



Travailleuses dans l'industrie textile à Dhaka © Banque Asiatique de Développement

Made en enfer

La filière textile et l'éthique 21 mois après le drame du Rana Plaza

L'effondrement, le 24 avril 2013, des six étages de l'immeuble Rana Plaza dans un faubourg industriel de la ville de Dacca a coûté la vie à 1.138 ouvriers du textile bangladais, ensevelis sous des tonnes de gravats et de vêtements destinés au marché européen et américain. Cette catastrophe industrielle, la deuxième plus importante en Asie après Bhopal, a mis en évidence non seulement les vices de construction du bâtiment, mais aussi le nivellement par le bas qui caractérise la filière textile et qui a, cette fois, entraîné mort d'homme. Quelle est, 21 mois plus tard, la position des autorités, des entreprises, des syndicats et des ONG ? Le consommateur a-t-il des alternatives durables ?

Sécurité avant tout

Un an et demi après la catastrophe, les choses ont fort heureusement quelque peu changé au Bangladesh. Une *Alliance for Bangladesh Worker Safety* a été mise en place par 26 entreprises américaines. De leur côté, plus de 170 entreprises majoritairement européennes ont adhéré à l'Accord de prévention des incendies et de sécurité des bâtiments au Bangladesh (*Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*), auquel sont également associés le gouvernement bangladais, les syndicats, les ONG et l'Organisation internationale du travail (OIT). La contribution financière des entreprises du vêtement a permis d'accroître de 70 % le nombre d'inspections dans les usines. Plusieurs dizaines d'ateliers de couture et d'entreprises, jugés défectueux en matière de sécurité, ont ainsi effectivement dû fermer leurs portes. Enfin, la liberté syndicale est mieux respectée dans le pays et le salaire minimum légal y est passé de 28 € à 50 € par mois.

Pourtant, l'« appel au réveil » du Rana Plaza n'a pas été entendu par tous. Ainsi, le fonds d'indemnisation des victimes du drame n'est pas suffisamment alimenté, certaines des enseignes internationales clientes de l'un

des cinq ateliers impliqués rechignant à verser leur contribution. La qualité des contrôles suscite aussi des préoccupations. Dans son documentaire intitulé *H&M: le côté obscur de la fringue ?*, Marie Maurice dévoile l'anxiété des couturières, ainsi que les fissures dans les murs des usines auxquelles un rapport d'inspection positif vient pourtant d'être délivré.

Mais le problème majeur, c'est que la situation n'a guère évolué pour les ouvrières textiles depuis le drame du Rana Plaza. Car, comme l'affirme Amirul Haque Amin, le président du syndicat bangladais du vêtement NGWF, « Que leur importe une usine sûre tant qu'elles ne gagnent qu'un salaire de misère ? »

1.598 calories

À travers le monde, pas moins de 60 millions de personnes travaillent dans la filière textile, dont 80 % de femmes. La campagne internationale *Vêtements propres* (Clean Clothes Campaign ou CCC), une coalition de syndicats et d'ONG, documente et dénonce depuis des années déjà leurs conditions de travail déplorables. Alors que les bénéfices de l'industrie du vêtement et du secteur

de la distribution se chiffrent en milliards, les quelques euros par jour que gagnent la plupart des ouvrières textiles les enferment dans le cercle vicieux de la pauvreté. Il n'est en outre pas rare que les journées de travail « normales » de 10 à 12 h se transforment en marathons de 16 à 18 heures en périodes plus chargées. Les plaintes pour problèmes de santé sont donc légion. Le Cambodge, par exemple, a récemment été le théâtre d'une série d'évanouissements dans les ateliers. Les ouvrières ne consommaient que 1.598 calories par jour, alors que le minimum jugé nécessaire pour travailler en usine s'élève à 3.000 calories. À l'échelon mondial, seul un pourcentage infime des travailleuses est membre d'une organisation ouvrière, les syndicats n'ayant bien souvent pas le champ libre.

