

fidh

Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme

International Federation for Human Rights

Federación Internacional de Derechos Humanos

الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان

BANGLADESH

Les droits fondamentaux au travail dans la chaîne de fournisseurs et la responsabilité sociale des entreprises

Rapport d'une mission de la FIDH au Bangladesh,
dans le cadre de la coopération FIDH/Carrefour – Juin 2008

Article I : Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. Article II : Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. De plus, il ne sera fait aucune dis-





Rappel historique

La mission d'enquête

La mission a pris place entre les 1er et 8 décembre 2007 au Bangladesh. Elle a été conduite par Isabelle Brachet, Directrice du bureau Asie (FIDH) et Priscilla Claey, Bureau mondialisation et droits humains (FIDH). L'objectif de la mission était double :

- Evaluer les efforts accomplis par Carrefour¹ pour traiter des problématiques liées aux droits du travail au Bangladesh, et évaluer en particulier le programme de formation des cadres et des travailleurs mis en oeuvre par l'ONG locale Karmojibi Nari² dans le cadre d'INFANS, et vérifier la mise en oeuvre des recommandations faites par la FIDH à Carrefour après les missions précédentes au Bangladesh en 2006 et 2005;
- Formuler des recommandations à Carrefour Bangladesh, au Groupe Carrefour, de même qu'au gouvernement du Bangladesh et à d'autres entreprises multinationales s'approvisionnant au Bangladesh, et ce dans l'optique d'accroître le respect pour les droits fondamentaux au travail dans l'industrie textile.

Historique de la coopération entre la FIDH et Carrefour

La coopération entre la FIDH et Carrefour (INFANS) a été amorcée en 1997. Carrefour a initialement pris contact avec la FIDH pour trouver des façons d'améliorer les conditions de travail chez ses fournisseurs et surtout, d'éradiquer le travail des enfants. La FIDH a insisté sur la nécessité d'une approche large et cohérente, qui intégrerait tous les droits de l'Homme au travail et serait basée sur des standards internationalement reconnus en matière de droits de l'Homme. En 2000, Carrefour a adopté sa Charte fournisseur (« Social Charter »), basée sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme et sur les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). La méthodologie de contrôle a été développée avec l'assistance de la FIDH et les vérifications initiales ont été réalisées par la FIDH. En 2002, le mandat d'INFANS a été révisé de manière à mettre fin à l'implication systématique de la FIDH dans le processus visant à mener des audits sociaux. De nouveaux domaines de coopération ont été établis : le rôle des acteurs sociaux locaux, la liberté d'association,

les pratiques d'achat, la promotion de normes internationales en matière d'entreprises et de droits de l'Homme (voir ci-dessous).

Des missions précédentes de la FIDH au Bangladesh dans le cadre d'INFANS ont eu lieu en avril 2006 et septembre 2005, pour ne mentionner que les plus récentes. Des recommandations ont été émises à Carrefour et rendues publiques sur le site internet de la FIDH. L'un des résultats de ces visites a été de permettre la mise en place d'un programme de formation pour les employés, les cadres moyens et les cadres supérieurs des usines fournisseurs de Carrefour. Ce programme a débuté en tant que projet pilote en 2004 et a été lancé en 2006 comme projet d'une durée de 3 ans (2007-2009). Les formations sont organisées par l'ONG locale Karmojibi Nari.

Le Bureau « Global Sourcing » (d'approvisionnement global) de Carrefour pour le Bangladesh et le Pakistan se trouve à Dhaka et s'approvisionne chez un total de 114 usines au Bangladesh, parmi lesquelles 95 étaient actives au moment de la mission. 70 d'entre elles sont situées au Bangladesh.

L'approche de la FIDH concernant la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme

La mondialisation économique a considérablement bénéficié aux sociétés transnationales, ce qui a mené à une concentration sans précédent du pouvoir économique entre les mains d'un nombre relativement limité d'acteurs économiques. Ce pouvoir entraîne des responsabilités. Cependant, à l'heure actuelle, l'obligation de ces acteurs de rendre des comptes est profondément insatisfaisante. Il est en particulier nécessaire de renforcer le cadre juridique de responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'Homme. Ceci est une obligation de base des États, mais une législation internationale pourrait contribuer de manière significative à en définir le cadre, non seulement en clarifiant l'ampleur des obligations de protection qu'ont les États – incluant toute obligation s'étendant au-delà de leurs limites nationales –, mais aussi en assurant que les activités des sociétés transnationales soient mieux surveillées.

La FIDH a activement participé aux débats sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE), tant au niveau mondial – particulièrement depuis l'établissement du Pacte Mondial en 1999 – qu'au sein de l'Union européenne. Dans ces deux forums, la FIDH plaide pour un cadre de réglementation pour la RSE. La FIDH s'est engagée dans un dialogue avec le Représentant spécial (RS) du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'Homme, des sociétés transnationales et des autres entreprises, M. John Ruggie, depuis la création de son mandat en 2005. La FIDH a contribué à la réalisation de son mandat en publiant un rapport³ en réponse au premier rapport provisoire du RS, en participant avec ses organisations membres à des rencontres régionales et en soumettant des interventions écrites au Conseil des droits de l'Homme des Nations unies.

La FIDH a dénoncé les violations des droits de l'Homme

1. http://www.carrefour.fr/etmoi/developpement_durable.

2. <http://www.karmojibinari.org>.

3. <http://fidh.org/?Position-paper-Contribution-to-the>.

perpétrées par des entreprises et leur complicité dans la violation des droits de l'Homme par les gouvernements des pays où elles opèrent ou avec lesquels elles coopèrent.

La FIDH considère que des normes intergouvernementales sur les entreprises et les droits de l'Homme sont nécessaires pour renforcer la protection des droits de l'Homme et fournir un cadre commun de référence pour aborder les activités des entreprises. Il y a nécessité d'obtenir le soutien des gouvernements pour l'éventuelle négociation et adoption d'une déclaration de l'ONU ou d'un outil similaire pour définir des normes concernant les entreprises et les droits de l'Homme. La FIDH cherche à initier un processus pouvant mener à l'adoption d'un outil ayant force obligatoire au niveau intergouvernemental. Un tel instrument, négocié et adopté à un niveau intergouvernemental, fournirait un point de référence clair en matière d'entreprises et de droits de l'Homme, grâce à la mise en place de normes crédibles et légitimes acceptées par les Etats. La FIDH plaide pour un tel instrument au niveau international, en collaboration avec d'autres ONG de premier plan tel qu'Amnesty International, Human Rights Watch et la Commission internationale des juristes, et, au niveau européen, en partenariat avec la European Coalition for Corporate Justice (ECCJ), et d'autres.

