

DVD

« Est-ce là
le prix de nos
T-shirts? »

INCLUS!

Made in Bangladesh

*Est-ce là
le prix de
nos T-shirts?*

achACT

actions
consommateurs
travailleurs

Un dossier
d'information
d'achACT

AVRIL 2014



Place de l'Université 16
1348 Louvain-la-Neuve
+32 (0) 10 45 75 27
achacteurs@achact.be
www.achact.be

Dossier rédigé par

Jean-Marc Caudron
et Carole Crabbé, achACT

Avril 2014

Avec le soutien de



Mise en page

Véronique Geubelle



**Made in
Bangladesh**

*Est-ce là le prix de
nos T-shirts?*

édito

24 avril 2013, effondrement de l'immeuble du Rana Plaza au Bangladesh : 1138 travailleurs tués et plus de 2000 blessés sous les décombres des 5 usines qu'abritait le bâtiment construit en violation flagrante des normes de sécurité locales et prêt à s'écrouler selon un rapport de police établi la veille du drame.



Toutes les victimes sont des travailleurs et des travailleuses contraints de reprendre le travail le matin du drame pour assurer la confection des vêtements destinés à nos marchés, tant à des enseignes discount qu'à des marques de luxe. L'effondrement du Rana Plaza a stigmatisé un modèle commercial mondialisé qui vise la maximalisation des marges bénéficiaires des entreprises donneuses d'ordre jouissant d'une impunité de fait et fondé sur l'exploitation sans vergogne des travailleurs et travailleuses parmi les plus vulnérables, femmes et migrants pauvres, et qui le reste au bout de 80 heures de travail hebdomadaires.



Mais ce drame scandaleux a aussi suscité une mobilisation sans précédent au Bangladesh et partout dans le monde, exigeant qu'il marque un tournant radical pour le respect des travailleurs et travailleuses qui fabriquent nos vêtements partout dans le monde : respect de leurs droits et de conditions de travail et de salaire correctes.

Ce chemin passe par une réelle prise de responsabilité de la part des gouvernements et des entreprises. A ce titre, l'Accord pour la sécurité des bâtiments d'usines signé au lendemain de l'effondrement par 150 marques et enseignes constitue un moment charnière. Il permet

enfin la mise en place d'un programme crédible d'inspection couvrant d'ores et déjà près de la moitié des usines d'habillement du Bangladesh. Parmi d'autres importantes innovations dont la participation des travailleurs et des syndicats locaux, cet Accord innove par la participation directe des marques et enseignes au financement de l'inspection et par leur engagement à s'assurer que leurs fournisseurs disposent des moyens nécessaires aux travaux de rénovation et à la poursuite de leurs obligations d'employeurs durant ces travaux.

La même logique sous-tend l'indemnisation des victimes. Ayant profité de coûts de production dérisoires notamment parce qu'ils n'intègrent ni salaire vital ni protection sociale, il est légitime que marques et enseignes y contribuent. Pour indemniser les victimes du Rana Plaza, les marques et enseignes sont appelées à contribuer pour un total estimé à 40 millions de dollars. Est-ce là l'ébauche d'un financement alternatif d'un système de protection sociale au Bangladesh? Depuis 2005, le système de calcul des indemnisations a été utilisé à plusieurs reprises lors d'incendies ou d'effondrement d'usines.



Il pourrait faire école. D'autant plus qu'aujourd'hui, l'Organisation Internationale du Travail en a accepté la gestion.

Les grandes mobilisations des travailleurs et travailleuses qui ont suivi l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh se sont très vite orientées vers des revendications salariales et ont débouché sur une augmentation sensible du salaire légal. Le nouveau salaire minimum fixé par le gouvernement reste cependant très loin des demandes argumentées des syndicats locaux et encore davantage d'un salaire vital permettant de faire vivre le travailleur et sa famille.

Que ce soit en termes de prévention, d'indemnisation ou de salaires, la pression exercée par la compétition acharnée entre pays, entretenue par les grandes marques et enseignes d'habillement rend toute avancée lente et précaire. A nous, travailleurs, citoyens et consommateurs de renforcer les demandes légitimes de ceux et celles qui fabriquent nos vêtements en exigeant une attitude réellement responsable de la part des marques et enseignes et en faisant pression sur nos gouvernements pour qu'elles soient contraintes à rendre des comptes et poursuivies le cas échéant pour la violation des droits de l'Homme dans leurs filières d'approvisionnement.

1

L'industrie de l'habillement au Bangladesh



L'industrie de l'habillement est devenue en quelques années le secteur clé de l'économie du Bangladesh. En 1985, l'industrie ne comptait que 134 usines et générait 115.000 emplois. Fin 2012, l'industrie pourvoit 59% des emplois formels du pays.¹ Les 5.600 usines de confection employaient plus de **4 millions de personnes, dont 3,2 millions (80%) de femmes**. Selon l'association

En chiffres

- 4.000.000 de travailleurs
- 80% de femmes
- 5.600 usines
- 2eme exportateur mondial d'habillement
- 21,5 milliards US\$ d'exportation de vêtements qui représente 79% des exportations du pays (2012-2013)
- 60% des exportations sont destinées à l'Union Européenne, 23% des exportations sont destinées aux USA

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 5.600 fabricants et exportateurs d'habillement au Bangladesh.

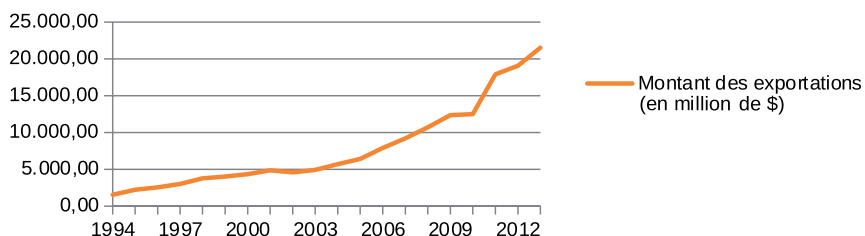
L'Association des producteurs et exportateurs de maille du Bangladesh (BKMEA) défend les intérêts des entreprises spécialisées dans la maille (knitwear). Fondée en 1996, elle compte aujourd'hui 1.900 entreprises parmi ses membres.

des employeurs BGMEA, l'industrie de l'habillement génère en réalité près de 20 millions d'emplois directs et indirects.²

C'est la signature de l'accord multifibre (AMF), en 1974 au sein du Gatt (l'ancêtre de l'Organisation mondiale du commerce) et les quotas d'importation sur les marchés occidentaux octroyés dans ce cadre, qui permettent le déploiement d'une industrie de l'habillement au Bangladesh. Une activité quasi exclusivement orientée vers l'exportation et non pas vers un marché interne.