Made in China est incontestablement l'étiquette la plus connue chez nous. La croissance économique y a toutefois lentement porté les salaires à la hausse, et le plus grand pays exportateur au monde est désormais lui aussi confronté à la délocalisation de la production : le Bangladesh tente de se profiler comme « l'atelier de confection du monde » ; au Cambodge, 95 % des exportations sont de vêtements, et l'industrie textile se tourne aujourd'hui pleinement vers le Pakistan, l'Inde et l'Indonésie. Ce serait toutefois une erreur de croire que les bas salaires et les mauvaises conditions de travail sont l'apanage des pays asiatiques. Dans son dernier rapport *Stitched Up*, la CCC dénonce la façon dont les entreprises considèrent l'Europe de l'Est comme vivier de couturières bon marché. La région de Batman dans le sud-est de la Turquie se profile même comme étant « moins chère que la Chine ».

La loi du moins cher

La couture sur machine ou à la main constituant des travaux manuels répétitifs, l'industrie textile est particulièrement facile à délocaliser. Les entreprises ne manquent donc pas de déménager leur production là où elles trouvent les ouvriers les moins chers et les plus rapides. L'industrie du vêtement attribue souvent ce *nivellement par le bas* aux gouvernements, à qui il revient de rehausser les salaires minimums légaux, mais qui hésitent à le faire, de peur de compromettre leur compétitivité. Et les ouvriers se taisent, tant ils se savent remplaçables.

La plainte d'un entrepreneur bangladais, recueillie par *The Economist*, est symptomatique à cet égard : « Suite au



drame du Rana Plaza, le nombre de contrôles de sécurité a augmenté de 70% au premier trimestre de 2014, soit dans une mesure bien plus grande qu'au Vietnam, au Cambodge ou en Indonésie. Par conséquent, la croissance de nos exportations a chuté de 20 % à 6,7 %. Les acheteurs cherchent aujourd'hui des alternatives au Bangladesh, qui est devenu *toxique*. » Dans son documentaire, Marie Maurice explique comment H&M, la deuxième chaîne de vêtements au monde, explore pleinement les possibilités de l'Éthiopie, un pays où le secteur privé ne connaît pas de salaires minimums.

Un salaire minimum vital

Et pourtant... l'industrie du vêtement a tout le potentiel nécessaire pour créer des emplois durables ainsi que des opportunités de développement pour les pays pauvres ou émergents. Pour arrêter de se renvoyer la balle, l'*Asia Floor Wage Alliance*, une alliance de syndicats et d'actives dont fait aussi partie la CCC, a peaufiné le concept de *living wage* ou « salaire minimum vital ». Un salaire décent est un droit humain aux termes de la Déclaration universelle des droits de l'homme (article 23), mais à quelle aune le mesurer ? L'*Alliance* base ses calculs sur les éléments suivants : avec son salaire, un travailleur doit pouvoir subvenir à ses propres besoins ainsi qu'à ceux de deux « unités de consommation » supplémentaires (une unité de consommation équivalant à un adulte, ou à deux enfants) et ce salaire doit être suffisant pour en consacrer 50 % à l'alimentation (3.000 calories par jour par adulte), 40 % au logement, à l'habillement, aux transports, à l'en-



Décomposition du prix d'un T-shirt

Le salaire d'une couturière représente moins de 1 % du prix de vente dans les magasins (au détail). Même en cas de doublement de son salaire, la différence serait négligeable pour le consommateur.

Source : achACT

seignement et aux soins de santé, et pour en épargner 10 %. Le salaire minimum vital est exprimé en PPP\$ (parité de pouvoir d'achat), une monnaie fictive de la Banque mondiale permettant de comparer le coût de la vie dans différents pays n'ayant pas le même niveau de développement économique.

Quelques résultats : dans les cinq principales régions productrices de Chine, le salaire minimum vital est en moyenne de 376 €, alors que le salaire minimum légal n'est que de 174 €. Au Bangladesh, ces chiffres sont de 259 € contre 50 €. Les résultats de l'Indonésie, du Cambodge et de l'Inde se situent dans le même ordre de grandeur. Autre constat frappant : en Europe de l'Est (et donc dans plusieurs pays de l'UE !) ainsi qu'en Turquie, il existe un énorme fossé entre les salaires minimums légaux et les salaires jugés « vitaux ».