La FIDH a utilisé sa coopération avec Carrefour pour faire pression pour l'adoption de normes sur les entreprises et les droits de l'Homme et a contribué au soutien public de Carrefour vis-à-vis des Normes des Nations Unies sur la responsabilité en matière de droits de l'Homme des sociétés transnationales et autres entreprises en 2005. En 2007, la FIDH a entamé des discussions avec d'autres entreprises de la grande distribution impliqués dans «Global Social Compliance Programme» (GSCP). Le GSCP est une initiative des entreprises de grande distribution, visant à accroître le respect des droits au travail dans la chaîne mondiale des fournisseurs. Bien qu'elle ne les ait pas amorcées et n'y ait pas été impliquée, la FIDH a accueilli positivement les discussions entre Carrefour et les autres entreprises de la grande distribution (Wal-Mart, Migros, Tesco, Metro), discussions qui ont mené à la création de nouvelle plate-forme d'entreprises en 2007. En effet, la FIDH considère que des efforts conjoints et des engagements de la part d'une masse critique d'entreprises sont nécessaires pour améliorer durablement le respect et la promotion des droits des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement. La FIDH a été invitée à se joindre au conseil consultatif du GSCP. La FIDH voit son implication au sein de cette initiative comme la continuation de sa coopération avec le groupe de distribution Carrefour. La FIDH a accepté de se joindre au Conseil consultatif du GSCP, aux côtés notamment de l'UNI (Union Network International, affilié de la Confédération syndicale internationale - CSI) dans le but de fournir des avis aux entreprises participant au processus, d'encourager comme minimum requis l'alignement sur les normes internationales, et pour promouvoir le lien entre cette initiative et d'autres initiatives, en particulier les initiatives multi-partites, visant aussi à harmoniser les tentatives d'accroître le respect des droits des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement. En tant que membre du Conseil consultatif, la FIDH estime être dans la position



la plus appropriée pour jouer son rôle de surveillance et pour orienter le programme vers une plus grande responsabilité de tous les acteurs.

En 2007, la FIDH a aussi renforcé sa collaboration avec les syndicats et a développé avec la Confédération syndicale internationale (CSI) un agenda de travail conjoint.

L'industrie textile (Ready-Made Garment, ou RMG) au Bangladesh

Le Bangladesh est classé comme appartenant à la catégorie des pays les moins avancés (PMA), et se loge au 140^e rang sur 177 pays d'après le rapport 2007-2008⁴ du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) sur le développement humain. On estime que 40% de la population vit en dessous du seuil de pauvreté et que le taux d'alphabétisation chez les adultes, 47,5 %, est parmi les plus bas au monde. Près de 80% de la population du Bangladesh vit en zone rurale. L'économie rurale représente une part significative du produit intérieur brut, l'agriculture (incluant les cultures, le bétail, la pêche et la sylviculture) comptant pour 21 % et le secteur non-fermier, qui est aussi principalement lié à l'agriculture, pour 33 %⁵.

L'industrie du textile fournit 76 % des exportations totales et emploie 2,4 millions de travailleurs⁶, sur une population totale de 144 millions⁷.

La plupart des usines sont situées près de Dhaka. Beaucoup de femmes viennent des zones rurales, ce qui a semble-t-il un impact positif sur les droits des femmes, et des versements sont envoyés par elles à leurs villages d'origine. La proportion de femmes parmi les travailleurs est de 60 à 80 %, et le textile est le seul secteur formel de l'économie où une proportion significative de femmes travaillent. Les hommes se retrouvent habituellement dans la production de pull-overs et de tricot, et dans les emplois de coupe et de teinture. Il semblerait que

4. Pour la feuille d'information du PNUD sur le Bangladesh : http://hdrstats.unpd.org/countries/country_fact_sheets/cty_fs_BGD.html.

5. Données de la Banque mondiale, <http://go.worldbank.org/770VR4DIU0>

6. Source : <http://bgmea.com.bd>.

7. Données de la Banque mondiale 2006.

8. Selon les chiffres de l'AMEVB pour juillet 2006-juin 2007. Source : la «newsletter» de l'AMEVB de juillet 2007 (www.bgmea.com.bd).

9. Selon le système de préférences généralisées, accordant la préférence à certains pays, les produits ayant comme origine des pays en voie de développement ont droit à des exemptions de droits par rapport aux pays les plus développés. Les pays les moins développés reçoivent un traitement spécial et préférentiel pour un plus grand nombre de produits et de plus grandes exemptions.

le ratio change lentement en faveur des hommes en raison de l'ouverture de plusieurs usines fabriquant des pull-overs. Le taux de migration des travailleurs entre les usines est élevé, le taux de rotation du personnel étant d'environ 20%.

Les exportations ont augmenté de 16,59 % entre 2005-2006 et 2006-2007. Les exportations de l'industrie du prêt-à-porter (RMG) sont divisées ainsi : 49 % au marché européen, 33% au marché américain et les 18 % restants aux autres pays⁸. Les produits du Bangladesh sont exempts de taxes lors de leur entrée en l'Union européenne, grâce à l'initiative « Tout sauf les armes » (Everything but Arms, ou EBA) du système de préférences généralisées (SPG) pour les pays les moins avancés de l'Union européenne. Cependant, le Bangladesh n'arrive pas à utiliser l'ensemble de son crédit⁹, en partie en

raison du manque de matières premières. En effet, les matières premières ne sont pas produites au Bangladesh, qui dépend en conséquence de la Chine, du Pakistan et de l'Inde pour son approvisionnement. L'Association des manufactures et exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA) travaille présentement à obtenir un accès exempt de taxes pour le marché américain.

Les mesures protectrices restreignant les importations en provenance de la Chine expirent le 1^{er} janvier 2008 en ce qui concerne l'Union européenne, et le 1^{er} janvier 2009 pour les États-Unis, ce qui signifie que le Bangladesh fera face à une compétition de plus en plus forte. Il est de l'avis de plusieurs acteurs que diversifier l'économie est nécessaire pour garantir un développement plus durable. ■

Progrès récents

Améliorations rapides des conditions de travail dans les usines

Plusieurs des acteurs rencontrés par la mission de la FIDH considèrent que les conditions de travail dans les usines exportatrices de vêtements se sont améliorées de façon considérable au cours des deux dernières années. Des exemples de telles améliorations incluent :

- Une plus grande conformité aux réglementations concernant le salaire minimum; les déductions punitives sur le salaire sont devenues rares,
- Des propriétaires d'usine ont commencé à nommer un chargé des ressources humaines, des questions sociales, ou de la mise en conformité avec les exigences sociales (« social compliance »), à qui les plaintes peuvent être adressées,
- Certaines usines ont créé un comité chargé des questions sociales (comité de bien-être social - social welfare committee)¹⁰,
- La réglementation qui a trait à la ventilation est mieux observée,
- Il y a moins de violence verbale,
- Les travailleurs obtiennent de plus en plus souvent une copie de leur contrat,
- Le travail des enfants a été éradiqué des usines exportatrices.