Entre 1995 et 2005, l'accord multifibre est progressivement démantelé pour faire place à la libéralisation du marché mondial. L'industrie de l'habillement du Bangladesh connaît dès lors un second souffle, boostée par des coûts de production les plus bas du monde. Les exportations bangladeshies d'habillement triplent entre 2005 et 2013.

MONTANT DES EXPORTATIONS (EN MILLION DE \$)





**MONTANT DES EXPORTATIONS
(EN MILLION DE \$)** **TAUX DE CROISSANCE**

Année	Montant des exportations (en million de \$)	Taux de croissance (%)
1995	2.228,35	
2000	4.349,41	95,19%
2005	6.417,67	47,55%
2010	12.496,72	94,72%
2013	21.515,73	72,17%

La politique commerciale de l'Union 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'Union Européenne. 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 du Bangladesh se concentre principalement sur le seul stade de la confection. Plus de 70% de ses matières premières, accessoires et outils (fils, tissus, 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 vers un modèle industriel 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 fini prêt à être expédié. Les investissements sont plus conséquents, mais la valeur ajoutée réalisée au Bangladesh est bien plus importante, permettant ainsi de bénéficier de préférences tarifaires et d'une plus grande compétitivité.

Fondée sur l'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché, le succès de l'industrie de l'habillement au Bangladesh pourrait bien dans les prochaines années voire le vent tourner en faveur de sources d'approvisionnement encore meilleure marché, telles que la Birmanie, voire même l'Ethiopie. Autant d'opportunités d'approvisionnement que s'apprentent à saisir les enseignes internationales.

2

Un salaire vital, maintenant !

Le Bangladesh est un des pays les plus pauvres au monde. Sa population, majoritairement musulmane, est composée de 163 millions de personnes, dont 78% survit avec moins de 2\$ par jour. L'exode des campagnes de plus en plus pauvres vers les villes industrialisées constitue un flux permanent de main-d'œuvre bon marché. Voulue ou contrainte, cette « autonomisation » est souvent chèrement payée par les femmes.

UNE INDUSTRIE BASÉE SUR L'EXPLOITATION DE LA PAUVRETÉ

80 heures par semaine

Corollaire des salaires trop faibles pour vivre, les travailleuses n'ont d'autres choix que de prêter un grand nombre d'heures supplémentaires.

La loi du travail du Bangladesh fixe le nombre maximum d'heures de travail à 8 heures par jour et 48 heures par semaine. Un jour de congé obligatoire par semaine doit être accordé aux travailleuses et travailleurs. Les heures supplémentaires prestées ne peuvent excéder les 12 heures par semaine et la moyenne annuelle de temps de travail hebdomadaire d'un travailleur ne peut excéder 56 heures par semaine. Ces heures supplémentaires doivent être payées à 200%.

Mais entre la loi et la pratique, il y a un gouffre. Toutes les organisations de défense des travailleurs ainsi que toutes les études menées au Bangladesh l'affirment, les heures supplémentaires excessives sont largement répandues dans l'industrie de l'habillement du Bangladesh. Lors d'une recherche menée en 2012, plusieurs travailleurs interviewés ont affirmé avoir travaillé plus de 80 heures par semaine.³



ALLIAH est couturière. Avec son mari, ils ont 8 personnes à leur charge. Ils vivent ensemble dans un deux pièces.

« Mon salaire de base est de 48€. Avec les heures supplémentaires, je peux arriver à 70, 80€. Je travaille souvent de 8h du matin à 19,20 ou 22 heures. Je perds souvent mon congé hebdomadaire du vendredi.

J'ai une grande famille à aider. On a besoin de 30kg de patates et de 10 sacs de riz, ça me coûte déjà 40€ rien que pour le riz, presque tout mon salaire. Mon mari travaille aussi. Il gagne la même chose que moi. Notre loyer est de 50€. On est 8 dans deux pièces. Evidemment on dépense tout.



Nous sommes venus pour gagner de l'argent. Au village, un seul membre de la famille gagnait de l'argent. Nous les femmes on ne pouvait pas. Finalement c'était mieux avant. Dans mon village, on a une maison. Il y a beaucoup de champs. Les gens ne disent pas des choses sur mon dos. C'était ma liberté. Je vivais

comme je voulais. Personne ne me disait de faire ceci, de ne pas faire cela, ni ne me mettait des interdits. C'est vrai qu'au village nous étions plus pauvres, mais nous n'avions pas besoin de plus. Si mon mari pouvait gagner 100 à 110 €, on aurait une petite maison, on pourrait cultiver nos légumes, manger les fruits des arbres. Ici, il faut tout acheter, tous les légumes et même le charbon de bois.»

Le salaire, un outil de pression sur les travailleurs

C'est la faiblesse des salaires qui a poussé une majorité de femmes à retourner travailler dans le Rana Plaza le 24 avril 2013, alors qu'elles savaient qu'elles mettaient leur vie en danger. Avec un salaire de base de 3.000 takas, elles ne pouvaient simplement pas risquer de perdre leur source de revenu ou de ne pas être payée à la fin du mois.

ÉVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM DANS L'HABILLEMENT AU BANGLADESH

ANNÉE	SALAIRE MINIMUM (TK)
1994	930
2006	1.662
2010	3.000
2013	5.300



RATIFICATION PAR LE BANGLADESH DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT

C 87	La liberté d'association	OUI
C 98	Droit d'organisation et de négociation collective	OUI
C 138	Elimination du travail des enfants	NON
C 182	Elimination des pires formes du travail des enfants	OUI
C 29	Sur le travail forcé	OUI
C 105	Abolition du travail forcé	OUI
C 111	Sur la discrimination	OUI
C 100	Egalité de rémunération	OUI

Les négociations salariales ne sont pas régulières au Bangladesh. Le gouvernement relance le processus lorsqu'il ne peut plus contenir la pression. En 2010, le gouvernement a fixé le salaire minimum mensuel à 3.000 takas (28€). Le salaire minimum est celui payé aux travailleurs de grade d'assistants (grade 7, le plus bas de l'échelle) pour une durée de travail légale de 48h semaine.

