

Living Wage Now!

Magazine – Automne 2015 – Une publication de la Clean Clothes Campaign

**Qui fait tourner
le monde ?
Les filles !**

Page 11

**Que font les
marques pour
un salaire vital ?**

Page 20

**Photo-reportage
au Cambodge**

Page 28

**Une initiative
à l'image de
l'ambition
européenne ?**

Page 45





Interviews et Contexte

Autres dossiers

- 06** **Que font les marques pour un salaire vital ?**
Qu'est-ce qui a changé dans les pratiques des marques interpellées par la Clean Clothes Campaign ?
- 11** **Qui fait tourner le monde ? Les filles !**
Profils de deux femmes de caractère.
- 16** **Made in Europe**
De grandes marques tirent profit de pratiques illégales et de violations des droits humains.
- 20** **Luttes salariales en Haïti**
Un combat victorieux contre les vols de salaires et pour la liberté syndicale.

- 04** **Living Wage Now! Un salaire vital, maintenant !**
Comment se peut-il qu'aujourd'hui, en 2015, les femmes et les hommes qui confectionnent nos vêtements dans des ateliers aux quatre coins de la planète ne parviennent pas à satisfaire leurs besoins les plus fondamentaux et ceux de leurs familles ?
- 25** **Living Wage Forum**
Programme
- 26** **Peut-on gagner un salaire vital dans le secteur de la mode en Italie ?**
Enquête sur les conditions salariales dans la production d'habillement et de chaussures en Italie.



- 28** **Lutte pour un salaire vital au Cambodge**
Un photo-reportage de Heather Stilwell.
- 32** **L'industrie de l'habillement en Pologne**
Très fragmentée, caractérisée par de bas salaires, des conditions de travail difficiles, une insécurité d'emploi et une faible syndicalisation.
- 35** **Le pull d'Anna et son trou béant**
Y a-t-il un problème avec nos vêtements ? Oui, un défaut de salaire vital !
- 37** **L'Alliance Asia Floor Wage**
Formuler une méthode de calcul et établir un plancher salarial transfrontalier pour l'industrie de l'habillement.
- 40** **Accords exécutoires engageant les marques**
Amener marques et enseignes autour de la table et les y garder.
- 44** **Premier Mai 2015 à Hong Kong**
Joignez-vous à la marche du premier Mai organisée par le seul syndicat indépendant à Hong Kong.
- 45** **Une initiative à l'image de l'ambition européenne?**
Focus sur le lancement de l'initiative-phare de l'Union européenne pour la gestion responsable de la filière habillement.

Living Wage Now!

Un salaire vital, maintenant !

Comment se peut-il qu'aujourd'hui, en 2015, les femmes et les hommes qui confectionnent nos vêtements dans des ateliers aux quatre coins de la planète ne parviennent pas à satisfaire leurs besoins les plus fondamentaux et ceux de leurs familles ? Pas assez de nourriture, pas d'enseignement secondaire pour leurs enfants, pas d'accès aux soins de santé, pas d'épargne et... impossible d'acheter les produits qu'ils fabriquent pourtant par centaines chaque jour. Comment l'expliquer ? Ils travaillent 12 voire 14 heures par jour sans être payés un salaire minimum vital.

Aujourd'hui, dans les pays où sont produits les vêtements, de plus en plus de travailleurs luttent pour leur droit à un salaire vital. Récemment, au Bangladesh et au Cambodge, des centaines de milliers de jeunes femmes sont descendues dans la rue pour exiger des augmentations salariales et dénoncer la violation systématique de leurs droits humains fondamentaux par leurs employeurs, leur gouvernement et les marques et enseignes d'habillement. La Clean Clothes Campaign (CCC) soutient leurs luttes. En Europe, elle sensibilise les citoyens au coût humain réel des vêtements vendus par les grandes chaînes. Au cours des trois dernières années, la CCC a souhaité faire entendre les voix des travailleurs du secteur de l'habillement, renforcer l'organisation de ces travailleurs et soutenir l'émergence de stratégies novatrices menées notamment par l'Alliance « Asia Floor Wage ». La CCC a aussi démontré que les salaires de misère ne concernent pas uniquement les travailleurs asiatiques du secteur de l'habillement mais aussi les travailleurs européens. En Europe, des activistes de la CCC ont jeté des ponts entre les consommateurs, les travailleurs de l'industrie et ceux de la distribution en diffusant des informations sur les engagements des entreprises, en remettant une déclaration commune aux grandes marques, en lançant des actions de consommateurs dans des centres commerciaux ainsi qu'en formant des syndicalistes afin qu'ils puissent agir au sein des conseils d'entreprise. Avec la CCC, les citoyens européens ont ainsi poussé les marques et les décideurs politiques à entreprendre des démarches assurant un salaire vital aux travailleurs de l'habillement.

Depuis le lancement de la campagne CCC pour un salaire vital et suite à l'effondrement du Rana Plaza, la gestion responsable de la filière d'approvisionnement en vêtements a gagné en importance aux yeux des organisations internationales comme l'OIT, l'OCDE, la Commission européenne, et de gouvernements nationaux, néerlandais et allemand, notamment. Un débat y a ainsi été lancé pour établir le lien entre le comportement et les pratiques des marques et les droits humains. Plusieurs entreprises se sont engagées à payer un salaire vital à l'avenir. D'autres ont lancé les premières démarches pour s'assurer que les droits humains des travailleurs soient protégés tout au long de leur filière d'approvisionnement.

Nous progressons, c'est un fait, mais pas assez rapidement, ni fortement ! Suite au travail de mobilisation, le salaire vital des travailleurs de l'habillement a aujourd'hui une place dans les débats mais nous ne nous arrêterons pas là. Les entreprises, le monde politique et les décideurs doivent maintenant passer du discours aux actes et s'assurer que le salaire vital devienne une réalité pour les travailleurs de l'habillement. Le Forum « Living Wage Now » se tient à un moment parfait pour faire avancer les promesses des entreprises et des dirigeants politiques européens et lancer un dialogue reposant sur des propositions concrètes et réalistes, en lien étroit avec les demandes des travailleurs.

Dans ce magazine, des travailleurs témoignent de l'impact quotidien de la violation de leur droit à un salaire vital. Des syndicats nous font part de leurs luttes et de leur mobilisation pour l'augmentation des salaires. L'Alliance « Asia Floor Wage » présente sa stratégie et ses perspectives novatrices. Les actions lancées par des entreprises sont mises en contexte. Les décideurs politiques sont appelés à aller de l'avant, résolument, afin de garantir un salaire vital pour les travailleurs de l'habillement.

Nous espérons qu'à l'image du Forum Living Wage Now, votre lecture de ce magazine sera intense, innovante et inspirante !

Que font les marques pour un salaire vital ?



Après trois ans de campagne coordonnée sur le salaire vital, quels sont les changements survenus dans les politiques des entreprises contactées par la Clean Clothes Campaign ? Ces trois années ont été mouvementées !

texte Anna McMullen & Bettina Musiolek illustration Juan Pablo Baene

En 2012-2013, suite aux évanouissements collectifs de travailleuses épuisées et sous-alimentées dans les usines qui produisent pour H&M au Cambodge, la marque est la cible de plusieurs actions en Europe, au cours desquelles des militants feignent de s'évanouir à l'entrée de ses magasins, tandis que des milliers de personnes signent une pétition pour réclamer des salaires vitaux. L'incapacité d'Adidas à payer aux travailleurs de ses filières un salaire vital est dénoncée lors de la Coupe du Monde 2014. Manifestations, happenings et rencontre avec des travailleurs venus du Cambodge sont au menu des actions. Les conditions de travail de la filière d'approvisionnement d'Inditex, la société mère de Zara et d'autres grandes marques

de mode, sont révélées dans le rapport « Stitched Up ». La Clean Clothes Campaign y constate que les travailleurs de l'habillement en Europe Orientale et en Turquie sont payés sous le seuil de pauvreté et dépendent pour vivre de l'agriculture de subsistance ou d'un second emploi. Hugo Boss essuie bien des critiques en 2015 pour ne pas payer un salaire vital à ses travailleurs en Turquie. Plus de 75.000 personnes signent la pétition sommant Hugo de se comporter en vrai boss et de payer un salaire vital. Sans oublier les plus de 120.000 signatures de citoyens dans toute l'Europe réclamant un salaire vital pour les travailleurs de l'habillement qui fabriquent les vêtements que nous achetons.

H&M, quels changements ?

Soumis à une pression croissante, l'incitant à agir pour payer des salaires vitaux, H&M lance en décembre 2013 sa feuille de route vers un salaire décent.

« Nous estimons que tous les fournisseurs fabriquant nos produits devraient payer à leurs travailleurs un salaire vital juste, couvrant les besoins fondamentaux d'une famille... Notre objectif est que les fournisseurs stratégiques de H&M mettent en place des structures de rémunération permettant de verser un salaire vital juste d'ici 2018. Cela concernera environ 850.000 travailleurs du textile. » (Feuille de route H&M)

La stratégie pour un salaire vital juste de H&M vise à adapter ses propres pratiques d'achat mais aussi à former les travailleurs pour les encourager à organiser une représentation sur le lieu de travail, à demander aux gouvernements d'adopter de meilleurs mécanismes de fixation d'un salaire minimum et à travailler avec les fournisseurs afin de mettre sur pied des systèmes de rémunération améliorés. Au départ, ce processus est testé dans trois usines modèles, deux au Bangladesh et une au Cambodge. H&M en est l'unique client. Grâce à une formation et au soutien apporté, les travailleurs et la direction conviennent de structures salariales récompensant plus équitable-

ment la compétence, l'ancienneté, la performance ou d'autres aptitudes. H&M déclare que la productivité augmente dans ces usines et que des systèmes de négociation avec les travailleurs sont mis en place. H&M affirme qu'elle modifie ses pratiques de négociation des prix avec ses fournisseurs afin de ne pas avoir d'impact négatif sur les salaires.

L'une des principales critiques formulées à l'encontre de la feuille de route de H&M sur les salaires vitaux justes est que l'entreprise refuse de chiffrer précisément ce qu'elle entend par « salaire vital juste ». En revanche, elle déclare : « La définition que nous adoptons est celle que les travailleurs de l'habillement entendent par salaire vital décent. » Même si la CCC reconnaît que les salaires doivent être négociés, nous estimons qu'une grande lacune demeure dans la mesure où H&M n'a pas défini le salaire visé. Un objectif chiffré est pourtant essentiel pour permettre un changement rapide et mesurable. L'approche de H&M pose problème puisque, dans des pays comme le Bangladesh, par exemple, où le point de départ est un salaire minimum qui ne représente que 19 % du montant nécessaire pour entretenir une famille de quatre personnes, demander une augmentation de salaire de 400 % apparaît aux travailleurs comme non négociable.

Salaire moyen chez les fournisseurs Or et Platine de H&M au Cambodge, en dollars américains, juillet 2015

Tous les chiffres sont exprimés par mois et en \$ US	Salaire de base	Heures supp.	Travail dominical et jours fériés	Primes*	Salaire total net moyen
Gladpeer, fournisseur Or	128,00	20,03	-	24,00	172,03
Perfect, fournisseur Or	128,00	15,64	-	26,38	170,02
M&V International, fournisseur Or	Travailleurs payés à la pièce à une moyenne de 6,87 \$/jour	18,22	19,70	32,67	219,11
Eastex, fournisseur Platine	126,33	31,66	38,42	24,96	221,38
Seduno, fournisseur Platine	124,06	23,08	0,99	23,55	171,68
Vanco, fournisseur Platine	128,00	15,80	-	29,8	173,60

* y compris déplacements, assistance, santé, repas (si fourni) et prestations (si fournies)

Le salaire des travailleurs sur le terrain a-t-il changé ?

Afin de tenir à l'œil l'efficacité de la stratégie de H&M en matière de salaire vital, nous avons tenté de localiser « l'usine modèle » au Cambodge, la seule usine dans laquelle la méthode de salaire juste de H&M a été mise en œuvre dès le début. Nous avons interrogé 51 travailleurs des six principales usines de fournisseurs de H&M afin de rassembler des informations sur les salaires et les structures de rémunération et d'avoir une idée de ce qui est payé avec ce système.