Ces observations semblent s'appliquer pour les entreprises exportatrices de vêtements de moyenne et de grande taille, mais pas pour les petites usines dont la production est destinée au marché intérieur.

Signature d'un Protocole d'entente tripartite (PET)

Un protocole d'entente tripartite (PET) a été signé en juin 2006 entre les employeurs, les employés et le gouverne-

ment (ministères du Travail et de l'Emploi), après une période d'importants troubles dans les usines.

Les dix conditions de l'entente étaient :

1. Parvenir à un consensus pour mettre fin aux troubles,
2. Mettre un terme aux poursuites entamées contre les travailleurs de Gazipur, Ashulia et Savar et relâcher les travailleurs arrêtés,
3. Ne licencier aucun employé,
4. Rouvrir immédiatement les usines,
5. Donner à tous les employés des contrats et des cartes d'identité,
6. Ne pas faire obstruction aux activités syndicales et aux négociations qui y sont liées,
7. Accorder une journée de congé par semaine pour les travailleurs, ainsi que les congés déjà prévus par le droit du travail,
8. Accorder des indemnités pour les heures supplémentaires, conformément au droit du travail,
9. Accorder un congé de maternité conformément au droit du travail,
10. Former un conseil sur les salaires (Wage Board) pour fixer les salaires,

Fixé par le conseil sur les salaires, le salaire minimum a été augmenté pour toutes les catégories de travailleurs dans l'industrie du vêtement. La mesure est entrée en vigueur le 22 octobre 2006. Le salaire n'avait pas été révisé depuis 12 ans. Il a été fixé à 1662,5 Taka par mois (environ 16,5 Euros) pour un travailleur de Grade 7 (à l'entrée, non-qualifié). Les travailleurs demandaient que le salaire minimum passe de 900 Taka à 3000 Taka.

Révision du droit du travail en 2006

Initialement, la loi sur le travail datait de 1969¹¹. Toutes les lois pertinentes sont désormais incluses en un seul document. Dans l'ensemble, cette nouvelle législation

10. Ces comités sont un substitut aux comités participatifs prévus par la loi. Le comité participatif comporte, selon la loi, une participation égale des travailleurs et de la direction et suppose que les représentants des travailleurs soient choisis par le syndicats, ou, en l'absence de syndicats, soient élus par les travailleurs. Voir la Loi sur le travail du Bangladesh, section 205.

11. Certaines dispositions datent de 1965.

représente un progrès par rapport au cadre législatif précédent. Les améliorations incluent le prolongement du congé de maternité de 12 à 16 semaines, et la facilitation de la création de syndicats dans certains secteurs spécifiques. De plus, toutes les poursuites pour des violations de la loi sur le travail de 2006 doivent maintenant être portées devant le tribunal du travail, plutôt que devant les tribunaux ordinaires (Magistrates Courts), comme auparavant. Le tribunal doit de plus suivre le code de procédure pénale (section 313 (1))¹². Les plaintes peuvent être déposées soit par un inspecteur [La section 319 (5) permet à un inspecteur du travail de « déposer une plainte au tribunal du travail en ce qui concerne la perpétration de n'importe quelle atteinte »], soit « par une personne offensée ou un syndicat » – mais elles doivent être déposées dans les six mois suivant la commission de l'infraction (section 313 (2)). Cependant, plusieurs acteurs ont souligné que le nouveau droit du travail reste faible sur plusieurs questions. En ce qui concerne les heures de travail, par exemple, la réglementation est insuffisante : elle fixe les heures de travail d'un travailleur à un maximum de 10 heures par jour, mais spécifie que « des exceptions peuvent être autorisées en général ou en particulier pour n'importe quel établissement ayant une permission ».

Signal clair du gouvernement indiquant que les usines doivent se conformer aux normes du travail

Le gouvernement provisoire et les syndicats professionnels (l'Association des manufacturiers et exportateurs de vêtements du Bangladesh [BGMEA] et son équivalent pour le tricot, l'Association des manufacturiers et exportateurs de tricots du Bangladesh [BKMEA]) semblent avoir développé une relation efficace. De plus, le gouvernement soutient les acteurs de ce secteur clé pour l'économie du Bangladesh. Cependant, l'état d'urgence établi en janvier 2007 implique l'interdiction des activités syndicales, ce qui se fait nécessairement au détriment des droits des travailleurs. ■



12. Source : <http://www.corporateaccountability.org/international/bangladesh/law/code/criminal.htm>.

Initiatives pour le respect des normes sociales

Efforts du gouvernement

Les questions liées au respect des normes sociales ont gagné en importance récemment, surtout depuis la tragédie Spectrum¹³. Le Forum national sur le respect des normes sociales a été établi en 2005. Il est dirigé par le ministère du Commerce et co-présidé par le ministère du Travail. Il est aussi coordonné avec le ministère du Travail et le ministère de l'Intérieur (sur les questions de sécurité), la BGMEA et la BKMEA, les acheteurs, les donateurs, les organisations non gouvernementales et les syndicats de travailleurs internationaux (notamment la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir [FITTHC] et American Federation of Labour – Congress of Industrial Organizations [AFL-CIO]). Il agit en tant qu'autorité guidant et coordonnant, au niveau des politiques, les activités liées au respect des normes sociales. La Cellule de surveillance de la conformité (« Compliance Monitoring Cell ») joue le rôle d'un secrétariat pour le Forum national sur le respect des normes sociales, contrôle le respect du Protocole d'entente tripartite (utilisant une base de données de 500 usines), accroît la sensibilisation concernant les questions sociales et est en lien avec les acheteurs. Deux groupes de travail ont été mis en place : l'un sur le bien-être au travail dans l'industrie du prêt-à-porter, et l'autre sur la sécurité au travail (incluant la sécurité des bâtiments). Leur rôle est de formuler pour ce secteur des plans de travail. De plus, un Comité de gestion des crises (« Crisis Management Committee ») a aussi été établi en juillet 2007.