En 2013, suite à l'effondrement du Rana

Plaza, les travailleuses et leurs organisations se sont mobilisées en masse pour revendiquer une hausse sensible du salaire minimum. Le mouvement a culminé en septembre 2013. Des dizaines de milliers de travailleurs et de travailleuses se sont alors mobilisés pour exiger un salaire minimum de 8.000 takas (80€). C'était la première fois qu'au Bangladesh, autant de femmes bravaient la pression de la famille et de la société pour participer massivement à un mouvement de protestation.



Rencontrée en octobre 2013, juste après ces manifestations, **SADIA** nous raconte :

«Oui, j'y étais. On demandait un salaire minimum de 80€. On était nous même impressionnées par ce qu'on faisait. On veut continuer pour ce salaire minimum d'au moins 80€ sinon c'est impossible de vivre. Mais, en même temps ces femmes qui sortaient en rue pour manifester, leurs propres familles, surtout les hommes tentaient de les dissuader. «A quoi ça sert?» disaient-ils «Contentez vous de ce que vous avez! N'allez pas vous battre en rue!» Des femmes ont été battues, emprisonnées pour le salaire minimum. Leurs maris disaient «Regarde dans quel état tu es». Le gouvernement devrait empêcher la police de nous battre. Il ne le fait pas. Il devrait satisfaire notre revendication mais il ne le fait pas. »

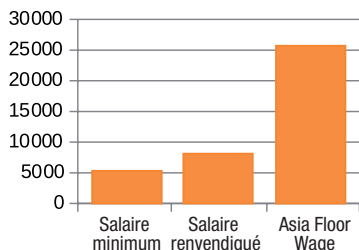


«Les heures supplémentaires ne sont pas facultatives. La direction décide. Les travailleurs sont forcés d'accepter sinon ils perdent leur job.» explique **AHMED**, un travailleur.

«C'était la fin du mois. Ils ne nous auraient pas payé si nous n'étions pas entrées ce jour-là. On a besoin de cet argent pour payer le loyer et la nourriture» raconte **JHORNA**, couchée au côté de sa fille Tangina, les colonnes vertébrales brisées.



SALAIRE MINIMUM vs SALAIRE VITAL



8.114 TAKAS PAR MOIS, LE MINIMUM POUR VIVRE DIGNEMENT

La revendication salariale de 2013 se fonde sur une étude réalisée par les organisations syndicales. Elle montre que, pour couvrir uniquement ses propres besoins de base, un travailleur a besoin en 2013 d'un revenu de minimum 8.114 takas (75,8€).

Selon l'Asia Floor Wage Alliance, le salaire minimum vital nécessaire pour couvrir les besoins d'une famille (3 unités de consommation) s'élevait en 2013 à 25.687 takas (240€) au Bangladesh. Un montant que les organisations syndicales n'osent actuellement même pas revendiquer !



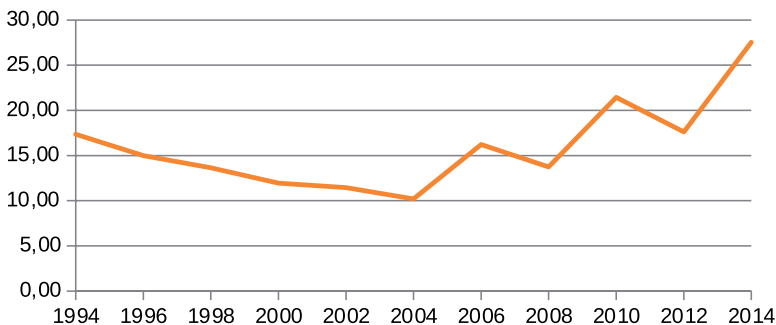


AMIRUL HAQUE AMIN, président du NGWF, le plus grand syndicat dans la confection au Bangladesh, nous explique : *« Dans les usines, les syndicats sont faibles. Mais les syndicats avaient quand même déjà commencé une campagne. Pour le salaire minimum, on voulait 80€. Alors les patrons ont proposé une augmentation de 30 à 36€, une hausse de 20%. Cela crée des tensions. Cela a rendu les travailleurs furieux. Ils sont sortis dans la rue. C'était spontané, pas très organisé. Les travailleurs sont sortis spontanément des usines. Beaucoup de places ont été bloquées. Avec des bagarres, des choses parfois négatives, de l'anarchie. »*

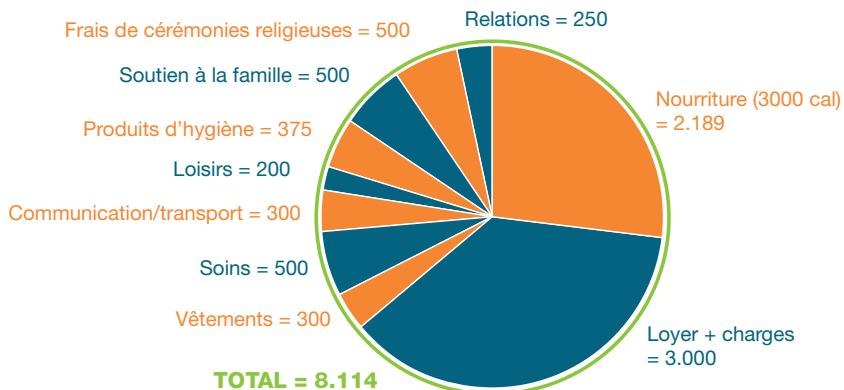
Un peu plus loin, nous rencontrons **MOUKTY**. À notre question sur sa participation aux manifestations, elle répond : *« Oh non. Je suis une femme ! Mon mari y est allé, mais c'est trop loin. Et cela peut devenir dangereux. Ce n'est pas la place d'une femme d'être-là, dans la foule à crier avec des hommes. Que diraient les gens ? Mais je soutiens complètement le mouvement. Même 8000 – 8500 takas, ce n'est pas encore assez. Il faudrait plus pour vivre dignement. »*



SALAIRE vs INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION



ESTIMATION DES COÛTS MENSUELS (EN TAKA) DES BESOINS DE BASE INDIVIDUELS D'UN TRAVAILLEUR AU BANGLADESH



L'Asia Floor Wage Alliance

L'Alliance pour une **Asia Floor Wage (AFW)** rassemble des syndicats et des organisations de défense des droits des travailleurs de plusieurs pays d'Asie qui, ensemble, proposent une stratégie innovante dans la lutte sociale pour un salaire décent.

Le salaire plancher que promeut l'alliance correspond à un salaire minimum vital et à un pouvoir d'achat similaire couvrant les besoins de base des travailleurs de l'habillement dans les pays d'Asie concernés.