Il ressort des résultats que les travailleurs de certains fournisseurs de H&M reçoivent nettement plus que le salaire minimum, mais pas forcément de manière pérenne. Certains des travailleurs de H&M arrivent à améliorer leur paie de 128 dollars US en prestant de nombreuses heures supplémentaires et en choisissant de travailler lors des jours fériés légaux ou le dimanche. Par exemple, les travailleurs d'Eastex travaillent six jours par semaine (postes de huit heures), plus une moyenne de 34 heures supplémentaires par mois (1,3 heures par jour), plus deux dimanches par mois, plus deux jours fériés légaux. Cela peut aller jusqu'à seulement deux jours de congé par mois pour des journées de neuf heures.

M&V International, un autre fournisseur de H&M, a testé un système salarial différent dont les résultats sont intéressants. Les chercheurs ont constaté que M&V International était passé d'un salaire de base journalier à un salaire à la pièce, récompensant les travailleurs plus productifs et aboutissant à un salaire net moyen de 219,11 dollars US par mois. Les travailleurs sont payés pour le nombre de pièces traitées au cours de leur journée de travail, ce qui réduit aussi fortement les heures supplémentaires. Toutefois, les travailleurs ont également signalé qu'à cause de ce système salarial les poussant à la productivité, bon nombre d'entre eux travaillent jusqu'à l'épuisement

en essayant d'optimiser leur salaire pendant leurs heures de travail autorisées. Un travailleur de M&V nous a expliqué : « Nous tombons trop facilement malades. Nous sommes souvent malades, environ une fois par mois. Généralement à cause de problèmes gastriques. Nous ne mangeons pas assez et nous travaillons trop en tentant d'optimiser le taux à la pièce. En plus, nous ne nous arrêtons pas pour aller aux toilettes. Nous travaillons souvent pendant les pauses déjeuner ou revenons plus tôt au travail, si bien que nous avons à peine le temps de nous reposer. Quand nous sommes malades, nous devons aller à l'hôpital privé mais n'y passons pas souvent la nuit parce que c'est trop cher. Nous y allons uniquement pour un contrôle, acheter des médicaments ou recevoir une injection de sérum. Cela nous coûte à chaque fois au moins 50.000 riel (12,50\$US). »

Lorsque nous avons demandé aux travailleurs quelle somme leur est nécessaire pour pouvoir vivre décemment avec leur famille, ils nous ont donné des chiffres situés entre 170\$US et 300\$US, mais en moyenne, ils ont estimé qu'un salaire vital décent minimum s'élève à 230\$US. L'« Asia Floor Wage » (salaire minimum asiatique) pour le Cambodge (calculé en utilisant une formule basée sur des conditions de vie et de nutrition décente pour une famille) évalue le salaire vital au Cambodge à 394\$US. Aucun des travailleurs interrogés ne nous a dit que son revenu ou son style de vie actuel lui suffisait pour vivre dignement.

La Clean Clothes Campaign est curieuse d'assister à l'évolution de l'approche de H&M du salaire vital juste. Vu l'aperçu ci-dessus, nous espérons vivement que l'augmentation des salaires ne se fera pas au détriment de la santé des travailleurs et en causant leur épuisement.

Adidas, quels changements ?

En dépit du travail de lobbying auprès d'Adidas pour définir ce que la marque entend par salaire juste pour la fabrication de ses produits et lui demander d'en tenir compte dans les coûts, la marque n'a pas adapté sa politique, ni fait de nouvelle déclaration en matière de salaires vitaux.

En novembre 2014, des membres de la Clean Clothes Campaign ont rencontré un responsable d'Adidas à Phnom Penh en compagnie d'Athit Kong du syndicat des travailleurs de l'habillement au Cambodge C.CADWU. Lors de cette entrevue, nous avons discuté de l'approche d'Adidas en matière de salaires et de la possibilité de signer un accord salarial avec le représentant syndical national pour négocier un meilleur salaire. Adidas a convenu que c'était une bonne

idée et qu'il pourrait réunir ses fournisseurs autour de la table. La marque ne s'est toutefois pas engagée à signer elle-même.

En août 2015, Adidas a également convenu de rouvrir les discussions avec les syndicats en Indonésie sur le thème des contrats de courte durée et a laissé entendre que les salaires pourraient aussi être à l'ordre du jour. Jusqu'ici, cette nouvelle promesse n'est qu'une rumeur mais elle pourrait déboucher sur des négociations vers de meilleurs salaires.

Le salaire des travailleurs sur le terrain a-t-il changé ?
À ce jour, non.

Inditex, quels changements ?

Inditex, ainsi que toute une série d'autres marques, telles que Tesco, Tchibo, C&A, Primark, Next et H&M, ont signé un accord avec le syndicat mondial des travailleurs de l'habillement, IndustriALL, dans lequel elles s'engagent à collaborer à l'amélioration des salaires dans leurs filières d'approvisionnement.

Ces marques, qui se sont donné le nom de « ACT » en tant que groupe, ont convenu de mettre au point des mesures pour établir une convention collective dans les pays d'approvisionnement clés du textile et de l'habillement. Ceci s'appuie également sur le travail des fournisseurs au niveau des ressources

humaines et des systèmes salariaux et sur des pratiques d'achat responsables.

En dehors du processus ACT, Inditex n'a pris aucun autre engagement par rapport au salaire vital.

Le salaire des travailleurs sur le terrain a-t-il changé ?
Actuellement, non. En dépit du travail de lobbying des marques ACT auprès du gouvernement cambodgien afin d'obtenir une augmentation du salaire minimum qui aurait éventuellement pu permettre d'atteindre une augmentation de 28\$US en 2014.

Hugo Boss, quels changements ?

Nous ne sommes malheureusement pas à même de faire état du moindre progrès en ce qui concerne les demandes adressées à Hugo Boss quant au respect des droits humains des travailleurs et au paiement d'un salaire vital.

Les contacts initiaux avec cette marque se sont avérés stériles. En 2013, lorsque les activistes de la Clean Clothes Campaign ont demandé à la marque de faire part de son travail sur le salaire vital, Hugo Boss a même refusé de remplir le questionnaire. En 2013/14, nous avons interrogé les travailleurs de quatre sites de production en Croatie et en Turquie où des vêtements Hugo Boss sont fabriqués afin de trouver nous-mêmes la réponse à nos questions. L'étude a révélé que les salaires des travailleurs de Hugo Boss étaient nettement inférieurs au salaire vital de base estimé. Les chercheurs ont trouvé des usines produisant des vêtements Hugo Boss où régnaient des problèmes, tels que le déni de la liberté d'association et du droit aux conventions collectives, l'anti-syndicalisme et le harcèlement des syndicalistes, où les travailleurs sont contraints ou soudoyés pour quitter le syndicat, où les travailleurs sont externalisés et réengagés dans des filiales à des conditions inférieures, où ils sont victimes de harcèlement sexuel, de cris et d'intimidation. Les travailleurs ont aussi signalé que les heures supplémentaires n'étaient pas payées conformément à la loi et que les droits reproductifs des femmes

n'étaient pas respectés (par exemple, les femmes sont menacées de perdre leur emploi si elles se retrouvent enceintes).

Hugo Boss a entrepris quelques démarches lorsque l'étude a été lancée et qu'une campagne s'est déroulée dans toute l'Europe. La marque a rejoint la Fair Labour Association et a augmenté le nombre de personnes qui travaillent en son sein sur la RSE. Toutefois, les études réalisées en Pologne et en Turquie en 2015 démontrent que le salaire minimum légal n'est toujours pas payé en Pologne et que l'intimidation et le harcèlement des syndicalistes continuent en Turquie.

Le salaire des travailleurs sur le terrain a-t-il changé ?

Entre 2005 et 2013, les bénéficiaires de l'entreprise ont triplé mais cela n'a rien changé aux salaires des travailleurs sur le terrain. La Clean Clothes Campaign continue d'interpeller Hugo Boss, sommant l'entreprise de faire preuve de vigilance en matière de droits de l'Homme, d'augmenter les prix payés à ses fournisseurs ainsi que d'améliorer les conditions de travail et les droits des travailleurs sur les sites de production. À ce sujet, une base serait de garantir que les travailleurs fabriquant ces marchandises perçoivent au moins 60 % du salaire moyen national dans tous les pays de production européens.



Qui fait tourner le monde ? Les filles !

Au travers de son projet, « Who Runs the World? Girls! » (« Qui fait tourner le monde ? Les filles ! », au nom inspiré par une chanson de Beyoncé), la Campagne Schone Kleren aux Pays-Bas dresse le portrait de neuf femmes de caractère, cambodgiennes et bangladaises. Leurs points communs : ce sont elles qui confectionnent les vêtements qui remplissent nos armoires et elles n'ont pas hésité à se retrousser les manches pour améliorer leur situation professionnelle et celle de leurs collègues.

Découvrez ce qui les a poussées à défendre de meilleures conditions de travail, ce qui a changé dans leur vie et comment vous pouvez les soutenir. Voici le témoignage de deux d'entre elles :

texte Schone Kleren Campagne photos Marieke van der Velden/ Hollandse Hoogte

L'histoire de Shahnaz Akter

« Devez-vous aussi travailler si durement ? Gagnez-vous également si peu ? »

« Je me réveille à cinq heures du matin, je me lave, je me brosse les dents et je m'habille. Je prépare à manger pour le restant de ma journée. J'emmène ce que j'ai cuisiné avec moi à l'usine. Je quitte la maison à 7h30 pour le travail. » Heureusement, l'usine est au coin de la rue, à quelques mètres seulement de son logement. « Je fais toujours le chemin avec Shuli, ma copine de l'usine. Shuli m'admire, elle passe le plus de temps possible à mes côtés. Sa mère est décédée et donc ma mère est aussi un peu sa mère. Lorsque Shuli a quelque chose à manger, elle veut toujours le partager avec moi. Nous ne savons jamais si nous nous verrons après le travail parce que parfois l'une de nous doit travailler plus longtemps que prévu. »

Shahnaz travaille six jours sur sept de 8h du matin à 9h du soir comme couturière dans une usine d'habillement qui produit pour le compte de plusieurs marques européennes. Elle coud les cols des chemises à une cadence de cent pièces par heure. « Pour moi, travailler, ce n'est pas si mal. Je me prends en charge et je peux faire tout ce que je veux. » Elle trouve néanmoins embêtant de n'avoir même pas suffisamment de temps pour aller à la toilette. « Tu cours aux toilettes et tu regardes l'heure tout le temps que tu t'y trouves. » Elle gagne un salaire mensuel de base de 45 euros pouvant atteindre entre 60 et 67 euros par mois avec les heures supplémentaires.