Les inspections au travail sont coordonnées par le ministère du Travail. Il y a en ce moment un total de 111 inspecteurs pour le pays, parmi lesquels 63 sont dédiés aux inspections d'usines (pas seulement pour le secteur textile), le reste aux magasins et aux établissements. L'embauche d'inspecteurs supplémentaires est prévue en 2008. Les inspecteurs visitent les usines selon un horaire établi par le gouvernement, et il n'est pas clair si les usines sont notifiées à l'avance ou non. Si les usines ne sont pas conformes après un certain laps de temps, le ministère peut les amener devant le tribunal du travail (il y en a 3 à Dhaka, 7 au total pour tout le pays). L'inspecteur en chef interviewé par les chargées de mission a déploré l'importance trop grande accordée au secteur textile au détriment d'autres secteurs où le travail des enfants est toujours présent, tels que ceux des cigarettes, des imprimeries, etc.

Les syndicats professionnels (BGMEA et BKMEA)

L'Association des manufacturiers et exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA) a été formée il y a 25 ans, et 4000 usines en sont membres, parmi lesquelles 2800 étaient actives au moment de la mission. L'Association des manufacturiers et exportateurs de tricots du Bangladesh (BKMEA) a été formée en 1996, et regroupe environ 1500 membres, parmi lesquels un pourcentage important sont aussi des membres de la BGMEA.

La BGMEA est active dans le domaine de la conformité aux normes sociales et est fière de dire que le degré de conformité au nouveau salaire minimum et aux autres points du protocole d'entente tripartite est élevé (plus de 90%). La BGMEA dispose de ses propres équipes pour contrôler le respect des normes sociales. La BGMEA a fondé une cellule de travail (qui participe aux discussions sur le droit du travail ou avec les acheteurs), un Comité sur la sécurité, des centres de santé, des programmes de formation, des écoles... Selon la BGMEA, «la prochaine étape est une approche fondée sur la participation à l'intérieur de l'usine, plutôt que sur l'interférence extérieure des syndicats. Nous voulons développer des processus grâce auxquels les travailleurs peuvent faire valoir leurs plaintes.»

La BGMEA a mis en place un comité d'arbitrage qui, selon la BGMEA, règle les différends sans frais pour les travailleurs et de façon plus rapide que le tribunal du travail. Il s'occupe principalement du paiement des salaires et des heures supplémentaires, des congés, des licenciements et des renvois illégaux et des fermetures d'usines. Il a été rapporté que le comité a traité plus de 2000 cas depuis 1998 et a arbitré sur un montant global cumulé de plus de 20 millions Taka. Cependant, les requêtes de la mission pour recevoir des informations détaillées sur les cas soumis au comité d'arbitrage et leurs résultats n'ont pas obtenu de réponses.

La BGMEA s'est vu allouer des terres par le gouvernement pour bâtir un village de confection de vêtements situé à 20 km de Dhaka, avec des dortoirs pour les travailleurs sans famille. 400 usines seront déménagées et les infrastructures seront construites avec le soutien

du gouvernement. L'objectif est de fermer les vieilles usines et d'attirer les investisseurs étrangers. La FIDH est préoccupée par l'impact potentiellement négatif de ce projet sur les travailleuses, parce que les usines seront relocalisées loin de Dhaka et qu'il n'existe pas de plans pour héberger les familles. Les femmes qui ont des enfants pourront par conséquent difficilement y travailler.

Les acheteurs et le Forum sur l'accord multi-fibres(MFA) au Bangladesh

Le Forum sur l'Accord multifibre (Multi-Fibre Arrangement Forum, MFA forum¹⁴) est un réseau international et ouvert regroupant plus de 70 participants, représentant des marques et des distributeurs, des syndicats, des ONG et des institutions multilatérales, qui cherche à promouvoir la responsabilité sociale et la compétitivité pour les industries nationales du vêtement qui sont vulnérables dans un contexte commercial post-Accord multifibre. En mai 2005, le MFA forum a décidé de mettre en place des groupes à l'échelle du pays pour travailler au Bangladesh et au Lesotho.

Le « Multi-Stakeholder Forum Bangladesh¹⁵ » (MFB) est composé du gouvernement, de syndicats professionnels, d'acheteurs¹⁶, d'ONG et de la société civile (notamment Oxfam UK au Bangladesh et Karmojibi Nari), de partenaires du développement et de syndicats. Un représentant de chaque partie prenante siège au comité de direction. Il a été rapporté à la mission qu'il a été difficile d'inclure les syndicats et que leur participation est irrégulière. GTZ¹⁷ a travaillé avec le MFA Forum depuis 2005 et occupe la fonction de secrétaire pour le MFB.

Le MFB a développé un plan d'action sur trois ans qui touche trois grands domaines : la conformité sociale, la compétitivité et les pratiques d'achats éthiques. Le principal défi pour le MFB est de s'attaquer aux questions de la liberté d'association et des négociations collectives.

Originellement, le «MFA Forum Bangladesh Buyer's Group» a été convoqué en 2005 par le forum MFA. Les acheteurs se rencontrent sur une base régulière pour discuter de questions d'intérêt commun et, de temps à autre, pour mettre en œuvre des actions conjointes¹⁸. Ils ont récemment commandé une recherche sur les pratiques d'achat, qui a été menée par GTZ dans le cadre du MFA Forum. Tesco préside le Multi-Stakeholder Forum Bangladesh (MFB), où il représente les acheteurs.

L'implication de Carrefour dans le Groupe des acheteurs du MFA-Forum est limitée. Carrefour participe à certaines réunions organisées par différentes organisations pour des échanges d'information. Par exemple, Carrefour a participé à l'enquête sur les pratiques d'achat.

Organisation internationale du travail (OIT)

L'OIT a conduit en 1985 un premier projet en partenariat avec la BGMEA, qui se concentrait sur l'éradication du travail des enfants. Elle a par la suite tenté de développer un programme de formation avec les travailleurs d'usines et le patronat, mais seule la première phase du projet a été mise en œuvre. En 2005, l'OIT a organisé deux rencontres portant sur les défis de l'ère post-MFA et la conformité sociale. Elle n'est présentement pas active dans l'industrie du prêt-à-porter au Bangladesh. ■

13. En avril 2005, 64 travailleurs ont été tués, 74 blessés, et des centaines laissés sans emploi lorsque l'usine Spectrum Shahriyar s'est effondrée.

14. Pour davantage sur le MFA Forum: <http://www.mfa-forum.net/>.

15. Acteurs internationaux travaillant avec le MFA Forum au Bangladesh : La Banque mondiale, The International Textile, Garment and Leather Workers Federation, Oxfam International, Ethical Trading Initiative (ETI), Social Accountability International, et la Fair Labor Association.