L'AFW établit un **montant de référence pour un salaire vital** dans les principaux pays de production asiatiques. Elle répond ainsi à l'argument avancé notamment par les marques et enseignes pour ne pas payer un salaire

vital aux travailleurs de leurs filières d'approvisionnement.

Par la promotion d'une **revendication similaire d'un pays à l'autre**, l'AFW veut réduire la concurrence entre pays basée aujourd'hui principalement sur le différentiel salarial. De cette manière, l'AFW veut contribuer à diminuer le risque de délocalisation et de nivellement par le bas.

L'AFW tente aussi d'**élargir la capacité de négociation des organisations de travailleurs** en initiant des groupes de négociation régionaux avec les principaux clients internationaux de l'industrie. Elle a initié des contacts directs avec des distributeurs et des marques – dont les pratiques d'achat influencent directement la situation des travailleurs des usines de confection.

5.300 TAKAS PAR MOIS, INSUFFISANT !

Mis sous pression, le gouvernement a **fixé en novembre 2013 le salaire minimum à 5.300 takas (49,5€)**, à mi-chemin entre l'ancien salaire minimum de 3.000 takas (28€) et la revendication des travailleuses de 8.000 takas (75,8€). Le gouvernement a également promis d'augmenter chaque année le salaire minimum de 5% d'ici sa prochaine révision. Cette augmentation est un plus, mais reste en dessous des 7% d'inflation minimum que le pays connaît depuis plusieurs années.⁴

Malgré cette augmentation de 77 % du salaire minimum, les salaires dans l'industrie de l'habillement du Bangladesh restent bien en dessous de ceux de ses concurrents asiatiques. Son plus proche concurrent en termes de coûts salariaux, le Cambodge, est aussi le théâtre d'intenses mouvements de travailleurs. Fin 2013, le gouvernement cambodgien a augmenté le salaire minimum de 80 \$ à 95 \$, provoquant la colère des travailleurs qui exigent un minimum de 160\$. Début janvier, les autorités ont durement réprimé le mouvement, mais cela n'a pas arrêté les organisations syndicales cambodgiennes qui continuent de revendiquer une hausse du salaire minimum.

Le gouvernement du Bangladesh, pour sa part, n'est pas rassuré par le double langage des marques. D'un côté, elles demandent au gouvernement d'augmenter le salaire minimum⁵. De l'autre, certaines enseignes ont annoncé leur intention d'augmenter leur approvisionnement en provenance de

Birmanie ou d'Ethiopie⁶ comme alternative au Bangladesh. Cette menace de délocalisation des commandes dans des pays de production au salaire encore plus faible, est précisément l'excuse utilisée par le gouvernement et les employeurs pour ne pas garantir le droit des travailleurs et des travailleuses du Bangladesh à gagner un salaire vital.

En conclusion, même si l'augmentation du salaire minimum à 5.300 takas est importante (+77%), ce nouveau montant ne permet pas aux travailleuses et à leurs familles de vivre dignement, et encore moins de sortir de la pauvreté.

Trois jeunes hommes témoignent :

« Immédiatement après une augmentation du salaire minimum, nous voyons que les loyers, le prix de la nourriture, tout augmente. Pourquoi augmentent-ils tout d'un coup ? Parce que tout le monde sait que le salaire a augmenté et tout le monde veut en profiter. »





COMPARAISON DES SALAIRES MINIMUM DANS LES PAYS ASIATIQUES DE PRODUCTION D'HABILLEMENT

PAYS	SALAIRE HORAIRE (\$)	SALAIRE MENSUEL MINIMUM (\$)	SALAIRE MINIMUM (TK)
Pakistan	0,48	115,2	9.216
Vietnam	0,53	110,24	8.819,2
Inde	0,51	106,08	8.486,4
Cambodge (2014)	0,45	95	7.600
Indonésie	0,44	91,52	7.321,6
Sri Lanka	0,44	91,52	7.321
Népal	0,4	83,2	6.656
Cambodge (2013)	0,38	80	6.400
Bangladesh	0,32	66,23	5.300

3

Le 24 avril 2013, le Rana Plaza s'effondre...

Le 24 avril 2013, le monde a connu une des pires catastrophes industrielles jamais survenue. Le

Rana Plaza, un bâtiment de huit étages qui hébergeait 5 usines de

confection, s'est effondré subitement à Savar, une ville

industrielle du Bangladesh. Le

bilan est lourd. 1138 travailleuses sont tuées et plus de 2.000 autres

Blessées. Ce drame restera le symbole d'une industrie de la

mode fondée sur le mépris des

droits et des vies de ceux et celles qui confectionnent

nos vêtements.

UNE CATASTROPHE PRÉVISIBLE ET ÉVITABLE

Le 23 avril, suite à une plainte faisant état d'apparition de fissures dans les murs et les piliers de soutien, la police industrielle avait inspecté le bâtiment. Elle avait ordonné sa fermeture immédiate pour risque d'effondrement.

Le matin du 24 avril, faisant fi des injonctions de la police, les propriétaires du bâtiment et des usines de confection qu'il hébergeait ont affirmé aux travailleurs qu'il n'y avait pas de danger. De peur de perdre leur emploi, la plupart d'entre eux ont donc repris le travail.

Au Bangladesh, si une travailleuse ne travaille pas un jour pour cause de maladie ou parce qu'elle se préoccupe de sa sécurité, elle risque de perdre non seulement le paiement de la journée non travaillée mais aussi celui du mois entier.



Restée coincée dans les décombres du Rana Plaza pendant 10 heures, **SALMA** raconte :

« La veille du 24 avril, nous avons appris qu'il y avait des fissures dans le bâtiment. Des ingénieurs sont venus inspecter le bâtiment. Ils ont trouvé des fissures. Nous étions un peu effrayées, mais nous n'avions jamais imaginé que le bâtiment allait s'effondrer. Le lendemain matin, nous avons été obligées de rentrer dans le bâtiment. Nous

avons peur, mais nous étions contraintes d'y entrer. Nous nous sommes assises à nos postes de travail. Je suis allée à la toilette. À mon retour, j'ai entendu un bruit assourdissant et j'ai senti le sol trembler. Le bâtiment s'effondrait. »



LES CATASTROPHES MAJEURES DANS L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT AU BANGLADESH

2005	Spectrum – effondrement	64 tués et 85 blessés
2006 – 2009	213 incendies d'usines répertoriés	414 tués
2010	Garib & Garib	21 tués et 50 blessés
2010	Hameem	29 tués
2011	Eurotex	2 tués
2012	Tazreen	112 tués
2013	Smart Export	7 tués et 20 blessés
2013	Rana Plaza - effondrement	1.138 tués et + de 2000 blessés
2013	Aswad	7 tués

Le paiement des salaires est utilisé comme moyen de pression pour forcer les travailleurs et les travailleuses à continuer leur activité, et ce, même au péril de leur vie.