« Je ne suis pas mariée. Je ne peux pas me marier, ce que je trouve vraiment horrible. Même si j'ai trois frères et trois sœurs, il n'y a personne d'autre qui puisse s'occuper de mes parents. Je ne peux tout simplement pas les abandonner, vous savez. »

Bien qu'elle soit l'exemple de sa meilleure amie Shuli, Shahnaz a elle-même un autre modèle. « C'était une femme un peu plus âgée que moi. Si j'ai été capable de faire ce que j'ai fait, c'est parce qu'elle a toujours été là pour moi. Il y a dix ans, je n'étais qu'assistante. Je

coupais des milliers de fils par jour : coupe, coupe, coupe, coupe, coupe. Petit à petit, j'ai commencé à comprendre que je ne pouvais plus rester une subalterne et que je n'allais plus laisser personne me marcher sur les pieds. Je voulais faire partie d'un groupe, d'un syndicat. »

Quelques années plus tard, Shahnaz et son amie Shuli ont mis sur pied un comité au sein de leur usine et c'est désormais Shahnaz qui le dirige. « Je dirige actuellement 10 personnes. Nous participons à des réunions, nous tentons de convaincre les gens de rejoindre le syndicat et nous leur parlons des salaires et de la sécurité ». Ses activités syndicales ne lui facilitent pas la vie. « Après m'être syndiquée, ils ont essayé de se débarrasser de moi. Ils me trouvaient difficile mais je peux être assez forte, exactement comme toutes ces personnes qui font de si bonnes choses au syndicat. »

« Je désire que tous les travailleurs reçoivent ce à quoi ils ont droit : des pauses appropriées, un week-end de congé et je ne veux pas que qui que ce soit puisse soustraire leurs droits aux femmes avec lesquelles je travaille. » Shahnaz remarque beaucoup de choses qu'elle souhaite changer rapidement : « Beaucoup trop d'heures, des comportements énervants de la direction envers mes collègues femmes et nos bas salaires. Voilà les points auxquels je veux m'attaquer en priorité. Je souhaite vraiment voir passer le salaire minimum à 75 euros par mois, ce que le syndicat a déjà proposé auparavant. Le salaire minimum s'élève actuellement à 50 euros. Ce n'est vraiment pas assez pour joindre les deux bouts. »

« Ce que j'aimerais demander aux femmes d'Europe ? Devez-vous aussi travailler si durement ? Gagnez-vous également si peu ? Les gens devraient venir voir de leurs propres yeux ce que nous faisons. Je prendrais congé pour les emmener chez moi et cuisiner pour eux. Je mange de la viande ou du poisson une fois par mois, la plupart du temps juste après avoir reçu mon chèque de paie. »



**Shahnaz Akter,
Bangladesh**



Thy Phalla,
Cambodge

L'histoire de Thy Phalla

« Si vous voyez 'Made in Cambodia', songez combien nous avons travaillé dur sur ce vêtement. »

Thy a quitté sa campagne pour travailler à Phnom Penh il y a environ dix ans. Elle partage avec une amie une chambre qu'elles payent 23\$ (20€) par mois. « *Lorsque j'ai commencé mon premier boulot à l'usine, je n'y connaissais rien. Et même si je voulais travailler sur une machine à coudre, je n'y étais pas autorisée en raison de mon manque d'expérience.* » Elle ne répondait pas aux attentes de la hiérarchie et touchait un maigre salaire. « *Je recevais 0,50 dollar par pièce. Mais chaque 'pièce' représentait 100 sous-vêtements alors que j'étais seulement capable d'en terminer environ 200 par jour.* »

Elle a quitté cette usine pour une autre, où elle a payé 70\$ pour apprendre à manier une machine à coudre. C'est une somme considérable : à peu près 70 jours de travail à l'époque et la moitié d'un mois de salaire aujourd'hui. Mais elle est depuis capable de tout confectionner, surtout des sous-vêtements et des chaussettes. « *Ce que j'aime dans mon travail ? Absolument rien ! Je voudrais vraiment quitter l'usine mais n'ai aucune autre possibilité.* » Thy travaille de 10 à 12 heures par jour, six jours sur sept, voire même sept durant les périodes chargées. « *Voici des cartons et des cartons remplis de sous-vêtements. Mon salaire de base s'élève à 80\$ par mois. Avec la prime de présence, les heures supplémentaires et mes congés payés, je gagne à peu près 120\$ par mois.* » Et ce n'est pas suffisant. « *Je dois toujours emprunter de l'argent et faire des choix : vais-je m'acheter à manger ou envoyer un peu d'argent à ma famille ?* » Avant 2008, elle ne s'intéressait pas beaucoup à la politique et aux questions sociales. Elle a alors pris des leçons d'anglais au Centre d'information des travailleurs (WIC), une organisation des travailleuses de l'habillement qui propose des cours, des espaces de parole et des conseils. « *Au début, c'était difficile, mais petit à petit, la lecture est devenue plus facile. Et j'ai découvert que tout le monde rencontrait les mêmes problèmes que moi.* » Voilà ce qui a été le véritable tournant de sa vie.

En 2010, Thy a suivi une formation sur les droits des travailleurs dispensée par l'OIT, une agence des Nations Unies. Elle appréciait ce type d'activités, et on lui a demandé de poursuivre son travail sur ce projet. Depuis lors, elle est devenue la personne de contact pour les questions relatives à la santé et à la sécurité. « *Ma photo se trouve affichée au mur de certaines usines accompagnée d'instructions sur l'hygiène : 'Lavez-vous les mains !' Je suis un exemple à suivre pour les autres.* » Mais cette médaille a aussi un revers : « *Les industriels me connaissent un peu alors les directeurs me posent parfois des questions et me voient comme une agitatrice. Ils préfèrent les employés sans aucun lien avec l'OIT ou les travailleurs des autres usines. Mais bon, j'informe les gens quand il se passe quelque chose !* » En 2005, on a retenu 3\$ sur son chèque de paie. « *Je leur ai demandé pourquoi j'étais la seule à subir cette retenue sur salaire et cela a provoqué mon licenciement.* » Elle est également membre du syndicat mais doit encore y devenir réellement active. « *Chaque fois que le syndicat organise une activité, je m'y rends.* »

Thy rêve de travailler pour une association afin de pouvoir aider les autres. « *Je n'apprécie vraiment pas Phnom Penh. J'aime la montagne et l'air frais. Les autres choses qui me rendent heureuse ? Voir ma famille et ne plus avoir de dette. Oui, c'est ce qui me rend heureuse !* » À propos de la séance de photos, elle explique : « *Je suis fière que vous m'ayez choisie. C'est moi qui ai l'opportunité de vous raconter mon histoire. Et peut-être que ma photo va finir par être vue dans toute la ville ! J'aimerais demander aux gens en Europe de regarder l'étiquette de leurs vêtements avant de les porter. S'ils y voient 'Made in Cambodia', qu'ils songent combien nous avons travaillé dur sur ce vêtement.* »

Made in Europe

Des grandes marques tirent profit de pratiques illégales et de violations des droits humains

texte *Bettina Musiolek* infography *CCC*

Dans le rapport « Stitched up » consacré en 2014 à la production de vêtements en Europe Orientale et en Turquie, la CCC et ses partenaires se sont penchés sur la rémunération et les conditions de vie des travailleurs du secteur de l'habillement et de leurs familles dans cette région.

L'industrie de l'habillement en Turquie, dans les Balkans, en Slovaquie et en Ukraine concerne trois millions de travailleurs. Le rapport « Stitched Up » publié en 2014, montre que de grandes marques tirent profit de l'appauvrissement dans ces pays de production. La CCC y a entre autres trouvé des usines approvisionnant les marques et enseignes suivantes : Zara/Inditex, H&M, Hugo Boss, Adidas, Puma, Nike, Levi's, Max Mara, Tom Tailor, Benetton, Mango, Tesco, Versace, Dolce & Gabbana, Gerry Weber, Otto, Arcadia, Prada, Esprit et C&A.

Les salaires de misère sont endémiques au secteur de l'habillement et, au sein même de l'Union Européenne, les hommes et les femmes qui confectionnent les vêtements vivent avec un salaire de misère et dans des conditions de vie déplorables. Dans tous les pays examinés, un fossé immense sépare le salaire minimum légal du salaire vital estimé. Dans les pays européens où la main d'œuvre est bon marché, cet écart tend même à être plus important encore qu'en Asie. Face aux menaces de délocalisation des marques et des

acheteurs, les gouvernements craignent d'augmenter les salaires minimaux. De plus, les institutions de l'UE et le FMI n'hésitent pas à « recommander » une baisse des salaires minimaux légaux, comme indiqué dans le rapport de l'OIT consacré en 2011 à « L'impact de la crise sur les salaires dans le Sud-Est de l'Europe ». La fixation de salaires minimaux légaux est cruciale pour les travailleurs du secteur de l'habillement puisque c'est généralement ce qu'ils gagnent : le salaire minimum et rien de plus.

De la Slovaquie à la Turquie, les travailleurs européens du secteur de l'habillement ont confié à la CCC gagner à peine 10 % à 36 % du salaire vital estimé. C'est dans les pays suivants que le salaire minimum légal représente la part la plus faible (moins de 20%) du salaire vital estimé : Géorgie, Bulgarie, Ukraine, Macédoine, Moldavie, Roumanie et dans la région turque d'Anatolie orientale. Depuis 2013, la Bulgarie, la Macédoine et la Roumanie possèdent des salaires minimaux légaux inférieurs à la Chine.

Un rapport de recherche publié fin 2015 (voir l'article à la page 32 de ce magazine) sur l'industrie de l'habillement en Pologne révèle même le non-paiement des salaires minimaux légaux dans la production d'Hugo Boss. En Pologne, le salaire minimum représente à peine un tiers du salaire vital estimé. Les travailleurs de l'habillement subissent d'énormes pressions pour garder leur emploi, seule source de revenus réguliers de nombreux ménages. Quel que soit le degré de gravité de la situation, il leur faut rester performants et mettre tout en œuvre pour ne pas perdre leur emploi. Trop souvent, ces travailleurs doivent faire un choix entre un revenu minimum et leur santé. On abuse de leur dépendance et de leur dévouement.

Cette recherche a aussi souligné la gravité particulière de la situation des femmes qui sont parfois contraintes de ruiner leur santé tout en étant garantes de la santé de leur famille. Leur travail n'est toutefois pas reconnu et souvent dévalorisé car considéré comme « non qualifié » au regard du travail « technique » et « dur » des hommes. Les femmes sont également confrontées à une véritable course contre la montre ainsi qu'à un stress extrême, sans oublier le fréquent harcèlement sexuel. Dans toute la région, l'emploi dans l'industrie de l'habillement est tristement renommé pour ses salaires de misère et ses mauvaises conditions de travail. Il est considéré comme une simple « contribution » au revenu familial, un complément de salaire. Contrairement à cette perception, la majorité des femmes effectuant ce travail sont pourtant des mères célibataires ou assurent la subsistance de leur famille.

La production de vêtements en Europe crée la pauvreté plutôt que de permettre aux travailleurs et à leurs familles d'échapper à l'exclusion sociale.

Le fait de travailler dans l'industrie de l'habillement renforce la pauvreté et l'exclusion sociale de la famille. Parmi les problèmes contribuant à alourdir le risque de pauvreté et d'exclusion sociale des trois millions de travailleurs formels ou informels concernés, on peut citer :

- les salaires bien inférieurs aux seuils de subsistance et de pauvreté, sans parler du salaire minimum vital ;
- les pratiques salariales illégales ;

- les discriminations de salaire et de traitement dont les femmes sont victimes ;
- le fait que ce salaire soit souvent la seule source de revenus de la famille ;
- la quasi absence de représentation collective active sous la forme de syndicats ou d'autres formes d'organisations de défense des travailleurs.

Cette recherche a démontré que les travailleurs en Géorgie (étant donné l'absence presque totale de protection juridique et institutionnelle), les travailleurs à domicile en Bulgarie et les migrants travaillant en Anatolie orientale sont les groupes exposés au plus grand risque de pauvreté, privés de toute opportunité et de toute influence sur leur situation. Les institutions publiques comme les inspections du travail ne fonctionnent pas comme le prévoit la loi et existent à peine en Géorgie.