16. Gap Inc., Inditex, KarstadtQuelle AG, H&M, Levi Strauss & Co., Carrefour, Cotton Group, Inditex, Tesco, Nike, Marks&Spencer, Wal-Mart, Asda George UK, The Co-op.

17. GTZ a un programme pour le secteur du prêt-à-porter appelé PROGRESS avec lequel il agit en partenariat avec le ministère du commerce et du travail (fournissant la formation pour les inspecteurs au travail), les associations de l'industrie (BGMEA et BKMEA) et l'ONG Karmojibi Nari et deux autres ONGs à Chittagong. Le programme inclut des formations pour les chargés de responsabilité sociale de la BGMEA et de la BKMEA, un rôle de conseiller pour les usines, des améliorations de productivité, des questions environnementales (efficacité écologique, centrée sur des solutions à coût réduit) et améliorer l'image de l'industrie.

18. Par exemple, en février 2008, les acheteurs ont envoyé une lettre conjointe aux autorités bangladaises sur la question de l'arrestation de M. Mehedi Hasam, investigateur des droits du travail au Worker's Rights Consortium (WRC). M. Hasan a été relâché le jour suivant.

Questions problématiques

Violations au droit du travail encore constatées

Malgré les améliorations récentes rapportées plus haut, la mission, grâce à des visites d'usines et des entretiens avec divers acteurs, a confirmé que des violations majeures du droit du travail interviennent encore au Bangladesh, incluant :

- Absence de liberté d'association : bien que des syndicats existent en tant que fédérations, ils sont de facto interdits au niveau de l'usine. Les comités participatifs, lorsqu'ils existent, sont constitués d'employés choisis par l'administration, et non par les travailleurs;
- Pas de salaire décent : le salaire minimum légal n'est pas suffisant pour couvrir les besoins de base, les salaires sont payés avec du retard et les heures supplémentaires ne sont généralement pas rémunérées en conformité avec la loi;
- Pas de recours effectif en cas de litige;
- Des heures de travail excessives, des violations des normes relatives au congé de maternité, du harcèlement, des portes de sortie obstruées, etc.

La liberté d'association

Aucune des usines visitées par la mission de la FIDH n'avait de travailleurs syndiqués. Le droit de se syndiquer n'est pas reconnu au niveau des usines et les propriétaires ont peur des syndicats. La situation a empiré depuis que l'état d'urgence a été déclaré en janvier 2007 : toute activité syndicale est bannie. Les syndicats pensent que les propriétaires d'usine tirent des avantages des troubles politiques au Bangladesh et du fait que le gouvernement intérimaire n'a pas à rendre de comptes.

Quelques usines ont fondé des comités dit « participatifs » ou « de bien-être social ». Dans toutes les usines visitées, les travailleurs des comités avaient été nommés par la direction, comme cela a été dit par la direction elle-même. D'après les syndicats, le comité de participation

ne peut pas négocier quoi que ce soit, mais seulement traiter des questions liées à la propreté, aux congés, à l'augmentation de la productivité, etc. Selon eux, ces comités ne peuvent absolument pas discuter des salaires. Dans les zones franches (« Export Processing Zones », ou EPZ¹⁹), pour lesquelles une réglementation différente s'applique, les syndicats n'étaient initialement pas autorisés par la loi²⁰. En 2004, le gouvernement a partiellement levé ces restrictions, autorisant les travailleurs à créer des Comités représentatifs de travailleurs sur le bien-être social, mais d'après les informations recueillies par la mission, les formalités pour créer ces comités sont longues et compliquées.

Les syndicats soulignent la difficulté d'accéder aux informations indiquant quel acheteur s'approvisionne à quelle usine. Il est par conséquent difficile pour eux d'exercer des pressions sur les acheteurs lorsqu'un problème est avéré dans une usine. La FIDH pense que la publication de la liste de leurs fournisseurs par les acheteurs contribuerait à améliorer les conditions de travail.

Le salaire minimum et le salaire décent

Fixé par le conseil sur les salaires, le salaire minimum a été augmenté pour toutes les catégories de travailleurs dans l'industrie du vêtement. La mesure est entrée en vigueur le 22 octobre 2006. Il a été fixé à 1 662, 5 Taka par mois (environ 16,5 Euros) pour un travailleur de Grade 7 (à l'entrée, non-qualifié).

Si des taux de conformité frôlant les 100% – tel que revendiqués par la BGMEA – sont réalistes pour les grandes usines exportatrices de Dhaka, ils sont – selon les acteurs interviewés – improbables et beaucoup plus difficiles à vérifier pour les petites usines à l'extérieur de Dhaka. La plupart des acteurs sont toutefois d'accord pour dire que le taux de conformité avec le nouveau salaire minimum a considérablement augmenté au cours des derniers mois. On rapporte cependant que l'augmentation du salaire n'a réellement bénéficié qu'aux travailleurs de Grade 7 (non-qualifiés, aides), qui représentent habituellement de 5 à 10 % des travailleurs. Selon les syndicats et les auditeurs interviewés, les travailleurs de niveau 4, 5 et, 6, ne sont pas toujours payés au niveau de salaire indiqué par la loi.

La manière dont a été gérée la hausse du salaire minimal par les propriétaires d'usine doit être surveillée de près. Il est rapporté que certains d'entre eux ont cessé de donner des bonus à la production (par exemple, une usine offrait auparavant un salaire de 1 100 Taka, plus 300-400 Taka en bonus, et offre désormais un salaire minimum de 1 662 Taka, sans bonus). D'autres ont investi dans de l'équipement permettant de réduire les coûts en main-d'œuvre ou de déplacer les aides vers d'autres emplois (par exemple, les machines à couper les fils), selon ce qu'en rapporte un propriétaire d'usine. Certains acheteurs ont par ailleurs accepté de (re)négocier et d'accroître leurs tarifs. Un fournisseur rapporte que de 10 à 20 % de la hausse a été couverte par une augmentation du coût de fabrication – mais cela a été fait de manière progressive, et pas par tous les acheteurs.

Même après sa récente révision, le salaire minimum légal demeure le plus bas de la sous-région et ne suffit pas à combler les besoins de base. En effet, le salaire

19. Les investisseurs d'EPZ bénéficient d'une exemption de taxes d'une durée de dix ans, une cellule pour faire des affaires, et l'énergie garantie pour 24 heures. Les travailleurs sont payés en dollars américains et leur salaire est dit être supérieur à celui versé dans d'autres usines. L'EPZ est gouverné par l'EPZ Worker Association and industrial regulations act, 2004 et supervisé par l'EPZ Authority.