Une négligence criminelle des marques et enseignes

L'industrie de l'habillement du Bangladesh a été frappée par plusieurs catastrophes, dénoncées depuis de nombreuses années. Depuis l'effondrement de l'usine Spectrum en 2005, jusque fin 2013, achACT et ses partenaires ont dénombré plusieurs centaines d'incendies et effondrements d'usines au Bangladesh qui ont tué pas moins de 1.794⁷ travailleurs. Chacune de ces catastrophes a mis en lumière des manquements systématiques en matière de sécurité : issues de secours obstruées ou carrément verrouillées, construction illégale de plusieurs étages, systèmes électriques vétustes, etc.

Les marques et enseignes qui s'approvisionnent au Bangladesh connaissent cette situation mais sont attirées par les coûts de production les plus bas du marché. Elles savent que les prix dérisoires qu'elles paient à leurs fournisseurs bangladeshis n'intègrent pas de contributions à un système d'inspection du travail crédible et efficace, ni à un système de sécurité sociale qui indemniserait les victimes d'accident du travail. Les conditions de vente qu'elles imposent à leurs fournisseurs ne favorisent pas le respect des normes locales de construc-

tion des bâtiments industriels, ni celui des droits fondamentaux des travailleurs, y compris ceux de s'organiser librement, de négocier collectivement et de gagner un salaire vital pour une durée standard de temps de travail.

Il aura fallu la catastrophe du Rana Plaza, son bilan effroyable, la mobilisation citoyenne qu'elle a suscitée et la forte pression médiatique pour qu'enfin les enseignes internationales commencent à agir. Plus de 150 enseignes ont signé l'Accord sur la prévention incendie et la sécurité des bâtiments proposé depuis plus d'un an par les organisations syndicales du Bangladesh. Quelques enseignes ont par ailleurs contribué à un fonds d'indemnisation des victimes.





Pour identifier les clients du Rana Plaza, il a fallu fouiller les décombres !

« Après l'effondrement du Rana Plaza, j'étais là dans les deux heures. Il n'y avait pas encore de secouristes professionnels. Il y avait seulement des voisins. Des gens comme vous et moi aidaient les victimes. Ils enlevaient les débris à la main. Et en même temps, ils trouvaient à côté des morts et des blessés, les vêtements sur lesquels ils travaillaient. J'ai pu voir la marque Tex de Carrefour. Après que la Clean Clothes Campaign nous a confirmé qu'il s'agissait bien de Carrefour, la société est venue nous trouver et ils nous ont dit que nos preuves n'étaient pas suffisantes. On leur a proposé d'aller voir les travailleurs avec les étiquettes pour qu'ils confirment, Carrefour a refusé. » nous explique **BABUL**, responsable d'un syndicat.



KALPONA, responsable du BCWS, une organisation de soutien aux travailleurs de l'habillement, nous explique la nécessité de ce travail. « Sans ces preuves, vous ne pouvez pas montrer que telles marques s'approvisionnaient dans cette usine. C'est la face noire du business. Ils ne veulent pas rendre ces informations publiques. Un fabricant ici ne vous dira jamais l'identité de ses clients. Ils vont nier s'il n'y a pas de document parce qu'ils ne

veulent pas être tenus responsables. Quand ils disent faire attention aux travailleurs, la réalité nous indique le contraire. Ils ne pensent même pas que ce sont des humains, ils ne veulent pas que leurs clients sachent comment sont produits leurs vêtements, dans des conditions si peu sûres. »

« Ils nient pour différentes raisons. D'abord ils ne veulent pas payer, partager leurs profits très importants, venus de la sueur et du sang de ces travailleurs. Ils ne veulent pas indemniser ces travailleurs, payer pour rendre ces entreprises plus sûres. »

« Il y a trois acteurs coresponsables de cette situation. Mon gouvernement qui devrait surveiller le système, les fabricants supposés respecter les lois du pays et les standards et puis tous les distributeurs et marques parce qu'ils ont leurs standards, audits et responsabilité éthique d'entreprise qui ne fonctionnent pas ici. »





UN ACCORD HISTORIQUE SUR LA PRÉVENTION

Depuis l'effondrement du Rana Plaza, plus de 150 enseignes et marques* d'habillement qui s'approvisionnent au Bangladesh ont signé l'**Accord et sur la sécurité des bâtiments** au Bangladesh avec les organisations syndicales représentatives bangladeshies, IndustriALL global union et Uni Global Union. Son Comité de pilotage est présidé par un représentant de l'Organisation internationale du travail.

Cet Accord représente un premier pas important vers une industrie de l'habillement au Bangladesh qui garantit la santé et la sécurité des travailleurs.

Il se veut complémentaire au Plan d'Action National sur la sécurité et les incendies

négocié entre les fédérations d'employeurs, les représentants des travailleurs et le gouvernement du Bangladesh sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

L'Accord couvre l'ensemble des fournisseurs⁸ qui fabriquent des produits pour les entreprises signataires. Pragmatique, ce programme de cinq ans contient 25 engagements concrets que les signataires s'engagent à respecter et qui peuvent se résumer aux principes suivants :

- Mettre en œuvre une inspection crédible, indépendante et transparente de la sécurité des bâtiments endéans les deux premières années du programme,

- Rendre obligatoires les réparations et rénovations inscrites dans les rapports d'inspection,
- Garantir l'emploi et les revenus des travailleurs durant la période de fermeture des usines pour rénovation,
- Former les travailleurs, cadres et directions aux normes de sécurité,
- Créer de comités de sécurité et d'hygiène au sein de chaque usine,
- Mettre en place un mécanisme de plainte qui garantit l'anonymat et la sécurité des travailleurs,
- L'Accord prévoit également la publication régulière de la liste des unités de production utilisées par les entreprises signataires, des rapports d'inspections ainsi qu'une synthèse trimestrielle présentant les résultats des inspections, les recommandations et les progrès constatés dans les usines inspectées.
- Les entreprises signataires financent la mise en œuvre de ce programme. Elles s'engagent à obliger leurs fournisseurs à participer à ce programme et à stopper immédiatement toute relation commerciale avec ceux qui ne s'y plient pas. Les entreprises signataires doivent également s'assurer que leurs fournisseurs disposent des

moyens financiers nécessaires pour mettre en œuvre les réparations et rénovations exigées par les inspecteurs, ainsi que pour assurer le paiement des salaires des travailleurs en cas de fermeture de l'usine pour rénovation. Enfin, en signant cet accord de cinq ans, les marques et enseignes s'engagent également à continuer de s'approvisionner au Bangladesh durant cette période.