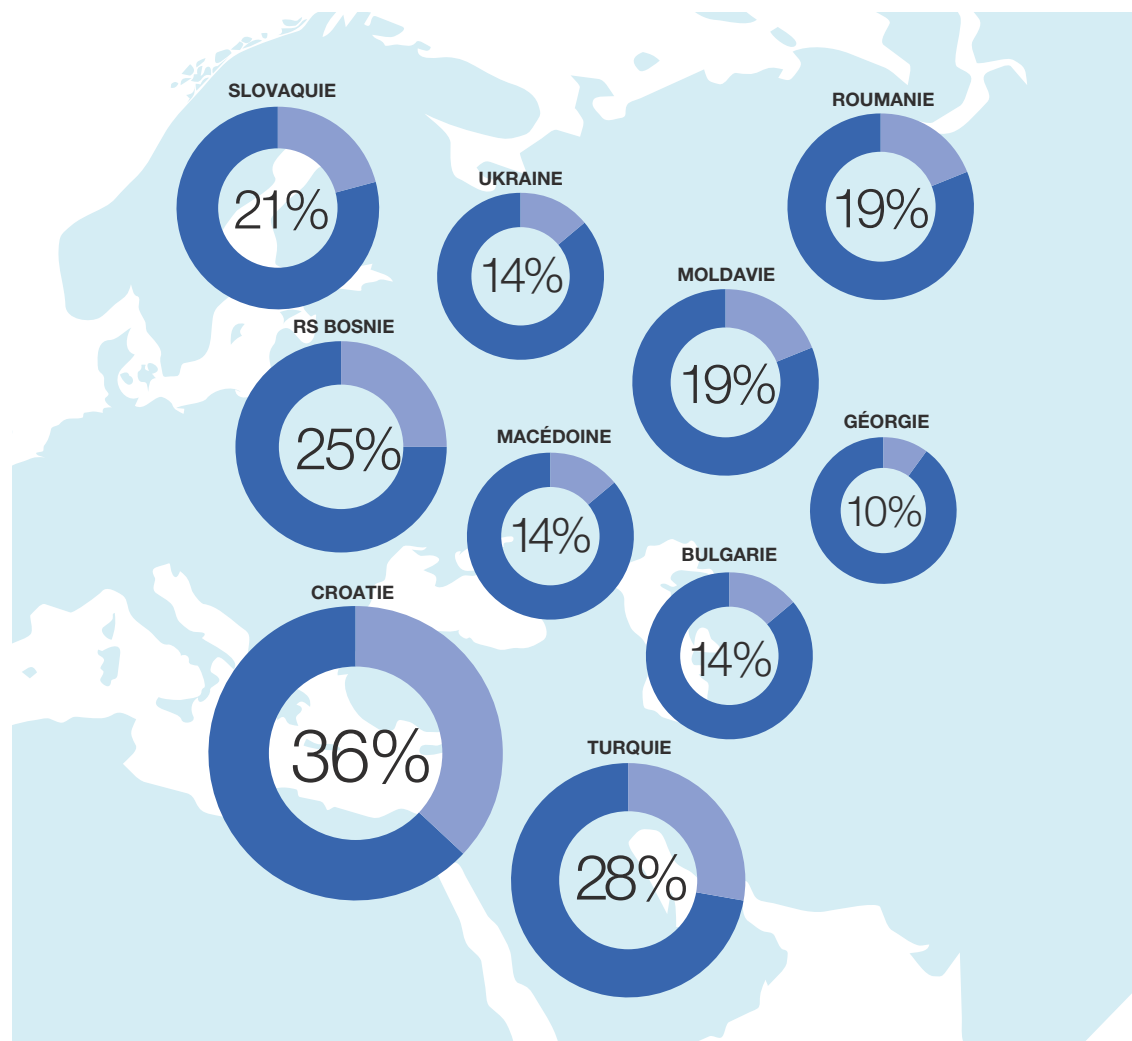
L'UE, la Commission européenne et la « Troïka » (la Banque centrale européenne, le FMI et les ministres nationaux des finances) constituent les forces politiques décisives dans tous les pays anciennement socialistes étudiés. Actuellement, ces institutions n'assument cependant pas leurs obligations et leurs responsabilités en termes de droits humains. Dans sa stratégie Europe 2020, l'UE s'impose de réduire la pauvreté en sortant au moins 20 millions de personnes du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale d'ici 2020. Un salaire vital pour ces trois millions de travailleurs de l'habillement et leurs familles apporterait une contribution non-négligeable à cet objectif.

Les États accueillant les marques et les magasins de vêtements et de chaussures, l'Union européenne ainsi que les marques et les distributeurs eux-mêmes ont le devoir et la responsabilité de respecter et de protéger les droits humains. Pour y parvenir, la CCC recommande à l'UE d'introduire sur tout son territoire un salaire minimum correspondant à 60% du salaire moyen national et de recommander cette mesure aux pays en voie d'adhésion. Nous demandons aussi aux marques d'augmenter immédiatement les salaires pour qu'ils représentent 60% du salaire médian/moyen et de faire ainsi un premier pas vers le salaire vital.

Bettina Musiolek est coordinatrice Business & Human Rights au ENS e.V. en Allemagne et coordinatrice régionale de la Clean Clothes Campaign pour l'Europe Orientale et la Turquie

Salaire minimum légal en Asie et en Europe Orientale

Europe Orientale (Minimum légal exprimé en pourcentage du minimum vital)

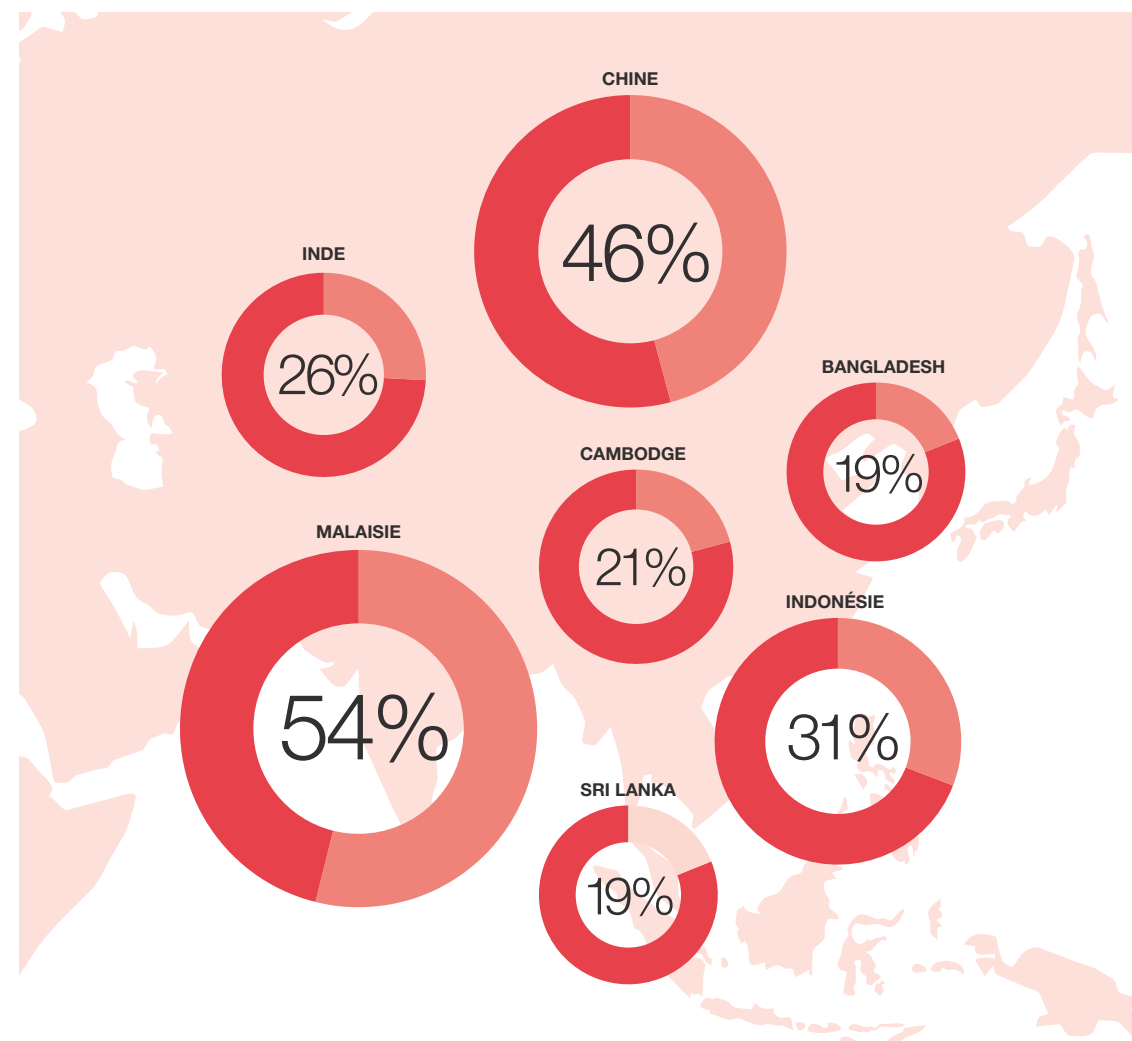


Salaire minimum légal net en Europe (en euros)

Bulgarie	€139	RS Bosnie	€189	Croatie	€308	Géorgie	€52	Macédoine	€111
Moldavie	€71	Roumanie	€133	Slovaquie	€292	Turquie	€252	Ukraine	€80

Dans tous les pays étudiés, un fossé immense sépare le salaire minimum légal du salaire vital estimé. Cet écart tend même à être plus important dans les pays européens où la main-d'œuvre est bon marché qu'en Asie. L'estimation des salaires vitaux en Europe Orientale et en Turquie repose sur des entretiens avec les travailleurs visant à calculer les dépenses du ménage. Les montants des salaires minimums vitaux en Asie se fondent sur l'Asia Floor Wage.

Asie (Minimum légal exprimé en pourcentage du minimum vital)



Salaire minimum légal net en Asie (en euros)

Bangladesh	€50	Cambodge	€61	Chine	€175	Inde	€52	Indonésie	€82
Malaisie	€196	Sri Lanka	€50						

Luttes salariales en Haïti

Un combat victorieux contre les vols de salaires et pour la liberté syndicale

Yannick Etienne est membre et coordinatrice du mouvement haïtien *Batay Ouvriye* fondé en 1995. *Batay Ouvriye* organise les travailleurs du secteur de l'habillement en Haïti et a fondé des syndicats dont notamment le SOKOWA, premier syndicat créé dans une zone franche en 2004, et le SOVASHG dans la première usine du Parc industriel Caracol le SOTA. Yannick s'exprime sur les luttes salariales en Haïti.

En novembre 2013, après la publication du rapport du Worker Rights Consortium (WRC) sur le vol salarial dans le secteur de la confection en Haïti (voir encadré), plus de 45 groupes de défense des droits des travailleurs ont envoyé une lettre ouverte aux sociétés nord-américaines de confection entretenant des relations commerciales avec Haïti. Cette lettre appelait ces entreprises à faire pression sur leurs fournisseurs pour 1) payer le salaire minimum légal, 2) donner à leurs fournisseurs l'assurance qu'elles continueraient à leur passer des commandes et 3) payer des prix suffisants pour les vêtements afin que les fournisseurs puissent payer un salaire vital tout en maintenant l'emploi des travailleurs haïtiens.

Aujourd'hui, près de deux ans après la publication du rapport du WRC et la lettre ouverte, quelle a été la réaction des industriels, des marques et des distributeurs ?

Suite aux révélations du rapport du WRC et à l'envoi de la lettre par les groupes de défense des travailleurs, certaines marques se sont montrées ouvertes à la discussion mais les industriels haïtiens étaient tout à fait contre et n'ont pas violé la loi. Ils ont fait en sorte que le Ministre du Travail envoie aux marques des lettres et un mémorandum stipulant que 225

Gourdes représentent le salaire minimum légal normal. 300 gourdes constitueraient ainsi le but à atteindre et non le salaire minimum de production. Le Ministère du travail a clairement déclaré qu'il appartenait aux institutions étatiques de prendre position sur cette question. Mais nous savons que 225 Gourdes ne peuvent pas être considérées comme le salaire minimum pour les travailleurs rémunérés sur base de quotas de production (qui s'élève pour sa part à 300 gourdes). La confusion régnait. Les travailleurs percevaient 225 Gourdes mais ceux qui atteignaient les quotas auraient dû obtenir au moins 300 Gourdes pour 8 heures de travail. Il nous a donc fallu lutter non seulement contre le communiqué du ministre du travail mais aussi contre les industriels.

Voilà pourquoi il était très important d'aller voir les marques pour leur exposer la situation et le contenu de la loi parce qu'elles peuvent forcer les industriels à la respecter. Ainsi, notre stratégie consistait à dialoguer avec les marques pour les pousser à accepter de payer un salaire de production de 300 gourdes. Il faut bien comprendre une chose : les usines n'appartiennent pas aux marques mais bien à des industriels majoritairement haïtiens et coréens qui confectioignent les commandes des marques.

Vol salarial en Haïti En 2013, l'association américaine Worker Rights Consortium (WRC) a mené une étude intitulée « Voler les pauvres : vol salarial dans le secteur de la confection en Haïti ». Elle y a révélé que, dans toutes les usines, les travailleurs sont en moyenne payés 32% de moins que le salaire minimum. Les travailleurs et leurs familles se retrouvent alors sous-alimentés, endettés et sans accès aux soins médicaux. Non seulement les industriels violent la législation du travail haïtienne, mais les marques et les distributeurs bafouent le code de conduite auquel ils ont pourtant souscrit. Une étude du Centre de solidarité de l'AFL-CIO (principale fédération syndicale aux Etats-Unis) sur le salaire vital a démontré que le salaire moyen d'un travailleur ne couvre que 19% des dépenses de base nécessaires à une famille et que les dépenses alimentaires ne s'élèvent qu'à 15% du régime alimentaire adéquat pour une famille.