20. Selon l'OIT, les restrictions sur la présence de syndicats en EPZ ont été levées en 2004 : <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/arm/bgd.htm> mais les acteurs interviewés n'ont pas pu confirmer cette information.

21. Selon le ministère du Commerce, 5-10 000 Taka sont nécessaires pour la survie d'une famille de quatre (données disponibles dans un rapport économique, Ministère des finances).

22. Source PNUD, 18 mars 2008, Kemal Dervis discute les bouleversements globaux des prix au Bangladesh.

décent estimé²¹ varie entre 2 500 et 7 000 Taka par mois. Les travailleurs de l'industrie du prêt-à-porter ont fait campagne pour que le salaire minimum de base soit fixé à 3 000 Taka (environ 30 Euros), soit presque le double du salaire minimum légal actuel. Cette différence est particulièrement préoccupante dans un contexte de hausse importante des prix. De plus, si la loi précise que l'échelle des salaires doit être revue chaque année (ce qui ne se traduit pas nécessairement par une augmentation) et révisée au moins tous les cinq ans, il n'est pas clair si et quand cela sera fait.

Selon la BGMEA, il n'est pour l'instant pas réaliste de parler de salaire décent, puisque toute l'industrie au Bangladesh dépend de la main d'œuvre bon marché. La majorité des propriétaires d'usines reconnaissent que le salaire minimum n'est pas suffisant pour couvrir le coût de la vie et que les employés acceptent systématiquement de faire des heures supplémentaires pour obtenir le revenu supplémentaire dont ils ont besoin. Certains syndicats s'interrogent sur le point de savoir s'ils doivent se battre pour le salaire minimum ou le salaire décent dans le contexte de la hausse des prix. Beaucoup de syndicats interviewés par la mission pensent que la priorité devrait être donnée à la conformité avec le salaire minimum et à sa révision annuelle ou fréquente basée sur l'index des prix.

En effet, la hausse du prix des denrées alimentaires est une préoccupation importante pour la majorité des personnes au Bangladesh, où les ménages pauvres dépensent près de 70 % de leur revenu dans l'achat de denrées alimentaires. En décembre 2007, l'inflation annuelle au Bangladesh a atteint 16 %, et le prix des denrées essentielles, comme le riz et l'huile, a augmenté plus que durant toute l'année précédente²².

Accès à un recours

Le comité d'arbitrage a été établi en 1997, suite à une grève, et est le produit d'un accord passé entre les associations d'employeurs et les syndicats. Le comité d'arbitrage s'est développé en parallèle au système du tribunal du travail et n'a pas de base légale. Il a été rapporté à la mission que les travailleurs recourent au comité d'arbitrage parce que, bien qu'ils sachent qu'ils recevront un montant moindre, ils ont la possibilité d'obtenir un résultat plus rapidement. En pratique, il s'avère utile dans bon nombre de cas, mais son efficacité et sa crédibilité seraient augmentées s'il était fondé sur et réglementé par la loi.

Le comité d'arbitrage n'est pas indépendant, mais présidé par le Président de la BGMEA, bien que l'accord originel spécifiait que le président devait être un juge. Il ne garantit pas une participation égale des associations professionnelles et des représentants des travailleurs, ce qui est aussi contraire aux termes de l'accord initial. Douze syndicats sont dans le comité d'arbitrage de la BGMEA, où il peuvent soumettre leurs griefs. Tous les syndicats ne sont pas membres du comité, et certains ont choisi de ne pas s'y joindre parce qu'ils pensent que les décisions seront prises avec un parti pris pour les propriétaires d'usines.

Le comité d'arbitrage peut seulement traiter des problèmes



SUPPLIER CHARTER ON CHILD AND FORCED LABOR

শিশু শ্রম ও বাধ্যতামূলক শ্রম বিষয়ে
“সরবরাহকারীর সনদ”




Carrefour requires its suppliers to respect the fundamental principles

- IMMEDIATE ABOLITION OF FORCED AND COMPULSORY LABOR:**
This shall refer to any work or service extracted from a person under menace of any penalty, debt bondage and not performed voluntarily.
- ABOLITION OF THE EMPLOYMENT OR WORK OF CHILDREN BELOW 14 YEARS**
In any production, manufacturing or assembly tasks.
- PAYING WAGES SUFFICIENT TO MEET BASIC NEEDS:**
Basic needs of the employees and their direct dependants.
- GUARANTEEING SAFE WORKING CONDITIONS:**
Notably with regards to working hours and overtime, that will not harm health, safety or morals.
- ENSURING EQUAL OPPORTUNITY:**
Equal opportunity of employment and wages, without discrimination of any kind.
- GUARANTEEING WORKERS THE RIGHT TO ORGANIZE TRADE UNIONS:**
In order to promote efficient discussion between the employees and the employers.

শিশু ও বাধ্যতামূলক শ্রম সম্পর্কিত সাপ্লাইয়ার সনদ। কারফ্যুর এর সরবরাহকারী এর মূল নীতিমালা মেনে চলবে।

- বাধ্যতামূলক এবং অস্বাভাবিক শ্রমের পিছাই অবশুই ১:- কোন ব্যক্তির অধীনে কোন শাস্তি, ঋণ, দাসত্ব এবং অনিচ্ছাকৃত যে কোন কাজ বা সেবার ক্ষেত্রে ইহা প্রযোজ্য হবে।
- শ্রমিক বয়সের কম বয়সী শিশু শ্রমের বিলুপ্তি ১:- যে কোন উৎপাদন প্রতিষ্ঠানকে কাজে শিশুদের ব্যবহার বিলুপ্ত করতে হবে।
- মৌলিক জীবিকা পূরণের উপযোগী যথাযথ পারিশ্রমিক ১:- কর্মী এবং তাদের উপর নির্ভরশীলদের মৌলিক জীবিকা পূরণের উপযোগী পারিশ্রমিক প্রদান করতে হবে।
- নিরাপদে কাজের পরিবেশ নিশ্চিতকরণ ১:- শ্রমিকের কাজের সময় বা ওভারটাইম ঘটনাক্ষই হোক না কেন তা যেন শ্রমিকের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার জন্য অসুবিধা না হয়।
- সমান সুযোগ নিশ্চিত করা ১:- কোন ধরনের অবদ্বন্দ্বিতা ছাড়াই কাজ এবং পরিবেশের সমান সুযোগ দিতে হবে।
- শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের সুযোগ নিশ্চিত করতে হবে ১:- চাকুরী দাতা এবং শ্রমিকের মধ্যকার সু-সম্পর্ক বজায় রাখতে ট্রেড ইউনিয়ন নিশ্চিত করতে হবে।

Première charte fournisseurs de Carrefour en bangla. La Charte actuelle est disponible sous : www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/Pieces_jointes/Carrefour%20Supplier%20Charter%20FR.pdf

survenant dans le cadre de l'usine. À cause du délai d'un an accordé pour porter un litige devant le tribunal du travail, si un employé perd devant le Comité d'arbitrage, il ne peut plus faire appel à la justice. Beaucoup de syndicats croient que la loi devrait être clarifiée pour que le recours devant le comité d'arbitrage ait un effet suspensif (pour que le délai d'un an commence le jour où le comité d'arbitrage rend sa décision).