- Après une période de mise en place de l'équipe et d'identification des normes d'inspection, le travail d'inspection des usines a démarré en mars 2013. Les premiers rapports sont d'ores et déjà disponibles sur le site de l'Accord. Pour octobre 2014, tous les bâtiments concernés doivent avoir fait l'objet d'une première inspection et d'identification de mesures de mises aux normes.
- Cet Accord est juridiquement contraignant. Cela veut dire qu'une entreprise est libre de le signer, ou pas. Cependant, après signature, elle est tenue de le respecter sous peine de se voir assignée devant un tribunal pour non respect des termes de ce contrat. L'étape suivante consiste à imposer les mêmes règles à l'ensemble des acteurs. Cela passe alors par une obligation légale.





Historique d'un Accord

2005 – Suite à l'effondrement de l'usine Spectrum, les organisations syndicales bangladeshies, avec le soutien de leur centrale internationale (ITGLWF, devenu IndustriALL) et la Clean Clothes Campaign ont développé des demandes de réformes structurelles de l'industrie de l'habillement afin de garantir la sécurité et la santé des travailleurs.

2010 – Suite à plusieurs incendies d'usines meurtriers, ces mêmes organisations ont lancé un processus multipartite, réunissant le gouvernement, les employeurs (BGMEA) et les entreprises clientes, dans le but de négocier un protocole sur la sécurité des bâtiments et la prévention incendie.

2012 – Un protocole est finalisé. Seules deux enseignes, Tchibo et PVH (Calvin Klein et Tommy Hilfiger) le signent. Les autres enseignes clientes du Bangladesh traînent en prétextant avoir pris leurs propres mesures comme l'organisation de formations, la réalisation de vidéos de prévention, etc. Un groupe d'entreprises développent un programme parallèle, sans le discuter avec les organisations de travailleurs.

Mai 2013 – Trois semaines après l'effondrement du Rana Plaza, 38 enseignes signent finalement l'Accord sur la sécurité des bâtiments et la prévention incendie avec les organisations syndicales. Au 31 mars 2014, elles sont plus de 150 à l'avoir signé.

D'UN SCHÉMA D'INDEMNISATION INNOVANT À UNE ÉBAUCHE DE SÉCURITÉ SOCIALE ?

Face à l'inexistence d'un modèle d'indemnisation approprié pour les victimes d'accident du travail au Bangladesh, les organisations syndicales locales et internationales et la Clean Clothes Campaign ont développé une méthode de calcul d'une indemnité complète et juste pour chaque victime, travailleur blessé ou famille d'un travailleur tué. Ce modèle a été utilisé pour indemniser les victimes de différents drames, notamment celles de l'effondrement de l'usine Spectrum (2005), des incendies des usines Hameem/That's It Sportswear (2010), Eurotex/Continental (2011) et Smart Export (2013). L'Arrangement proposé aux marques clientes des usines hébergées dans le Rana Plaza découle de ces précédents.

La méthode de calcul de l'indemnisation est basée sur les principes édictés dans la Convention 121 de l'Organisation Internationale du Travail sur les prestations en cas d'accident du travail. Elle prend en compte les dommages subis et la perte de revenu des travailleurs blessés et des familles des travailleurs tués.

Le montant calculé couvre donc l'ensemble des coûts de traitements médicaux et de réadaptation, les frais d'inhumation, la perte de revenu du survivant avec incapacité de travail ou de la famille du travailleur tué et les frais d'éducation des orphelins ou des enfants du survivant avec une incapacité de travail. Les indemnités dépendent en partie de la nature des blessures et des éventuelles incapacités de travail qui en résultent. Il est donc impossible de fixer avec précision le montant des indemnités dues aux travailleurs blessés tant que des examens médicaux complets n'ont pas été effectués et les résultats communiqués.

Le montant total nécessaire doit ensuite être couvert par les acteurs dont la responsabilité est engagée. Sur base des cas précédents, la contribution du propriétaire de l'usine s'élève à 28% du montant total, celle de la fédération des employeurs (BGMEA) à 18% et celle du gouvernement à 9%. Les 45% restants sont à charge des clients internationaux des usines impliquées. Elles négocient



entre elles leurs participations respectives en tenant compte notamment de leur volume de commande et de leur capacité à contribuer.

Pour le fonds d'indemnisation des victimes du Rana Plaza, la contribution des marques et enseignes est évaluée à 40 millions de dollars. En date du 31 mars 2014, quinze entreprises y participent.⁹ Vu l'ampleur de la catastrophe du Rana Plaza, l'OIT, qui préside et gère le fonds d'indemnisation, a précisé que toutes les enseignes qui s'approvisionnent au Bangladesh sont invitées à contribuer financièrement au fonds. Inditex, qui n'était pas client du Rana Plaza, contribue au fonds d'indemnisation en tant que client important du Bangladesh.¹⁰

L'enjeu du Rana Plaza Arrangement, outre d'indemniser les victimes consiste également à créer un précédent pour répondre systématiquement et structurellement à l'indemnisation des victimes des catastrophes futures. Il pourrait constituer l'ébauche d'un réel système de sécurité sociale au Bangladesh.

JHORNA et sa fille **TANJINA** ont eu toutes les deux la colonne vertébrale brisée. Jhorna témoigne : *« Tout le monde attendait dehors. Personne n'osait entrer, pas même les managers. Nous avons peur, il y avait des fissures sur les murs. L'immeuble pouvait s'écrouler d'une seconde à l'autre. Certains sont entrés mais nous avons peur. C'était la fin du mois, ils ne nous auraient pas payé si nous n'étions pas entrés ce jour-là. On a besoin de cet argent pour payer le loyer et la nourriture...*

Nous avons essayé de sortir, mais ils ne nous ont pas laissées faire. Nos responsables nous ont dit: « On doit tous mourir un jour. Si vous devez mourir ici, qu'il en soit ainsi, mais vous ne pouvez pas partir, remettez-vous au travail !