Des bruits de bottes

En 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a unanimement approuvé plusieurs « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme » définissant le rôle et les responsabilités des entreprises et des autorités en la matière. La CCC voit ainsi ses revendications légitimées : les autorités doivent rehausser les salaires minimums légaux et les entreprises soucieuses de se doter du label de « responsabilité sociale » doivent garantir un salaire minimum vital d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement. En vue de la rédaction de leur rapport intitulé « *Que fait votre marque préférée pour un salaire vital? 55 marques passées au crible.* » Schone Kleren, le volet flamand de la CCC, et l'organisation francophone achACT (Actions Consommateurs Travailleurs) ont interrogé 55 enseignes de vêtements sur leurs engagements en matière de salaires et de pratiques d'achat. Malgré le refus de participer de certaines et les engagements fort minimalistes d'autres, la campagne fait état d'une amélioration. En adhérant à l'Accord de prévention des incendies et de sécurité des bâtiments au Bangladesh, un nombre important de grandes marques ont pour la première fois reconnu explicitement et assumé leur responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement. Si la sécurité d'un bâtiment est bien entendu aisément vérifiable, ce n'est toutefois pas le cas pour la durée de travail ou la rémunération. Un plan d'action s'avère donc nécessaire. Ou, comme le résume *The Economist* : les entreprises du vêtement devront se faire à l'idée des bruits de bottes (*boots on the ground*) – pas de militaires, mais bien d'inspecteurs – et ce, pendant de longues années.



Usine textile au Bangladesh © Banque Asiatique de Développement

Audits sociaux

Les inspections ne sont certes pas une nouveauté. Depuis des années déjà, les entreprises font effectuer des audits sociaux chez leurs fournisseurs, dans le cadre du code de conduite de la BSCI (*Business Social Compliance Initiative*) ou en vue de l'obtention du label SA8000. Dans les deux cas de figure, les critères sont toutefois plutôt vagues, surtout en ce qui concerne les salaires. Par ailleurs, ils ne semblent ni très corrects ni très stricts : le Rana Plaza avait déjà été contrôlé à plusieurs reprises, tout comme l'usine pakistanaise ravagée par un incendie en 2012, trois semaines après avoir obtenu la certification SA 8000. Pourtant, elle ne disposait ni d'alarme incendie, ni de dispositifs d'extinction, et les issues de secours étaient condamnées. De plus, ce type d'audits renvoie souvent la responsabilité aux fournisseurs locaux, et fait l'impasse sur les pratiques d'achat des entreprises occidentales. Or, ce sont généralement les exigences en termes de prix et de rapidité de livraison qui sont à l'origine des bas salaires et des heures de travail infernales.

Fair Wear Foundation

Un certain nombre de grandes marques ont entretemps entrepris de collaborer avec les syndicats et les ONG. Le projet le plus intéressant est incontestablement la *Fair Wear Foundation* (FWF), qui réunit actuellement plus de 80 entreprises de sept pays européens, distribuant leurs articles dans plus de 20.000 magasins. Outre les normes de l'OIT en matière de travail, le code de conduite de la FWF met aussi à disposition un outil d'évaluation des salaires. Ces « échelles salariales » énumèrent une série de valeurs de référence, tels les salaires minimums légaux, les normes industrielles, les exigences posées par les syndicats locaux et les salaires minimums vitaux établis par *Asia Floor Wage*. Les entreprises membres devraient utiliser cette information lors des audits pour vérifier les salaires effectivement versés et demander ensuite à leurs fournisseurs de les rehausser en fonction des salaires minimums vitaux. Pour l'heure, il n'existe toutefois aucun plan d'action ou échéancier relatif à l'instauration systématique d'un salaire minimum vital. Or, pour la CCC, c'est là justement la clé pour sortir de l'impasse : « En concrétisant le salaire minimum vital, il devient possible de prendre en compte le coût du travail dans la composition du prix. Les entreprises peuvent ensuite s'assurer que les fournisseurs perçoivent une rémunération qui leur

Mayerline

Le meilleur élève belge est, selon achACT, l'entreprise Mayerline, forte de 44 magasins, d'un chiffre d'affaires de 44,5 millions € et d'une longue collaboration avec ses fournisseurs, pour la plupart situés en Chine, en Lituanie et en Turquie. Le rapport fait état des « efforts consentis pour garantir la liberté d'association ainsi qu'un système crédible d'enregistrement des plaintes. En ce qui concerne les rémunérations, Mayerline s'est en première instance attelée à résoudre certains problèmes de base : l'enregistrement correct des heures de travail, la limitation du nombre d'heures supplémentaires, des échelles salariales correctes pour les heures supplémentaires et le respect des jours fériés légaux. Nous espérons qu'en tant que membre de la FWF, Mayerline prendra aussi de nouvelles mesures pour combler le fossé avec le salaire minimum vital. »