La mission n'a pas enquêté davantage sur le nombre et les résultats des cas traités par les tribunaux du travail, mais tous les acteurs interviewés ont affirmé que le processus était trop long.

Les faiblesses de l'audit social

Bien que cette section soit en grande partie consacrée au système et aux pratiques d'audit social de Carrefour, certaines des observations s'appliquent aussi à d'autres entreprises de la grande distribution et marques qui s'approvisionnent au Bangladesh. Carrefour représente généralement 15 à 20% des commandes totales chez ses fournisseurs, plus rarement de 30 à 35%. Les trois firmes principales d'audit social actives au Bangladesh sont Bureau Veritas, Intertek et SGS.

Carrefour applique trois chartes à ses fournisseurs : une charte écologique, une charte de qualité et une charte sociale. Les audits sont menés par des firmes de contrôle externes et payés par Carrefour. Il a été rapporté à la mission que certains autres acheteurs internationaux font



payer les audits à leurs fournisseurs. Chaque fois qu'un nouveau fournisseur potentiel est identifié, un audit social est commandé et payé par Carrefour avant que les commandes ne soient confirmées avec ce nouveau fournisseur. Les audits techniques des fournisseurs de Carrefour prennent place tous les 2 ans, et les audits sociaux au maximum à tous les deux ans. Les audits sociaux ne sont pas annoncés.

Si un problème est identifié, un plan d'actions correctrices est élaboré par la firme d'audit, qui suggère un délai de mise en œuvre pour chaque mesure correctrice. Les départements de production et de merchandising du Bureau d'approvisionnement de Carrefour Bangladesh sont en charge du suivi. Le système actuellement mis en place par Carrefour devrait être adapté pour permettre un réel suivi des plans. L'audit de suivi (externe) a lieu au maximum deux ans après la visite précédente. Dans l'intervalle, il revient aux employés de Carrefour de vérifier la mise en œuvre des mesures du plan d'actions correctrices lorsqu'ils visitent les usines pour d'autres raisons. Cependant ils ne sont pas spécifiquement formés pour réaliser des audits sociaux et cela n'est pas fait de manière systématique. En outre, il n'y pas de rapport écrit de telles visites de suivi faisant état des mesures mises en œuvre par le fournisseur. Par conséquent, les pressions sur les fournisseurs pour se conformer à la Charte sont insuffisantes.

Les auditeurs interviewés vérifient le respect des normes sociales en se fondant sur un questionnaire qui se réfère au droit du travail national et au code de conduite de l'acheteur. Lorsque la législation nationale et le code

de Carrefour traitent des mêmes sujets, la disposition qui offre le maximum de protection devrait en théorie prévaloir, et son respect être inclus dans le plan d'actions correctrices. C'est par exemple le cas concernant l'âge minimum (travail des enfants); en revanche, les dispositions de la Charte fournisseurs de Carrefour concernant le salaire décent ne sont pas prises en considération par le formulaire d'audit, qui ne se réfère qu'aux dispositions nationales concernant la rémunération. Selon une étude récente conduite par GTZ qui compare la loi sur le travail de 2006 avec les clauses contenues dans les principaux codes de conduites internationaux, le droit du travail du Bangladesh couvre 85 % des clauses pour la majorité des codes. Par contre, il est insuffisant dans certains secteurs, comme celui du travail des enfants, de la discrimination, du travail supplémentaire volontaire, ce qui souligne l'importance de mettre le droit du travail en conformité avec les normes internationales du travail. Surtout, les dispositions de la loi du travail concernant la liberté syndicale restent lettre morte.²³

Selon plusieurs acteurs rencontrés par la mission, l'audit social est largement insuffisant, en particulier pour la question des heures de travail, du salaire décent et de la liberté d'association. Plusieurs secteurs de l'industrie du prêt-à-porter sont aussi hors d'atteinte : bien que la majorité des fournisseurs disent ne pas accepter de commandes au-delà de leurs capacités ou ne pas sous-traiter à des usines « sœurs », les acteurs interviewés sont d'accord pour dire que la sous-traitance est encore très présente.

En outre, la mission note que certains acheteurs ont recours à des importateurs qui s'approvisionnent au Bangladesh, et s'interroge sur la façon dont Carrefour contrôle le respect des normes sociales dans de tels cas.

Pour toutes les raisons mentionnées plus haut, un contrôle constant venant des employés eux-mêmes est indispensable pour garantir un respect total des normes sociales. Néanmoins, il est clair d'après l'expérience du Bangladesh que

²³. Il est à noter que la plupart des codes internationaux de conduite contiennent des clauses telles que : « Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la loi, l'employeur facilite, et n'entrave pas, le développement de moyens parallèle pour une association indépendante et libre et la négociation. » (Code ETI, Source : www.ethicaltrading.org).

l'attention et les pressions exercées par les programmes de responsabilité sociale des marques et distributeurs internationaux ont apporté d'importantes améliorations aux conditions de travail au Bangladesh.

Pressions pour obtenir des baisses de prix et de plus courts délais de production

Les efforts pour obtenir des fournisseurs qu'ils respectent les normes sociales sont largement contrebalancés par les pressions pour obtenir des baisses de prix et de plus courts délais de production. Beaucoup de fournisseurs et de syndicats interviewés ont rapporté que les acheteurs tiennent un discours contradictoire : ils disent vouloir que les employés aient suffisamment de nourriture, un logement adéquat, un salaire décent, mais exercent aussi des pressions sur les fournisseurs pour réduire les coûts de fabrication. Selon Carrefour Bangladesh, le délai habituel entre le passage d'une commande et sa livraison est de 90 jours. Environ 5 % des commandes sont demandées dans un délai de moins de 90 jours et, dans de tels cas, Carrefour appelle ses fournisseurs et négocie avec eux pour voir ce qu'il est possible de faire.