« Il est très important que les consommateurs sachent que signer une pétition ou une lettre destinée aux marques revêt une force incroyable. »

Les industriels affirment toujours qu'il leur est impossible de payer car les marques ne les rémunèrent pas pour cela. Nous avons donc dû exercer une pression accrue sur les marques. Nous y sommes parvenus avec l'aide d'organisations estudiantines américaines, parce que ces marques produisent pour les universités américaines des T-shirts arborant leur logo portés lors de différentes activités sportives. Des organisations telles que l'USAS, le WRC, Maquila Solidarity Network et la CCC ont envoyé aux marques des lettres exigeant le salaire minimum de production pour les travailleurs au lieu du salaire minimum habituel, parce qu'ils produisent sur la base d'un quota.

Face à ces pressions, les marques se sont rendu compte qu'elles devaient trouver une solution au problème. Fin 2013, nous avons entamé des réunions avec trois marques : Hanesbrands, Gildan Activewear et Fruit of the Loom. Elles couvrent plus d'un tiers des usines à elles seules. Après une journée de discussion, les marques ont compris que la loi stipule clairement la somme de 300 gourdes pour les quotas de production.

Nous avons alors encouragé les marques à faire pression sur les industriels pour qu'ils respectent la législation relative au salaire national en payant le salaire minimum de production et aussi à observer leur propre code de conduite. La marque Fruit of the Loom a été la première à accepter ce raisonnement et à vouloir se lancer dans la démarche. Ensuite, Hanesbrands a suivi, ce qui nous a mis dans une position plus confortable. La compagnie qui a résisté le plus a été Gildan Activewear. Fruit of the Loom et Hanesbrands se sont engagées à payer le salaire minimum de production en 2014, améliorant aussi la position du syndicat en termes de rapport de forces dans les usines. Auparavant, personne n'avait

pensé aller parler aux marques considérées comme des dieux totalement hors de portée. On imaginait qu'elles quitteraient immédiatement le pays. Lorsque les marques effectuaient des inspections ou des audits dans les usines, aucun travailleur n'avait l'autorisation de prendre la parole. Nous n'aurions jamais pu en arriver là sans le soutien des organisations internationales de solidarité et de défense des travailleurs ».

Donc auparavant vous n'auriez jamais pu aller directement trouver les marques ?

« Jamais. Ce n'est que depuis la publication du rapport du WRC en 2013. Tout récemment, le 16 septembre 2015, après deux ans de discussions non suivies d'effet, nous avons enfin pu conclure une convention collective de travail (CCT) avec l'usine Premium, grâce à la pression exercée par Gildan Activewear sur son fournisseur et à son engagement de payer le salaire minimum de production actuellement d'application. Et ce n'est pas tout. Nous avons ensuite poursuivi la discussion sur les quotas de production. Nous avons ainsi négocié le nombre de boîtes à remplir pour telle somme, ainsi que le nombre de pièces et le salaire par boîte sur la base du salaire minimum de production. Il a été défini que la production de 35 à 49 boîtes correspond à un salaire minimum de production de 245 à 343 Gourdes et que pour 50 à 64 boîtes, un travailleur percevrait 400 à 512 Gourdes. Les travailleurs savent donc maintenant ce qu'ils gagnent par boîte. Il s'agit là d'une avancée majeure, d'une nouvelle étape importante. C'est la première fois que le travailleur sait combien il va gagner quotidiennement. Désormais, chaque travailleur peut contrôler le nombre de boîtes qu'il fait et sait ce qu'il va gagner en fin de semaine, ce qui lui permet d'être sûr de gagner un peu plus que le salaire de production légal. »



« Bien que nous n'ayons pas obtenu un salaire vital, nous avons beaucoup progressé et amélioré la situation des travailleurs en poussant les marques à reconnaître leurs responsabilités et à les assumer. Il s'agit d'une percée importante pour notre mouvement. Les marques disent toujours que les usines ne leur appartiennent pas ou qu'elles n'en sont pas les patrons. Bien-sûr, elles essaient d'échapper à leur code de conduite et de ne pas l'appliquer en affirmant que ce sont leurs sous-traitants qui devraient respecter la législation du travail de leur propre pays. Nous avons dit aux marques qu'elles pouvaient agir en faisant pression sur leurs fournisseurs. Cela nous a également donné la possibilité d'exercer notre liberté d'association et de négociation collective, avec un impact positif sur les relations de travail dans les usines. Désormais, nous pouvons organiser des réunions à l'intérieur ou à proximité de l'usine pendant les pauses déjeuner afin d'expliquer ce pour quoi nous luttons, ce qui se trouve dans la convention et ce qui a été discuté avec les industriels et les marques. Cela a renforcé l'activité du syndicat et entraîné un processus à la fois très démocratique et intéressant.

Nous avons également inclus d'autres aspects dans la Convention collective de travail (CCT), comme le fait d'avoir des réunions régulières et nous avons fait en sorte que les membres du comité syndical soient payés pour participer aux activités syndicales en dehors des usines. Nous tenons des réunions mensuelles pour évaluer la mise en œuvre de la convention et régler les problèmes avec la direction. Nous avons également demandé le paiement des salaires impayés pour les trois années écoulées depuis que la publication du rapport du WRC a démontré qu'ils nous sous-payaient. Finalement, nous avons obtenu deux mois d'impayés. Dans deux usines, la somme calculée comme salaire rétroactif pour les travailleurs atteignait trois millions de gourdes. Nous n'avons pas obtenu les trois années escomptées mais ne sommes pas repartis les mains vides. L'argent sera versé au syndicat qui décidera de le distribuer ou de l'utiliser pour des activités qui profiteront à tous les travailleurs. Par exemple, chez Codevi, le syndicat a donné une partie de l'argent aux travailleurs et les membres des comités s'assurent que les travailleurs disposent

dorénavant d'un lieu de réunion et d'un bureau avec tout le matériel nécessaire. Le syndicat a aussi utilisé cet argent pour acheter des biens de consommation et des marchandises comme des aliments proposés aux travailleurs à un moindre prix.

Depuis 2013, nous avons signé des CCT dans huit usines sous la contrainte des trois marques Hanesbrands, Gildan Activewear et Fruit of the Loom et nous comptons bien poursuivre sur cette lancée. Ces huit usines qui emploient 7000 à 8000 travailleurs (sur un total de 28 usines et d'environ 40.000 travailleurs du textile en Haïti) produisent principalement des T-shirts. Il s'agit pour nous d'une victoire importante car elle amène de la reconnaissance au syndicat et nous place dans une position plus favorable pour aborder beaucoup de sujets, pas seulement avec les marques mais aussi avec les propriétaires haïtiens des usines. Côté financier, étant donné l'augmentation du coût de la vie et la dévaluation de notre devise, ce n'est finalement qu'une petite amélioration. »

Pour terminer, aimeriez-vous ajouter autre chose ou parler d'un autre point important concernant le salaire vital ?

« Oui, la pression des consommateurs, plus particulièrement celle des étudiants dont les marques ont vraiment peur. Il est très important que les consommateurs sachent que signer une pétition ou une lettre destinée aux marques constitue un soutien important, en plus de la contribution d'organisations telle que la CCC ou le WRC et les travaux de recherche que nous pouvons utiliser pour continuer notre lutte. Mais bien-sûr, il faut aussi un syndicat qui s'engage dans ce combat. On peut publier autant de recherches que l'on veut, si les syndicats ne s'emparent pas de ces questions dans leurs luttes alors rien ne se passera. Les syndicats, les organisations de solidarité internationale et les consommateurs forment ainsi un triangle dont les trois côtés doivent coopérer pour faire bouger les choses et obtenir des résultats. C'est petit mais c'est du concret. »

Jenneke Arens est bénévole au Bureau international de la Clean Clothes Campaign aux Pays-Bas.

LIVING
WAGE
NOW

FORUM

**UN SALAIRE VITAL POUR TOUS
LES TRAVAILLEURS DE L'HABILLEMENT
DU DISCOURS À L'ACTION**

**12-13-14 OCTOBRE 2015
@ BRUXELLES**

**PROGRAMME ET INSCRIPTION :
WWW.LIVINGWAGENOW.EU/FR/FORUM**

Témoignages, débats,
ateliers, expos, concert,
ciné-débat...

Avec des travailleurs
du monde entier, des
marques, des politiques,
des experts et la

**Clean
Clothes
Campaign**

ORGANISÉ PAR



AVEC LE SOUTIEN FINANCIER DE



Peut-on gagner un salaire vital dans le secteur de la mode en Italie ?

texte *Francesco Gesualdi & Deborah Lucchetti* illustration *Juan Pablo Baene*

Chantres de la mondialisation, les grandes marques passent commande d'un coin à l'autre de la planète en quête notamment de coûts de main-d'œuvre toujours plus bas. C'est une nouvelle donne pour les syndicats et les organisations de défense des travailleurs dans le secteur de l'habillement. En Asie, certains d'entre eux ont développé une plate-forme pour identifier les salaires minimums à appliquer dans tous les pays et développer une stratégie afin de mettre un terme à la dégradation des salaires. Au départ, cette lutte semblait concerner essentiellement les pays nouvellement industrialisés mais force est de constater aujourd'hui que la question du paiement d'un salaire vital aux travailleurs gagne en importance dans les pays traditionnellement industrialisés. C'est pourquoi, en 2014, la « Campagna Abiti Puliti », la composante italienne de la Clean Clothes Campaign, a décidé de lancer une étude sur les conditions salariales dans la production de vêtements et de chaussures en Italie en vue de savoir si le pays fait face à un problème au niveau du salaire vital.

Les résultats des recherches menées en Vénétie, en Toscane et en Campanie avec l'aide de l'Université de Padoue ont été publiés sous le titre « **Peut-on gagner un salaire vital dans le secteur de la mode en Italie ?** ». L'étude effectuée au sein des usines italiennes de confection de chaussures et d'habillement montre que la concurrence avec l'Europe de l'Est et l'Asie entraîne les salaires et les conditions de travail à la baisse. Les conditions de production italiennes se dégradent aussi sous l'influence des ateliers de misère et reculent suite à la recrudescence, en Italie, du travail clandestin, des niveaux de rémunération bas et de la prestation d'heures supplémentaires. Selon cette enquête, de grandes marques parmi lesquelles Louis Vuitton,

Armani, Prada et Dior n'hésitent pas à racheter d'anciennes usines forcées de fermer à cause de la concurrence de zones de production meilleur marché dans les pays anciennement socialistes et en Turquie, dans l'attente que ces sites de production entrent un jour dans la course aux bas salaires et aux conditions de travail médiocres.

Les entretiens avec les travailleurs italiens menés dans le cadre de cette recherche ont révélé qu'avec les niveaux actuels de rémunération, la majorité des travailleurs parvient à mener une existence acceptable uniquement s'ils sont propriétaires de leur domicile, sans emprunt à rembourser, mais qu'ils sont dans l'incapacité d'épargner pour faire face aux imprévus. Les facteurs cruciaux pour augmenter le revenu, en particulier au sein des ménages au revenu unique composés de deux adultes et d'un ou deux enfants, sont la prestation d'heures supplémentaires (quand c'est possible, ce sont même les travailleurs qui demandent des paiements non déclarés afin d'obtenir la somme dans sa totalité, sans payer de contributions à la sécurité sociale) et l'aide de proches. Les sacrifices les plus ordinaires rapportés par les travailleurs pour s'assurer que leur famille tienne le coup jusqu'à la fin du mois ont trait aux vacances et aux dépenses pour la culture et les loisirs, ainsi qu'aux examens et aux traitements médicaux. Les entretiens ont aussi montré qu'il est devenu de plus en plus commun ces dernières années que les travailleurs confrontés à des dépenses inattendues et élevées pour la rénovation de leur logement ou un traitement médical (essentiellement en dentisterie) demandent des avances en liquide au fonds d'assurance sociale complémentaire *Previmoda* ou à d'autres fonds similaires du secteur rassemblant les bénéfices liés au fonds d'indemnités de départ des employés.