Source : *Wij willen Schone Kleren*, p 96.

permette de payer les salaires minimums vitaux. Si un nombre suffisant d'entreprises s'engagent à le faire, elles enverront aux gouvernements des pays producteurs le signal que le relèvement du salaire minimum n'entraîne pas le départ des industries. »

Des vêtements équitables

Le mouvement du commerce équitable s'intéresse aussi depuis un certain temps déjà à la filière textile. Plusieurs groupements de producteurs du Sud, membres de l'Organisation mondiale du commerce équitable (WFTO - *World Fair Trade Organisation*), commercialisent un assortiment réduit dans les magasins du monde.

Une offre limitée de produits dotés du label Fairtrade (anciennement Max Havelaar) est aussi disponible dans les magasins conventionnels. Fairtrade International (FI) collabore actuellement avec quelque 66.000 producteurs de coton, essentiellement en Afrique de l'Ouest et en Inde. Ces producteurs ne peuvent toutefois vendre qu'une petite partie de leur récolte à des conditions équitables, la séparation des lignes de production et de distri-

bution certifiées de celles non certifiées étant jugée trop complexe et trop onéreuse par l'industrie textile.

FI estime toutefois que le secteur est disposé à intégrer un pourcentage supérieur de coton équitable dans la chaîne d'approvisionnement. Pour l'y encourager, l'organisation a décidé d'introduire, en plus de la procédure classique (l'octroi du label Fairtrade au produit final), un programme FSP (*Fairtrade Sourcing Program*) pour le coton. Celui-ci permet aux entreprises textiles d'acheter du coton équitable en vrac et de le mélanger avec du coton non équitable ou d'autres fibres textiles. Les producteurs de coton conservent ainsi leurs prix et primes équitables, tandis que les entreprises achetant un certain volume de coton équitable peuvent utiliser le label *Fairtrade Cotton Program* dans leur communication envers les entreprises ou leurs rapports de responsabilité sociétale CSR (*Corporate Social Responsibility*).

Au lendemain de la mort des 1.138 ouvriers textiles bangladais, les grandes enseignes ont enfin, pour la première fois, reconnu et assumé leur responsabilité. Il reste à espérer que cela se traduira non seulement par des usines plus sûres, mais aussi par un meilleur avenir pour les 40 millions de producteurs de coton et les 60 millions d'ouvrières textiles.



Stockage du coton au Mali © Fairtrade Belgique / Frederic Raevens

E.R.: Carl Michiels, CTB, Rue Haute 147, 1000 Bruxelles



CTB TRADE FOR DEVELOPMENT

WWW.BEFAIR.BE

**LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be**

Les opinions exprimées dans cet article ne représentent pas forcément celles de la CTB ou de la Coopération belge au Développement.

Sources

- *Made in Bangladesh, Est-ce là le prix de nos T-shirts?* achACT, avril 2014. http://www.achact.be/upload/files/publications/livret_bengladesh_web_tbrpdf.pdf
- *Boots on the ground. Rana Plaza collapse one year on.*
- <http://www.economist.com/blogs/schumpeter/2014/04/rana-plaza-collapse-one-year>.
- *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh:* www.bangladeshaccord.org.
- *Alliance for Bangladesh Worker Safety:* www.bangladeshworkersafety.org.
- *H&M: le côté obscur de la fringue?*, un documentaire de Marie Maurice, 2014 (diffusé sur Canal+, RTBF,...).
- <http://vimeo.com/96595534>, http://www.rtf.be/video/detail_questions-a-la-une?id=1963605.
- *Schone Kleren Campagne:* www.cleanclothes.org (internationaal), www.schonekleren.be (Vlaanderen), www.achact.be (Wallonië).
- *Stitched Up: Poverty wages for garment workers in Eastern Europe and Turkey.* Clean Clothes Campaign, 2014 (à télécharger via www.cleanclothes.org).
- *Asia Floor Wage Alliance:* www.asiafloorwage.org.
- *Wij willen Schone Kleren. Wat doen de kledingketens en merken om het recht op een leefbaar loon te garanderen voor diegenen die hun kleren maken?* Schone Kleren Campagne/achACT, juni 2014 (téléchargeable via www.schonekleren.be et www.achact.be).
- *Fair Wear Foundation:* www.fairwear.org.