Ma fille travaillait au 7^e étage. J'étais au troisième. Je devrais m'occuper de ma famille mais aujourd'hui, je ne sais plus quoi faire. Je dois aller mendier dans la rue en chaise roulante. Mes enfants vont devoir arrêter l'école à cause de moi. Qu'est-ce que je peux faire? »

4

La responsabilité des marques et enseignes

Depuis une quarantaine d'années, l'industrie de l'habillement s'est fondamentalement transformée. D'une industrie fondée sur la maîtrise de la filière, de la production à la distribution, elle s'est progressivement fragmentée entre d'une part des marques et des enseignes qui vendent tout en ne fabriquant rien, et des centaines de milliers de producteurs situés principalement dans des pays à bas salaires.

Devenues maîtres de l'accès aux marchés et ne devant légalement assumer aucune contrainte liée aux conditions d'emploi de travailleurs qui ne sont pas directement les leurs, les marques et enseignes ont les mains totalement libres pour imposer leurs conditions et faire jouer la concurrence entre les producteurs. Elles ont ainsi pu imposer un modèle de business qui maximalise leurs marges, leur positionnement commercial et la rémunération de leurs actionnaires tout en limitant drastiquement les frais de production.

DES BEAUX DISCOURS AUX ACTES?

Sous le feu de la critique, les plus grandes marques et enseignes de l'habillement ont voulu montrer patte blanche en matière de respect des droits des travailleurs dans les usines qui produisent pour leur compte. Mais 20 années d'engagements volontaires des entreprises, basés en grande partie sur la multiplication d'audits sociaux réalisés par des sociétés privées, n'ont pas apporté d'améliorations significatives et durables des conditions de travail dans le secteur de la confection.

Tant que le respect des droits des travailleurs et la prise en compte des conditions



préalables n'influencent pas la manière de faire du business, il est vain d'espérer des améliorations. En effet, exiger des délais de livraison qui obligent à réaliser des heures supplémentaires ou d'avoir recours à des sous-traitants non autorisés, fixer un prix qui ne couvre pas un salaire vital pour les travailleurs, seront toujours la source de violations systématique des droits de l'Homme et des travailleurs. Côté pratiques d'approvisionnement des marques et enseignes, il y a, c'est sûr, des leviers d'action bien plus efficaces pour respecter les travailleurs que des contrôles répétés d'usine.

Quatre audits sociaux n'ont pas permis d'éviter le coût humain de l'incendie de l'usine Tazreen

Le 24 novembre 2012, l'incendie de l'usine Tazreen a tué 112 travailleurs. Si la cause est un court-circuit électrique, la gravité du bilan est due à l'absence d'un système de lutte anti-incendie efficace, à des issues de secours verrouillées et en nombre insuffisant et aux injonctions de la direction qui, malgré le déclenchement de l'alarme, a forcé les travailleurs à rester à leur poste. Les travailleurs pris aux pièges dans les étages supérieurs du bâtiment n'ont eu d'autre choix que de sauter par la fenêtre.

Pourtant, l'usine avait fait l'objet de plusieurs audits entre 2011 et 2012 réalisés par Walmart (deux fois), C&A et le BSCI. Deux de ces audits n'avaient décelé aucun problème de sécurité, tandis qu'un audit de Walmart et celui du BSCI avaient pointé des manquements aux conditions de sécurité et conclu à la nécessité d'apporter des améliorations dans un délai court. Ils n'ont cependant pas été suivis d'actions concrètes qui auraient pu sauver la vie de nombreux travailleurs.

Le double langage des marques sur les salaires au Bangladesh

En été 2012, 19 enseignes internationales ont adressé un courrier au gouvernement du Bangladesh en lui demandant d'augmenter le salaire minimum. L'initiative est positive. C'est bien le gouvernement qui définit le salaire minimum.

Pourtant, dans le même temps, ces enseignes mettent le Bangladesh en concurrence avec d'autres pays producteurs. Plusieurs enseignes ont en effet annoncé qu'elles songeaient à s'approvisionner en Birmanie ou en Ethiopie, deux pays qui offrent des coûts de production similaires à ceux du Bangladesh. La pression ainsi exercée est la première raison invoquée par les employeurs et le gouvernement du Bangladesh pour ne pas répondre aux revendications salariales des travailleurs de l'habillement.

Par ailleurs, ces enseignes peuvent aussi agir directement sur leur filière d'approvisionnement pour garantir un salaire vital aux travailleurs de leurs fournisseurs. C'est tout le sens de la démarche de l'Asia Floor Wage Alliance (AFWA) composée de 80 organisations de défense des travailleurs et qui vise à négocier la mise en œuvre d'un salaire plancher asiatique avec les grands clients de l'industrie.

Dans un souci de cohérence, ces enseignes qui écrivent, entre autres, au gouvernement du Bangladesh devraient également entrer en discussion avec l'AFWA pour développer une feuille de route vers un salaire vital. Elles démontreraient ainsi une réelle volonté de progresser vers de meilleures conditions de travail et sortiraient de leur double langage.





VERS UNE OBLIGATION LÉGALE DE RESPECT

Aucune contrainte légale ne permet aujourd'hui d'obliger les entreprises à respecter les droits des travailleurs qui, même s'ils fabriquent leurs produits, ne sont pas leurs employés directs. L'Accord sur la prévention incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh constitue la première exception à ce constat puisqu'il est juridiquement contraignant. Les nouveaux principes directeurs « entreprises et droits humains » adopté en 2011 par les Nations Unies pourraient changer cette donne. Selon ce nouveau cadre, les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains des personnes qui risquent de souffrir de leurs pratiques, notamment les travailleurs de leurs filières d'approvisionnement.

Respecter signifie ici faire preuve de « diligence raisonnable », c'est-à-dire démontrer que les politiques et les pratiques des entreprises permettent effectivement le respect des droits humains. Ceci implique notamment le droit de travailler dans un lieu sûr, ou encore de gagner un salaire vital. Ces principes directeurs donnent également un rôle aux gouvernements. Ils ont l'obligation de protéger toutes personnes, même à l'étranger, qui pourraient subir des atteintes aux droits humains de la part d'entreprises présentes sur leur territoire. Certes, ce nouveau cadre n'est qu'un embryon de régulation internationale. Encore faut-il qu'il soit mis en œuvre par les gouvernements et qu'il se transforme en exigences claires et précises pour les entreprises.

5

Agir avec achACT

achACT – Actions
Consommateurs
Travailleurs
est une plateforme qui
regroupe en Belgique
francophone 24 syndicats,
ONG, organisations de
jeunes, de femmes,
environnementales et de
consommateurs. achACT
fait partie du réseau
international de la Clean
Clothes Campaign active
dans 16 pays européens et
de nombreux pays
de production.