Je gagne 50 euros par jour, soit environ 1.000 euros par mois. Mais si je travaille un samedi matin, je touche 50 euros pour une demi journée. En tout cas, je suis engagé selon un contrat à durée déterminée et à temps partiel mais dans les faits je travaille à plein temps pour cette entreprise depuis six ans, comme si j'avais un contrat à durée indéterminée. Les gens qui travaillent pour une seule usine touchent généralement autour de 850 euros par mois, même si la paye varie selon les compétences et l'âge : plus vous êtes jeune et moins ils vous pensent expérimenté, moins vous serez payé. (...)

Dans ce secteur, trois-quarts des travailleurs engagés selon un contrat à durée indéterminée ne perçoivent jamais les montants mentionnés sur leur fiche de salaire, soit parce qu'ils reçoivent moins, soit parce qu'ils touchent plus grâce à des paiements non déclarés. Ici, certains travailleurs, en particulier les plus jeunes, ne peuvent pas déchiffrer leur fiche de paie, confondent les montants bruts et nets, ignorent si les congés non pris sont payés etc. En fait, ils ne savent tout simplement pas ce qu'est une fiche de salaire, quand on la reçoit et comment la comprendre. Dans ce secteur, il reste encore des travailleurs, surtout des jeunes inexpérimentés, et je parle d'Italiens, qui gagnent à peine 15 € (non déclarés) par jour.

(découpeur de chaussures, région de Naples, 2013)

Photo-reportage

Lutte pour un salaire vital au Cambodge

Depuis 2013, les travailleurs cambodgiens se mobilisent pour une augmentation du salaire minimum en vue d'engranger des progrès cruciaux sur la voie d'un salaire vital. Le salaire mensuel minimum fin 2015, convenu en janvier de cette année s'élève à 128 US\$. Le Conseil National des Salaires devrait prochainement annoncer un nouveau montant de salaire minimum prenant effet en janvier 2016. Les syndicats indépendants demandent une hausse considérable du salaire minimum car le montant actuel est encore bien loin d'un salaire vital. La lutte pour un salaire vital au Cambodge fera l'objet d'intenses discussions au Forum « Living Wage Now » en octobre 2015.

En septembre 2014, environ 120.000 travailleurs de 150 usines du pays ont rejoint la campagne pour un salaire mensuel minimum de 177 US\$ dans le secteur de l'habillement. Des milliers de travailleurs de l'habillement sont sortis des usines pendant le temps de midi pour manifester, chanter et tracter devant les sites de production. Finalement, le Comité consultatif en charge du travail a approuvé que le salaire minimum passe de 100 US\$ à 123 US\$ et le gouvernement a décidé de fournir 5 US\$ supplémentaires, portant le salaire minimum à 128 US\$ par mois.

texte CCC photos Heather Stilwell





L'industrie de l'habillement en Pologne

texte Anna Paluszek photo Buy Responsibly Foundation



La Fondation Buy Responsibly vient de publier un rapport sur les salaires et les conditions de travail dans le secteur de l'habillement en Pologne. Le rapport met en lumière la situation difficile des travailleurs de cette industrie. Il s'agit d'un secteur très fragmenté, caractérisé par de bas salaires, des conditions de travail difficiles, une insécurité d'emploi et une faible syndicalisation. Dans certaines usines, les travailleurs, majoritairement des femmes, se sentent exploités et intimidés. Mais les entretiens avec les employés menés dans le cadre de ce rapport montrent qu'il y a aussi des usines aux salaires relativement élevés qui proposent des conditions décentes.

L'industrie de l'habillement relève d'une longue tradition en Pologne mais au cours de la transformation économique et du processus de privatisation de ces 20 dernières années, son ampleur et son importance ont progressivement diminué. Cette situation trouve son origine dans l'application presque généralisée du système de « perfectionnement passif » qui consiste à ne réaliser en Pologne que la confection sur base de modèles, de matériaux et parfois de machines procurés par des entreprises étrangères. À l'heure actuelle, la production de perfectionnement passif pour les marques occidentales constitue toujours la majorité des exportations. L'Allemagne demeure le partenaire de commerce extérieur le plus important de la Pologne, suivie des Pays-Bas, de la Russie, de l'Autriche et de la République tchèque.

Parallèlement à la transformation économique, le niveau de syndicalisation est passé de 80% à 14% des travailleurs. Cette tendance générale est même encore plus marquée dans l'industrie de l'habillement. Ce faible niveau de syndicalisation crée un déséquilibre des rapports de force et influence les conditions de travail.

En 2013, le secteur de la confection employait 97.200 travailleurs et produisait pour 9,7 milliards de zlotys, soit 0,8% de la valeur totale de l'industrie polonaise. Il s'agit d'un déclin important par rapport à l'année 2005, où cette contribution représentait 1,3%, selon les données de l'Office Central des Statistiques polonaises.

L'industrie du textile et de l'habillement en Pologne occupe une position forte au sein de l'Union européenne, se classant au 8ème rang en termes de volumes de ventes, au 3ème en termes d'emploi et au 2ème au niveau du nombre d'entreprises, selon les données du Ministère de l'économie. Environ 86% des producteurs de vêtements sont considérés comme des petites entreprises employant moins de 50 personnes. Étant donné le niveau de compétence élevé et la proximité des marchés de vente, les usines polonaises de l'habillement sont encore engagées pour confectionner des vêtements de qualité supérieure pour des marques étrangères. Les acheteurs incluent Hugo Boss, Burberry, Puma, Campus, Levi's, s.Olivier, Disney, Kenzo, Escada, Diesel, Decathlon, Lee Cooper, Mustang, KappAhl, Promod, Bon Prix et Simple. Les entreprises polonaises actives dans le secteur de la mode qui produisent sur place sont Vistula, Wólczanka et Reserved.

Situation salariale

Malgré la renommée des acheteurs, l'emploi dans l'industrie de l'habillement entraîne davantage de pauvreté qu'il n'en soulage. La plupart des travailleurs du secteur gagnent à peine le salaire minimum légal, fixé en Pologne à 312 euros nets au 1er janvier 2015, alors que le minimum de subsistance pour une famille de quatre personnes a été évalué à 825,48 euros par l'Institut du travail et des affaires sociales polonaises. Le salaire minimum légal représente 30% du salaire vital estimé.

Les maigres salaires des femmes dans l'industrie de l'habillement s'expliquent aussi par des discriminations de genre. Selon le rapport de l'Office Central des Statistiques intitulé « Les femmes et les hommes sur le marché du travail », la rémunération moyenne des femmes dans l'industrie et l'artisanat représentait 66,3% de la rémunération moyenne des hommes. Ce rapport montre aussi que dans le secteur manufacturier, les travailleuses dont le salaire est inférieur au seuil de pauvreté calculé pour une famille, sont plus nombreuses que les hommes.

Constats suite aux recherches de terrain

De janvier à mai 2015, 14 travailleurs provenant de quatre usines ont participé à la recherche sur les salaires de Buy Responsibly. Selon ces travailleurs, les acheteurs des usines concernées incluent Hugo Boss, Levi's et Vistula (marque polonaise).

Alors que les travailleurs interrogés chez le fournisseur d'Hugo Boss gagnaient environ 315 euros nets y compris le paiement des heures supplémentaires, soit moins que le salaire minimum légal, ceux du fournisseur de Levi's touchaient entre 412 et 605 euros nets, soit une somme supérieure au seuil de pauvreté.

L'attitude généralisée des directions se concentrant sur les « réductions de coûts » combinées à une « efficacité accrue » entraîne une augmentation de la pression exercée sur les employés pour qu'ils travaillent encore plus dur en échange de salaires encore plus bas. Les recherches en Pologne montrent que, comme dans d'autres pays étudiés par la CCC, il existe un fossé dramatique entre le salaire minimum

légal et le minimum vital estimé. Les travailleurs de l'habillement y sont essentiellement des femmes, souvent mères célibataires ou seules à toucher un salaire, ce qui implique que les bas salaires de l'industrie polonaise de l'habillement constituent souvent la totalité du revenu familial.

En Pologne comme dans d'autres pays, lorsqu'une travailleuse ne gagne pas assez pour vivre :

- Elle économise en « se limitant dans tous les domaines » et en restreignant ses propres besoins.
- Elle cultive un potager et conserve les aliments.
- Elle ne satisfait pas des besoins d'un niveau prétendument plus élevé, comme les loisirs ou les vacances. Il ne s'agit pas tant de partir en voyage mais de pouvoir vraiment se reposer sans avoir à assumer son autre travail non-rémunéré à domicile (cuisine, élevage, couture).
- Elle preste des heures supplémentaires pour augmenter son salaire.
- Elle accepte de recevoir une partie de sa paie (heures supplémentaires, travail dominical) « sous la table ».

Le manque d'opposition ou de protestation peut s'expliquer par un sentiment d'isolement. C'est ce que soulignent les personnes interrogées quand on les questionne sur les changements possibles. L'absence de leadership, de soutien, de structures de dialogue ou d'une véritable représentation contribue au sentiment d'abandon. C'est pourquoi il est si important que la question des droits des couturières polonaises fasse désormais l'objet d'un débat public.

Le Dr. Anna Paluszek est gestionnaire des connaissances à la Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie / Fondation Buy Responsibly en Pologne

Le pull d'Anna et son trou béant

Défaut de salaire vital





L'air se rafraîchit. L'hiver vient, et pas seulement pour les fans de la série télévisée « Game of Thrones ». Anna retourne sa garde-robe et constate qu'il lui faut un nouveau pull-over. Bien à l'abri sous une couverture dans son divan, son ordinateur posé sur les cuisses, elle tape l'adresse de sa boutique en ligne préférée et cherche un pull bleu bien confortable pour les froides journées à venir.

Quelques jours plus tard, un colis arrive pour Anna. Elle attend de pied ferme son nouveau et confortable pull bleu. Elle s'empresse d'ouvrir le colis et d'en sortir le pull-over. Mais il a un défaut. Il lui manque quelque chose. À vrai dire, il manque plus de la moitié du pull. Un trou béant trône au milieu du pull-over. Que feriez-vous si vous receviez un colis contenant un pull dans cet état ? Si c'est un défaut de fabrication, vous le renverriez, n'est-ce pas ? En fait, tous les vêtements que nous achetons ont un défaut de fabrication, même s'il n'est pas aussi évident qu'un trou béant dans un pull-over. Ce trou béant n'est autre que le salaire des travailleurs qui ont confectionné le vêtement. Dans la majorité des cas, plus de la moitié de leur paie manque à l'appel sur leur fiche de salaire pour avoir une vie décente. VOILÀ le défaut de fabrication de presque tous nos vêtements. Malheureusement, il n'est ni visible ni puant, sinon les rues commerçantes sentiraient la décharge publique.

La Clean Clothes Campaign a lancé le site web « Living Wage Now » pour révéler ce défaut de fabrication invisible, invitant les consommateurs de toute l'Europe à renvoyer symboliquement un vêtement aux marques de mode et de sport. Une façon de plaider en faveur d'un salaire vital pour tous les travailleurs de l'habillement. Au centre de Bruxelles, des personnes ont enlevé leur T-shirt en criant « Living Wage Now ». À Gand, les passants d'une fashion street ont été invités à déposer leur vêtement sur un grand tas prêt à être retourné aux marques en raison d'un défaut de salaire vital. Un « préposé aux retours » apposait d'énormes tampons sur le ticket de renvoi. Quel était au juste le problème de ces vêtements ? Leur odeur ? Des trous ? Non ! Il s'agissait du défaut de salaire vital !

Plus de 120.000 personnes en Europe ont participé à l'initiative de la Clean Clothes Campaign en signant l'Appel pour un salaire vital comprenant la déclaration suivante : « Je renvoie ce vêtement pour défaut de fabrication et j'exige un salaire vital maintenant pour celle ou celui qui l'a fabriqué ! »

Michaela Königshofer est coordinatrice de projet auprès de la Clean Clothes Campaign en Autriche, Südwind.

