidiens sont une pratique courante qui permet de contourner la réglementation sur les salaires.

25 % des travailleurs interrogés ont déclaré que leur usine les forçait à faire des heures supplémentaires pour atteindre les objectifs. Chez **Lalan Rubber Industries**, les employés doivent atteindre les objectifs fixés par le responsable de la ligne de production. Dans le cas contraire, il s'ensuit des retenues sur salaire, la disparition totale des primes ou l'obligation de travailler sans être rémunéré. Chez Lalan Rubber Industries, travailleurs et travailleuses font plus de 60 heures supplémentaires par mois. Le nombre d'heures prestées qui dépassent la limite légale sont enregistrées sur une feuille de contrôle distincte.

Alors qu'une journée de travail normale est de 9 heures (avec un break d'une heure), certains travailleurs dans certaines usines ont un régime de travail par pauses. C'est le cas chez **Scantex & Nordtex** et **ATG Gloves**. Chaque pause dure 12 heures. Certains jours, les travailleurs de Scantex & Nordtex enchaînent deux pauses successives, soit une journée continue de 24 heures. L'entreprise prétend que ces travailleurs sont les seuls à pouvoir utiliser les machines.

Les travailleurs interrogés chez ATG Gloves ont révélé que les travailleurs de nuit reçoivent un comprimé qui leur est présenté comme un apport de « vitamines ».

DISCRIMINATION : CONTRATS DE COURTE DUREE ET RECOURS A DES AGENCES DE PLACEMENT



Au Sri Lanka, les procédures de recrutement sont assez simples. Licencier s'avère légalement plus compliqué. Par contre, le personnel temporaire n'est pas protégé par la législation nationale du travail. Il s'agit d'une aubaine pour nombre d'employeurs qui recherchent des conditions d'embauche plus souples et

cherchent à contourner les obligations de protection sociale et autres obligations légales associées à l'embauche de salariés permanents. Il n'est donc pas surprenant que le Sri Lanka connaisse un déclin significatif de l'emploi permanent et une hausse correspondante des contrats de sous-traitance occasionnels et à durée déterminée.

Selon leur statut et la méthode d'embauche utilisée, les travailleurs ne sont pas traités également. Les discriminations sont particulièrement flagrantes en matière de santé et d'accident du travail.

Les entreprises utilisent souvent des contrats de courte durée ou emploient des travailleurs via une agence. Les personnes interrogées lors de notre enquête ont affirmé que c'était en partie le cas chez **Ansell Lanka** et **Workwear Lanka**. Ansell Lanka embauche des travailleurs via l'agence de placement Thasma. Selon les travailleurs interrogés, Thasma a donné aux candidats des informations erronées à propos des salaires (40.000 LKR par mois) lors du recrutement. Aucune carte n'a été remplie pour la caisse de prévoyance ou l'épargne salariale, mais la cotisation salariale est bien prélevée sur les salaires.

En cas de blessure sur le lieu de travail, Ansell Lanka se charge du transport des travailleurs permanents afin de les faire soigner. Si le travailleur est recruté via une agence, il devra par contre attendre que l'agence vienne le chercher pour recevoir des soins médicaux. Les agences de placement négligent généralement leurs responsabilités en la matière. Un travailleur a témoigné qu'« un jour, un travailleur a eu de la fièvre et s'est évanoui. L'usine a informé Thasma pour que cette agence s'occupe de l'ouvrier. Thasma est venu chercher l'ouvrier à l'usine mais ne l'a pas conduit à l'hôpital. Il a été directement renvoyé chez lui et n'a reçu aucun soin médical. »

SANTE ET SECURITE

La plupart des personnes interrogées (89 %) ont déclaré que leur lieu de travail était sûr. Toutes les usines sont équipées d'extincteurs. Un centre médical et une infirmerie sont disponibles dans la plupart des usines, tout comme des masques faciaux et des casques de protection individuelle.

En revanche, 41 % des travailleurs interrogés affirment être fréquemment exposés à un éclairage inadapté, de la poussière, de mauvaises conditions de ventilation ou des produits chimiques dangereux, et 62 % ont connaissance d'accidents ayant eu lieu sur le lieu de travail.