Son but : améliorer les conditions de travail et renforcer les travailleurs dans des secteurs de l'industrie manufacturière largement mondialisés où les femmes constituent la majorité de la main-d'œuvre, c'est-à-dire la confection, l'électronique, le jouet et les équipements de sport.

achACT sensibilise un large public sur les conditions de travail dans l'industrie de l'habillement. L'association mène des actions de solidarité alliant la mobilisation des travailleurs à la pression des consommateurs et des citoyens sur les entreprises et les autorités publiques. Elle soutient ainsi les luttes menées par les travailleurs dans les pays de production.

achACT allie à ces interpellations, une capacité d'analyse et une force de proposition susceptibles de développer une vision critique sur la mise en œuvre par les entreprises de leur responsabilité sociale et de mettre les différents acteurs en mouvement (entreprises, acheteurs publics, décideurs politiques, consommateurs, etc.).



Devenez achACTEURS !

INFORMEZ-VOUS

- Consultez www.achACT.be
- Inscrivez-vous à la newsletter d'achACT
- Suivez achACT sur Facebook et Twitter

AGISSEZ AVEC ACHACT

- Signez l'Appel de Sophie pour un salaire vital
- Participez aux actions proposées par achACT

PARLEZ EN AUTOUR DE VOUS

- Diffusez « Made in Bangladesh : Est-ce là le prix de nos T-shirts ? »
- Organisez une activité de sensibilisation
- Relayez les actions proposées par achACT

NOTES

1. *In Proposal of the Workers Representative for RMG Minimum Wage.*
2. Fair wear Foundation. *Bangladesh Industry Study 2013.*
3. FWF and AMRF Society, *Minimum Wage Implementation in Bangladesh's Garment Sector.* 2012
4. <http://risebd.com/2013/11/22/minimum-wage-2013-basic-goes-down/>
5. Par exemple, en septembre 2012, 15 enseignes internationales, au rang desquelles H&M, Tesco, Wal-Mart, JC Penney, Marks & Spencer, Gap, Sainsbury's, Kohl's et Carrefour, ont publiquement appelé le gouvernement du Bangladesh et son Premier ministre à augmenter le salaire minimum.
6. H&M a annoncé en août 2013 qu'il envisageait de s'approvisionner en Ethiopie. Le Monde et l'AFP. *L'Asie devient trop chère pour H&M, qui choisit l'Afrique.* 20/08/2013. http://www.lemonde.fr/economie/article/2013/08/20/l-asie-devient-trop-chere-pour-h-m-qui-se-tourne-vers-l-afrique_3463584_3234.html
7. 64 (Spectrum 2005)+414 (chiffre des pompiers entre 2006 et 2009)+21 (Garib 2010)+29 (Hameem 2010)+ 2 (Eurotex)+112 (Tazreen 2012)+7 (Smart Export 2013)+1138 (Rana Plaza 2013)+7(Aswad 2013)
8. 1700 en date du 24 mars 2014.
9. Bonmarché, Gap Foundation, The Children's Place, Walmart, C&A Foundation (€500.000), Camaïeu, El Corte Inglés, Inditex, Loblaw, LPP S.A., Mango, Mascot, N Brown Group, Premier Clothing, Primark (US \$ 1.000.000). Pour la liste actualisée des contributeurs, voir <http://www.ranaplaza-arrangement.org/fund/donors>
10. Actualités et liste des contributeurs disponibles sur <http://www.ranaplaza-arrangement.org>

CREDITS PHOTOS

cover	Photo issue du web-reportage « Est-ce là le prix de nos t-shirts ? » (RTBF) © AFP
p.1	© Gordon Welters / Medico International
p.2-3	© ILRF
p.4	© Patrice Hardy
p.5	© achACT
p.7	© achACT
p.9	© Patrice Hardy
p.10-11	© achACT
p.11	© Patrice Hardy
p.12	© Taslima Akhter / Clean Clothes Campaign
p.13	© Patrice Hardy
p.15	© achACT
p.16	© Ankur Ahuja / Clean Clothes Campaign
p.18	© achACT
p.19	© Gordon Welters / Medico International
p.20	© Patrice Hardy
p.21	© Gordon Welters / Medico International
p.23	© Gordon Welters / Medico International
p.25	© ICCO
p.27	© achACT
p.28	© Patrice Hardy
p.31	© achACT

SOMMAIRE

Edito	p.02
1. L'industrie de l'habillement au Bangladesh	p.05
2. Un salaire vital, maintenant !	p.08
• Une industrie basée sur l'exploitation de la pauvreté	p.08
• 8.114 takas par mois, le minimum pour vivre dignement	p.12
• 5.300 takas par mois, insuffisant !	p.15
3. Le 24 avril 2013, le Rana Plaza s'effondre...	p.17
• Une catastrophe prévisible et évitable	p.17
• Un Accord historique sur la prévention	p.21
• D'un schéma d'indemnisation innovant à une ébauche de sécurité sociale ?	p.24
4. La responsabilité des marques et enseignes	p.26
• Des beaux discours aux actes?	p.26
• Vers une obligation légale de respect	p.29
5. Agir avec achACT	p.30
Notes	p.32
Crédits photos	p.33
Sommaire	p.35
DVD «Est-ce là le prix de nos T-shirts ? »	p.36

Est-ce là le prix de nos T-shirts ?

Marc Molitor et Patrice Hardy

Un web reportage de la RTBF avec l'aide et l'expertise d'achACT

achACT a le plaisir de vous proposer ci-joint le web reportage de Marc Molitor et Patrice Hardy « Est-ce là le prix de nos t-shirts ? »

En octobre dernier, six mois après la catastrophe du Rana Plaza, Marc Molitor et Patrice Hardy se sont rendus au Bangladesh avec achACT pour mieux comprendre la situation actuelle et les perspectives d'avenir pour les travailleurs de l'habillement en Asie. De ce voyage, ils ont ramené de nombreux témoignages de travailleurs et de défenseurs des droits des travailleurs. C'est ainsi que fin octobre était diffusé dans l'émission « Transversales » sur La Première (RTBF) un grand reportage de 52 minutes.

Marc et Patrice ont également décliné cette enquête radio en un web reportage, habillé d'images et de vidéos, mais aussi de textes et de liens qui enrichissent encore le contenu. Ce travail a été récompensé par le « Prix développement durable pour la presse » décerné par le Conseil Fédéral du Développement Durable en Mars 2013.

[A découvrir sans plus tarder et à partager sans modération !](#)





Photo issue du web-reportage « Est-ce là le prix de nos T-shirts ? »
(RTBF) © AFP