L'Alliance *Asia Floor Wage*

texte Tanne de Goei & Carole Crabbé

Au cours des dix dernières années, la lutte pour un salaire vital a connu de nouvelles évolutions au sein du mouvement ouvrier, tant et si bien que des voix se sont élevées pour réclamer un salaire minimum régional asiatique dans le secteur de l'habillement. Cette revendication a commencé à prendre forme en 2005 parmi les organisations asiatiques de travailleurs. Avec comme résultat l'établissement d'une méthode de calcul et la fixation d'un plancher salarial transfrontalier dans le secteur de l'habillement, qualifié de salaire plancher asiatique ou Asia Floor Wage.

L'industrie du textile en Asie a créé des millions d'emplois et constitué l'un des principaux moteurs de croissance économique dans la région. Toutefois, cette croissance rapide a un prix, et ce sont les femmes et les hommes qui confectionnent les vêtements qui le paient. Il faut que tous les travailleurs de l'habillement en Asie bénéficient d'une augmentation salariale pour pouvoir subvenir à leurs besoins fondamentaux et à ceux de leurs familles, notamment en termes de logement, d'alimentation, d'éducation et de soins de santé. Ce combat est entré dans une nouvelle phase le 7 octobre 2009, lors de la Journée mondiale du travail décent, avec le lancement public de la campagne « Asia Floor Wage »

(AFW) menée par une alliance internationale de syndicats et de militants pour les droits des travailleurs. Lors de cette deuxième phase, les revendications de l'Alliance ont été l'objet de nombreuses discussions avec les marques, les différentes parties prenantes et les institutions internationales afin de jeter les bases d'une légitimation progressive de la crédibilité de l'AFW. Dans le cadre de ce processus et pour faire avancer la campagne, l'AFWA a organisé entre 2011 et 2014 une série de Tribunaux nationaux des peuples sur le thème du salaire vital pour les ouvriers de l'industrie asiatique de l'habillement avec la collaboration du Tribunal permanent des peuples.

L'« Asia Floor Wage » propose pour toute l'Asie un salaire qui permette aux travailleurs de l'habillement de vivre décemment. Sur la base de certains facteurs communs, notamment le nombre de membres de la famille à entretenir, les besoins alimentaires de base du travailleur et des personnes qui dépendent de lui ainsi que d'autres besoins fondamentaux comme les soins de santé et l'éducation, l'« Asia Floor Wage » représente la somme minimale indispensable constituant un salaire vital.

Nous nous sommes entretenus avec Ashim Roy de « New Trade Union Initiative » (nouvelle initiative syndicale) en Inde, l'un des membres du Comité de pilotage de l'AFWA.

Quels sont les principaux résultats engrangés par l'AFWA ?

« Tout d'abord, les salaires du secteur de l'habillement n'avaient encore jamais fait l'objet d'un débat au niveau mondial, en tant que problème spécifique du secteur. Aujourd'hui, la question des salaires est devenue une préoccupation mondiale du mouvement de défense des droits des travailleurs. Deuxièmement, en chiffrant le salaire vital, nous avons mis fin à l'idée que le salaire minimum de ces pays était pratiquement égal à un salaire vital. Ce n'était absolument pas le cas. Cela a eu pour conséquence d'attirer l'attention sur le rapport entre le salaire minimum et le salaire vital, ainsi que sur les conditions requises pour un salaire vital décent dans les pays asiatiques. Les syndicats cambodgiens déploient ainsi d'énormes efforts pour passer d'un salaire minimum

à un salaire vital. Une initiative de plusieurs parties prenantes a également permis d'élever l'AFW au rang de référence grâce à la publication de chiffres précis faisant apparaître clairement l'écart entre le salaire minimum et le salaire vital. »

Quelles leçons pouvons-nous tirer des combats pour un salaire vital ?

« Le facteur le plus important réside dans l'alliance fondamentale entre les syndicats et les organisations sociales liées à la thématique du travail, comme les associations de femmes et de migrants. Il convient ensuite de se fixer un objectif clair. Le salaire vital est crucial parce que les ouvriers ont conscience de son rôle. La liberté d'association est un concept important mais le salaire est une réalité de tous les jours. »

Suite aux sessions du Tribunal national des peuples et à la concertation au sein de l'ABBG (Asia Brand Bargaining Group, un groupe de syndicats du Cambodge, d'Inde, d'Indonésie et du Sri Lanka qui se dote d'une stratégie commune de négociation avec les marques), quelles sont les recommandations essentielles de l'AFWA pour renforcer le droit de tout être humain à un salaire vital ?

« Les Tribunaux ont été un moyen important de légitimer le concept de salaire vital et ont par ailleurs contribué au développement de l'Alliance dans différents pays en vue de mener des négociations. Des relations intenses entre les syndicats et les différentes marques sont nécessaires pour développer un pouvoir de négociation, c'est le rôle de l'ABBG. De plus, il

Le premier TNP de la série, le Tribunal sur le salaire vital minimum et les conditions de travail décentes en tant que droits humains fondamentaux, s'est tenu à Colombo, au Sri Lanka, du 27 au 30 mars 2011. Il a été suivi par le Tribunal des peuples sur le salaire vital en tant que droit fondamental des travailleurs cambodgiens de l'habillement, qui s'est tenu à Phnom Penh, au Cambodge, du 5 au 8 février 2012. Ensuite, le Tribunal national des peuples sur le salaire vital en tant que droit fondamental des travailleurs indiens de l'habillement s'est tenu à Bangalore, du 22 au 25 novembre 2012, comme aboutissement des audiences locales dans deux des régions où la majeure partie de la production se déroule, à savoir la région de la capitale nationale de Delhi et Bangalore, dans l'État de Karnataka. Enfin, le Tribunal indonésien des peuples sur un salaire vital et des conditions de travail décentes pour les travailleurs de l'habillement en tant que droits fondamentaux, s'est tenu à Jakarta (Indonésie) du 21 au 24 juin 2014.

est important de disposer d'un mouvement national fort. Nous avons tiré les leçons de ce processus, ce fut très utile et cela nous a aidé à transformer le mouvement pour un salaire vital en mouvement social. »

Quelles sont les prochaines étapes ?

« Nous formons des coalitions syndicales solides au niveau de la base entre des usines fournissant des marques spécifiques. En vue de créer un réel pouvoir de négociation, nous suivons deux approches. Tout d'abord, une campagne au niveau national et un cadre de négociation pour tous les fournisseurs par pays. Ensuite, nous voulons cibler les marques pour les responsabiliser. Une campagne en Europe pour un salaire vital peut venir renforcer et compléter les campagnes nationales. »

Quels types de mécanismes et d'instruments doivent être développés pour garantir que ce droit humain est mis en œuvre et respecté par les gouvernements et les entreprises ?

« L'OCDE devrait par exemple identifier à l'attention des entreprises une guidance appropriée sur la diligence raisonnable et les droits humains. C'est crucial pour s'assurer que les pays qui hébergent les grandes marques de l'habillement prennent aussi leurs responsabilités face aux actions et aux impacts négatifs de ces entreprises dans les pays de production. La mise en œuvre des principes directeurs des Nations Unies et ceux de l'OCDE sur la diligence raisonnable constitue un mécanisme important contribuant au respect des obligations en matière de droits de l'homme. »

« J'ai été contrainte de me marier sur le tard parce qu'avec mon salaire de misère, je pouvais à peine subvenir à mes propres besoins fondamentaux [...]. [Aujourd'hui], je n'arrive pas à mener une vie de famille normale avec mon mari et mon enfant, tout simplement parce que je ne gagne pas assez. [...] Je vis séparée d'eux [car garder mon enfant avec moi me reviendrait trop cher]. Je peux à peine contribuer à l'alimentation de ma fille, qui va grandir sans sa mère parce que je ne gagne pas suffisamment. »

Dammika, 39 ans, originaire de Walapane, à 300 kilomètres de Colombo, au Sri Lanka, travaille depuis 19 ans dans l'industrie de l'habillement de la zone franche d'exportation de Katunayake, lors de son témoignage au Tribunal des peuples au Sri Lanka en 2011 à Colombo.



Accords exécutoires engageant les marques

Amener marques et enseignes autour
de la table et les y garder.

texte *Christa Luginbühl & Ineke Zeldenrust* illustration *Juan Pablo Baene*

Le 24 avril 2013, l'effondrement de l'immeuble du Rana Plaza au Bangladesh provoque la mort de 1.138 personnes et fait plus de 2.000 blessés. Les conditions de travail dangereuses et asservissantes au sein des usines se retrouvent à la Une de tous les médias, comme jamais auparavant. L'énorme pression publique facilite alors l'avènement d'une nouvelle génération d'accords juridiquement contraignants : l'Accord sur la prévention des incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh voit le jour, inspiré par l'expérience du Protocole en Indonésie.

Les engagements volontaires en matière de responsabilité sociale des entreprises ainsi que les formes traditionnelles de réglementation gouvernementale n'ont pas abouti à des changements durables dans le domaine des droits des travailleurs et de leurs conditions de travail. Il faut donc recourir à d'autres

stratégies permettant une prise en compte concrète des droits fondamentaux des travailleurs tout au long des filières d'approvisionnement. A ce propos, on peut notamment épingleur une des stratégies du mouvement international des travailleurs, à savoir la négociation explicite d'accords exécutoires avec les marques et distributeurs d'habillement.

Ces accords ont le potentiel d'instaurer des mécanismes institutionnels essentiels pour lutter contre les violations des droits des travailleurs au sein de filières d'approvisionnement, tenant compte de l'évolution et de la négociation de la relation capital/travail au 21ème siècle. Citons en exemple l'Accord sur la prévention des incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh ('l'Accord') et le Protocole pour la liberté d'association en Indonésie ('le Protocole').

L'Accord a été signé par plus de 200 marques et distributeurs internationaux d'habillement, deux syndicats internationaux et quatre fédérations syndicales bangladaises avec quatre organisations de défense des droits des travailleurs pour témoins. Il définit le cadre d'un programme exhaustif comprenant des inspections indépendantes et transparentes, des formations dans le domaine de la santé et de la sécurité et le renforcement des travailleurs, des actions pour remédier aux risques de santé et de sécurité assorties d'un calendrier précis et d'un soutien financier ainsi que de véritables répercussions pour les fournisseurs qui refuseraient de s'y conformer. L'Accord a reçu l'appui, entre autres, du Secrétaire général des Nations Unies, de l'Organisation internationale du travail et de l'Organisation de coopération et de développement économique.

Le Protocole a été négocié entre cinq syndicats indonésiens, des fabricants de vêtements de sport et des marques internationales de vêtements de sport. Ce protocole fournit aux entreprises des directives pratiques garantissant aux travailleurs en Indonésie la capacité de s'organiser et de mener des négociations collectives pour obtenir de meilleures conditions de travail. Ces mécanismes ont pour but de résoudre durablement des litiges en matière de liberté d'association et de renforcer les dialogues constructifs entre les représentants des travailleurs et la direction des usines. Ce protocole assure notamment aux syndicats le droit de diffuser des informations à leurs membres, de tenir des réunions syndicales sur le lieu de travail, de disposer d'un local syndical au sein de l'usine, de percevoir des cotisations syndicales, etc. Ce protocole instaure également un comité national de surveillance et des processus de résolution des litiges.

Éléments clés des accords exécutoires engageant les marques

Sur la base des expériences de l'Accord et du Protocole, on peut dégager cinq éléments clés à inclure dans tout accord exécutoire engageant des marques (EBA pour Enforceable Brand Agreement) afin d'obtenir des résultats tangibles :

1. L'accord est négocié, mis en œuvre et signé par au moins une marque ou un distributeur et des syndicaux établis sur place, de préférence impliqués dans des fédérations syndicales internationales.

Un EBA se distingue d'un accord habituel entre travailleurs et direction ou de conventions collectives car il est négocié avec les entreprises (marques et distributeurs) qui commandent des marchandises à l'usine en question, mais n'emploient pas directement les travailleurs concernés. En tant qu'acheteurs, ces entreprises sont responsables des conditions de travail dans lesquelles leurs produits sont fabriqués et par conséquent elles sont également responsables des droits des travailleurs tout au long de leur filière d'approvisionnement. Les employeurs pourraient également constituer l'une des parties prenantes d'un EBA (ce qui est le cas pour le Protocole mais pas pour l'Accord, par exemple).