Dans le département de conditionnement de **Workwear Lanka**, les travailleuses de nuit doivent rester debout 11 heures consécutives. Les travailleurs de **Lalan Rubber Industries** souffrent régulièrement de toux et d'autres problèmes respiratoires. Si les travailleurs se rendent à l'infirmerie, ce temps est déduit de leur salaire.

Un travailleur de Workwear Lanka est décédé en mai 2011 après avoir essayé de contrôler une machine en feu. L'usine a pris en charge les frais d'obsèques et a construit une maison pour ses parents. Son salaire mensuel est régulièrement reversé à ses parents.



RECOMMANDATIONS AUX AUTORITES CONTRACTANTES

Les autorités contractantes qui souhaitent s'assurer que les vêtements de travail sont produits par des sociétés qui respectent les droits des travailleurs sont confrontées à un manque d'expertise et ont beaucoup de mal à trouver des réponses à leurs préoccupations légitimes du type « Comment intégrer des critères sociaux dans un appel d'offres ? », « Comment vérifier que les fournisseurs respectent ces critères sociaux ? » ou encore « Trouverons-nous soumissionnaires qui répondent à ces critères ? ».

De nombreux fournisseurs se sont déjà engagés à respecter les droits des travailleurs



- en adoptant un code de conduite basé sur les conventions fondamentales de l'OIT et en l'appliquant à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement, ET
- en participant à une initiative de vérification multilatérale (qui regroupe les employeurs, les syndicats et les représentants des ONG), à laquelle les travailleurs concernés peuvent prendre part et qui favorise le dialogue social, ET
- en publiant les résultats des inspections et la vérification des mesures correctives ainsi que la liste et le lieu d'implantation de leurs sites de production, fournisseurs et sous-traitants.

Ces entreprises, des PME pour la plupart, sont membres de la Fair Wear Foundation, de la Fair Labour Association ou de Ethical Trading Initiative. Parmi d'autres parties prenantes, les syndicats et les organisations de défense des droits des travailleurs y prennent une part active au plus haut niveau décisionnel.

Si l'autorité contractante craint de ne pas recevoir d'offres,



elle peut choisir d'évaluer les fournisseurs à l'aide d'une série de critères progressifs (c'est-à-dire conçus pour prendre en compte différents niveaux d'engagement du soumissionnaire).

- Étape 1 : le soumissionnaire ou l'usine de fabrication à laquelle il s'adresse pour produire les vêtements qui font l'objet du marché est en mesure de présenter un certificat d'audit émis par une société d'audit social ou une association professionnelle.
- Étape 2 : le soumissionnaire ou l'usine de fabrication à laquelle il s'adresse pour produire les vêtements qui font l'objet du marché est certifié SA8000.
- Étape 3 : le soumissionnaire est membre de la Fair Wear Foundation ou d'une initiative similaire.

Quelle que soit la méthode choisie par l'autorité contractante, le dialogue avec les fournisseurs potentiels est toujours une bonne chose.



L'autorité contractante doit obtenir de ses soumissionnaires des informations concernant la chaîne d'approvisionnement à laquelle ils s'adressent. À l'image des questions techniques posées par le personnel chargé de passer des appels d'offres pour des marchés publics, l'autorité contractante peut se renseigner sur des questions sociales et de traçabilité et demander la liste des usines qui produisent pour le secteur public.

Le consortium européen NetworkWear publiera bientôt, à l'attention des autorités publiques contractantes, un guide pratique expliquant comment prendre efficacement en compte les critères sociaux lors des appels d'offres liés au marché des vêtements de travail et aux services associés.



Ce rapport a été réalisé avec le soutien financier de l'Union européenne. Le contenu de ce document engage la seule

responsabilité d' achACT et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant la position de l'Union européenne.

Licence Creative Commons

Projet Networkwear, 2012

Enquêtes de terrain

menées par Sampath Dayaratne pour le compte de la FTZ & GSE (Free Trade Zone & General Services Employees Union)

En collaboration avec ALaRM (Apparel Industry Labour Rights Movement)

Rapport rédigé par

Carole Crabbé, achACT
Juin 2012

Créé par

Elena Poncell

Mise en page

Véronique Geubelle



MADE IN

SRI LANKA



Coordination



www.achact.be



www.networkwear.eu



Ce projet a été financé par l'Union européenne.

Partenaires