La représentation syndicale est essentielle afin de garantir la représentation démocratique des travailleurs. Néanmoins, le niveau syndical (par exemple, échelon du lieu de travail, sectoriel, national ou international) qui devra représenter les travailleurs dans les négociations, la mise en œuvre et la surveillance de l'accord sera différent selon le contexte national, en tenant compte également des éventuelles restrictions légales.

2. L'accord s'applique au niveau du lieu du travail, sur un ou plusieurs lieu(x) de travail exploité(s) par les fournisseurs de la marque ou du distributeur signataire, ce qui permet de traiter les causes fondamentales des violations des droits des travailleurs, selon le contexte local.

Ce qui différencie ces modalités d'autres accords (y compris les accords-cadres internationaux) est que, tout en pouvant inclure « des cadres de principe », les EBA énoncent un accord négocié dans les détails, assorti d'un calendrier précis visant à traiter une question spécifique sur des lieux de travail spécifiques dans la filière d'approvisionnement de la marque/des marques signataire(s).

Ces accords traitent d'une cause fondamentale pertinente dans le contexte local. Ils visent à résoudre un problème existant en s'attaquant à ses causes profondes, plutôt que d'aborder tout un ensemble de problématiques différentes. Par exemple, l'Accord

« L'accord doit promouvoir le renforcement des organisations dirigées par les travailleurs. »

au Bangladesh traite de la santé et de la sécurité des travailleurs alors que le Protocole en Indonésie porte sur la liberté d'association.

3. L'accord est transparent, exécutoire, applicable et assorti de mécanismes garantissant la prise de mesures par les signataires.

Les accords doivent être exécutoires dans le sens où ils soutiennent la capacité des syndicats locaux à pousser les marques signataires à prendre des mesures plus rapidement et/ou plus concrètement que si l'accord n'existait pas. Cela requiert la présence de clauses rendant l'accord contraignant et permettant une réparation par voie judiciaire. Les mécanismes exécutoires peuvent inclure : le contrôle et l'arbitrage dans le champ d'application de l'accord ou par une tierce partie neutre. On peut aussi y définir différentes modalités de règlement des litiges, notamment des arbitrages contraignants ou d'autres formes de recours judiciaires (au niveau national ou extraterritorial). Pour que l'accord soit exécutoire et applicable, il doit expliciter dans les détails les rôles et les responsabilités des signataires.

Une attention publique permanente peut grandement contribuer à l'exécution véritable de l'accord (voir le point 5). Des rapports périodiques de conformité portés à l'attention du public constituent une condition préalable à cette mise en œuvre concrète. Un niveau élevé de transparence améliore la possibilité pour les travailleurs et le public d'examiner la situation de près et de formuler des plaintes lorsque les dispositions de l'accord sont violées.

4. L'accord renforce l'autonomie des travailleurs et de leurs organisations.

L'accord doit promouvoir le renforcement des organisations dirigées par les travailleurs. Pour qu'il contribue réellement à cette émancipation, les travailleurs et le syndicat local doivent se l'approprier et jouer un rôle central dans son application et son exécution.

Par conséquent, l'accord devrait idéalement aussi contribuer à accroître l'espace politique des syndicats locaux.

5. Les accords sont soutenus par une large alliance composée de syndicats internationaux et d'autres organisations de défense des droits des travailleurs dans une multiplicité de pays. Ce soutien est garant de leur visibilité, d'une capacité accrue de négociation, d'une possibilité de mener des campagnes publiques et in fine de la mise en œuvre et de l'exécution de tels accords.

L'expérience de l'Accord et du Protocole démontre que la cohésion du mouvement des travailleurs est un élément crucial pour pousser les marques à signer les accords. Ces accords ont été négociés par des syndicats et soutenus par une large alliance rassemblant des syndicats et des groupes de défense des droits des travailleurs dans une multiplicité de pays. Finalement, ils ont été signés par les syndicats au niveau national et/ou international, à la suite d'efforts de campagne soutenus offrant le levier nécessaire. Ainsi la Campagne PlayFair a créé les conditions propices à la négociation du Protocole, La mobilisation suite à l'effondrement du Rana Plaza a permis la signature de l'Accord.

Ces accords ne seront pas conclus ni concrétisés sans le soutien actif, spécifique et durable du mouvement de défense des droits des travailleurs. Ils nécessitent aussi que ce mouvement y investisse des ressources et renforce les capacités, notamment des syndicats locaux. Sans cela, tout gain apporté par un accord exécutoire perdrait en substance et le risque de récupération par les marques serait réel.

Christa Luginbühl est la coordinatrice de la Clean Clothes Campaign en Suisse et Ineke Zeldenrust est la coordinatrice internationale du Bureau international de la Clean Clothes Campaign.

Premier Mai 2015 à Hong Kong



Hong Kong, 1er Mai : Marche de l'Alliance pour l'Asia Floor Wage (Asie orientale) et de Globalization Monitor. Comme chaque année, nous nous sommes joints à la marche organisée par HKCTU, le seul syndicat autonome à Hong Kong. La marche de 3 heures, a rassemblé 3000 participants, de Chater Garden, au centre de Hong Kong, jusqu'aux bâtiments du gouvernement.

Une initiative à l'image de l'ambition européenne ?

texte Carole Crabbé photo achACT

2015 a été déclarée « Année européenne pour le développement ». Dans ce cadre, la Commission européenne souhaite lancer une initiative-phare de l'UE pour promouvoir la gestion responsable de la filière d'approvisionnement en vêtements. Parmi d'autres parties prenantes, la Clean Clothes Campaign (CCC) a contribué à l'identification de ce que pourrait être cette initiative-phare et a participé à deux rencontres informelles convoquées par la Commission.

Fin 2014, la Commission européenne tente de répondre aux préoccupations et aux attentes des citoyens en termes de droits des travailleurs du secteur de l'habillement. Les circonstances et le bilan humain de l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh ne peut rester sans réponse. La Commission européenne annonce alors le lancement d'une Initiative-phare pour une gestion responsable de la filière d'approvisionnement en vêtements menée par la Direction Générale du Développement et de la Coopération (DG DEVCO). La Commission veut promouvoir le développement durable du secteur et notamment la sécurité au travail, un salaire vital, le respect des droits collectifs et aussi une compétitivité durable des entreprises européennes donneuses d'ordre. Pour identifier le contenu de cette initiative, la Commission consulte des représentants de l'industrie et de la distribution, des syndicats, des ONG et des organisations de défense des droits des travailleurs, notamment la CCC.

La CCC répond à l'invitation et fonde sa contribution sur la conviction forte qu'une action positive de l'UE dans ce domaine se doit d'offrir des solutions réelles et pérennes aux travailleurs tués, blessés ou vivant dans la précarité et dont les droits sont actuellement bafoués. La CCC construit sa proposition autour de la création d'un poste de médiateur indépendant, ou plus précisément d'ombudsman, dont le travail doit être soutenu par des ressources suffisantes ainsi que par un cadre législatif approprié et une plus grande cohérence des politiques mises en œuvre par les DG concernées (comme les DG du Commerce et de l'Emploi, par exemple). Pour la CCC, cet ombudsman devrait recevoir un mandat clair afin de mener des enquêtes sur des cas présumés de violation, fournir des réponses concrètes à des problèmes concrets - tels que l'indemnisation des victimes d'accidents industriels - et entreprendre les démarches nécessaires à l'élaboration d'un cadre régulateur garantissant notamment la traçabilité de la filière



d'approvisionnement, la mise en œuvre par les entreprises européennes de leur devoir de vigilance tout au long de leur filière d'approvisionnement ainsi que l'accès à la justice et à la remédiation pour les travailleurs dont les droits sont bafoués.

Responsabilité volontaire ou obligatoire ?

« La Responsabilité Sociale des Entreprises sur base volontaire peut porter ses fruits mais si tel n'est pas le cas, je suis prêt à aller plus loin » a déclaré Neven Mimica, le Commissaire européen en charge du Développement et de la Coopération internationale (tweet 1/10/2014). Comme l'a démontré à plus d'un titre l'effondrement du Rana Plaza, la responsabilité sociale des entreprises sur base volontaire ne permet pas de combattre l'exploitation des travailleurs du secteur. Ainsi, la CCC a dû batailler durant 25 mois, contribuer à construire un cadre, mobiliser, mener campagne, exercer des pressions sur les entreprises qui se fournissaient auprès du Rana Plaza pour que ces dernières participent suffisamment au Fonds d'indemnisation volontaire visant à couvrir les dommages subis par les 5000 ayants droit.

De plus, faute de réglementation européenne sur la traçabilité obligatoire des vêtements, la CCC n'a eu d'autre choix, pour identifier les marques et enseignes se fournissant au Rana Plaza, que de demander à ses partenaires de fouiller les décombres à la recherche d'étiquettes, immédiatement après l'effondrement. C'est indigne de l'Europe ! Le Parlement européen l'a bien compris. Dans une résolution votée à l'occasion du deuxième anniversaire de la catastrophe, il a appelé la Commission à mettre en place

des cadres contraignants pour garantir l'accès à un recours et à une indemnisation basée sur le besoin des victimes et la responsabilité des parties prenantes, et non sur « la réussite plus ou moins grande des groupes de soutien lorsqu'ils utilisent la technique du pilori ou de la bonne volonté des entreprises ».

Le Parlement européen estime également nécessaire de prévoir de nouvelles règles européennes pour créer une obligation légale de diligence raisonnable de la part des entreprises présentes dans l'UE qui s'approvisionnent dans des pays tiers, y compris des réglementations garantissant la traçabilité et la transparence.

Tandis qu'au début de la consultation des parties prenantes sur l'initiative-phare, la Commission européenne rejetait l'option de nouvelles mesures réglementaires, elle n'exclut désormais plus d'explorer cette piste si nécessaire. En prenant cette voie, la Commission écouterait les 94 % de citoyens qui s'expriment en faveur d'un renforcement des règles internationales pour que les entreprises améliorent les salaires et les conditions de travail (CSI, sondage d'opinion mondial 2014) et développerait un cadre compétitif plus juste reposant sur le respect des droits humains.

Représentant le plus grand marché de consommateurs au monde, l'Union européenne a la possibilité et le devoir d'agir dès aujourd'hui en devenant un champion à l'échelle mondiale d'une gestion responsable des filières d'approvisionnement qui garantisse le respect des droits de l'Homme.

Carole Crabbé – coordinatrice d'achACT (CCC Belgique francophone)

Colophon

La Clean Clothes Campaign travaille pour améliorer les conditions de travail et soutenir le renforcement des travailleurs de l'industrie mondiale de l'habillement. La CCC est présente dans 17 pays européens et se développe en un réseau de 250 organisations au niveau mondial.



Ce magazine a été réalisé dans le cadre du projet de la Clean Clothes Campaign « Living Wage empowering Workers » en collaboration avec le projet CCC « Living Wage Awareness Raising », tous deux financés par la Commission européenne.

Les contenus de cette publication relèvent de l'unique responsabilité de la Clean Clothes Campaign et ne peuvent en aucune façon être considérés comme reflétant les vues de l'Union Européenne ou de la Commission Européenne.

© Clean Clothes Campaign 2015 | Tous droits réservés. Cette publication fait l'objet d'un copyright mais peut être reproduite gratuitement et par tout procédé pour des usages de campagne, de plaidoyer ou de formation, à l'exclusion de la revente.

Coordination

Tanne de Goei
Maria Serban-Temisan

Comité éditorial

Carole Crabbé
May Wong
Linda Yanz

Edition anglaise

Alexandra Dowe

Traduction française

Sarah Weber

Traduction anglaise

Bart Plantenga

Contributeurs

Jenneke Arens
Carole Crabbé
Tanne de Goei
Michaela Königshofer
Deborah Lucchetti
Christa Luginbühl
Anna McMullen
Bettina Musiolek
Anna Paluszek
Francesco Verdolino
Ineke Zeldenrust

Graphisme

Zeppa. Graphic Design.
zeppa.nl

Illustration

Juan Pablo Baene
juanpablobaene.com

Impression

Drukkerij Raddraaier
raddraaier.nl

**Clean
Clothes
Campaign**

International Office 



cleanclothes.org