Une des conséquences des délais réduits est l'augmentation excessive des heures de travail. Les entretiens avec les propriétaires d'usine montrent que le recours aux heures supplémentaires est monnaie courante bien que, selon un des propriétaires : « Nous essayons de ne pas dépasser 12 heures de temps supplémentaire par semaine, ou deux ou trois heures par jour (...) au-delà de cette limite, la productivité des travailleurs diminue. »

Certaines usines disent être ouvertes ou tenter de se conformer aux normes sociales et environnementales, mais que cela occasionne des coûts de production plus élevés. En raison de la compétition interne entre les différents bureaux d'approvisionnement chez Carrefour, il n'est pas clair si le Bureau du Bangladesh peut se permettre de s'approvisionner dans ces usines. Selon la FIDH, il est hautement problématique que la performance en matière sociale (score obtenu lors de l'audit social) ne soit pas prise en considération de manière adéquate par Carrefour lorsque l'entreprise choisit ses fournisseurs. Le prix étant le facteur déterminant, une usine ayant une pratique sociale meilleure qu'une autre n'est nullement avantagée. Cela remet en question le sens même des audits sociaux. ■

Évaluation du projet de formation

Description

Un programme de formation sur « les droits fondamentaux au travail » d'une durée de trois ans pour les travailleurs, les cadres moyens et les cadres supérieurs couvrant toutes les usines du parc fournisseur de Carrefour a été lancé en 2006, suite à la conclusion d'un projet pilote en 2004. Les formations sont conçues et organisées par l'ONG locale Karmojibi Nari. Les sessions de formation visent trois groupes différents, dans l'ordre suivant :

- **Les cadres supérieurs :** L'implication du Bureau d'approvisionnement de Carrefour au Bangladesh est l'élément-clé. Une discussion avec les propriétaires d'usines a d'abord lieu pour présenter les objectifs et le contenu des formations. Ceci demande des efforts considérables de la part de Carrefour pour recevoir l'approbation des propriétaires d'usines. Une discussion de deux heures prend place au bureau de Carrefour, centrée sur le contenu des documents distribués pendant les formations, l'agenda des formations, et autres questions liées au respect des normes sociales pouvant être soulevées. La discussion regroupe 3 à 4 propriétaires d'usines, Karmojibi Nari et Carrefour;
- **Les cadres intermédiaires :** La session consiste en une journée de formation, sur le site de l'usine. Beaucoup

de temps est passé à discuter des problèmes de discrimination sexuelle et les formateurs de Karmojibi Nari essaient d'avoir une discussion ouverte sur les causes de cette discrimination au travail.

- **Formation des travailleurs :** La session de formation est constituée d'une journée entière de formation sur le site de l'usine et d'une demi-journée de suivi un mois plus tard. Le groupe est composé de 20 travailleurs (15 sont choisis par l'administration et 5 au hasard par Karmojibi Nari), une des conditions étant que les employés puissent lire. Le ratio est censé être le reflet de la proportion d'hommes et de femmes travaillant dans l'usine (habituellement autour de 60 à 80 % de femmes). Chaque travailleur reçoit 5 exemplaires des prospectus à distribuer aux autres employés et se voit assigner la tâche de partager ce qu'il ou elle a appris.

Le matériel utilisé lors des sessions de formation inclut une vidéo réalisée par Karmojibi Nari (centrée sur les congés de maternité et les prestations sociales liées) et des prospectus présentant différents aspects du droit du travail. Les 6 prospectus couvrent 1) le droit à un contrat, une carte d'identité et l'obligation pour l'entreprise de tenir un registre avec les horaires effectués par les ouvriers (service book) 2) le salaire, quand il doit être payé, son montant 3) les heures de travail 4) l'hygiène et la sécurité au travail 5) les congés pour maladie, maternité, vacances ou festival 6) les tâches et les responsabilités – être à temps, discipliné, avoir un bon comportement, garder les installations propres, atteindre les objectifs, lire le règlement intérieur de l'usine, améliorer les qualifications, les attitudes vis-à-vis des femmes. Les prospectus sont basés sur la Loi sur le travail du Bangladesh de 2006, pas sur la Charte sociale de Carrefour. Karmojibi Nari pense en effet que le fait que le contenu de ces formations soit basé sur la « loi du pays » les rend plus facile à accepter pour les propriétaires d'usine.

Aspects positifs

Les formations prennent place dans l'usine, durant les heures de travail, et permettent un regard extérieur sur les conditions de travail dans les usines. Les formations donnent accès aux usines à l'ONG locale Karmojibi Nari, ce qui serait autrement impossible.

Il y a une bonne implication de la part de Carrefour Bangladesh, qui facilite l'accès aux usines et s'assure que les formations prennent place sans problème (par exemple, un représentant de Carrefour Bangladesh accompagne les formateurs de Karmojibi Nari durant les premières heures de la formation, Carrefour insiste sur l'importance du respect des normes sociales durant le dialogue qui est établi avec les propriétaires d'usines dans le bureau de Carrefour.)

Les sessions de formation sont très interactives et le taux de participation est élevé. Elles créent des opportunités pour accroître la communication entre tous les acteurs de l'usine, entre les collègues et entre supérieurs. Les formateurs ont une bonne compréhension des difficultés que peuvent vivre les cadres, en particulier les pressions et la compétition auxquelles font face les propriétaires d'usines. Ils essaient d'avoir une approche basée sur la collaboration plutôt que sur la confrontation.

Difficultés pratiques rencontrées

La plupart des propriétaires d'usines ont peur que les activités des ONG n'agitent les travailleurs, et la résistance de la part de la direction des usines est forte. Pour cette raison, la présence de la direction de l'usine durant les formations des travailleurs est difficile à éviter : les cadres supérieurs ou intermédiaires viennent habituellement pour « vérifier » ou observer les formations d'employés, ce qui n'est pas idéal pour le déroulement des formations. Karmojibi Nari invite d'habitude les dirigeants à partir après quelques heures et essaie de faire contre-poids à leur message et de faire le lien entre la conformité sociale et une hausse de la productivité, entre les droits et les responsabilités de chaque acteur. On rencontre aussi d'autres difficultés pratiques, tels que des délais de mise en oeuvre du programme : celui-ci a été suspendu pour quelques temps durant les troubles sociaux en 2006, et certaines formations pour travailleurs ont semble-t-il dû être annulées à la dernière minute, probablement à cause d'une surcharge de travail ou à cause du Ramadan. Cela rend difficile pour Karmojibi Nari de s'en tenir à la planification prévue.

Les formations doivent parfois être ajustées d'une usine à l'autre. Certaines discussions indiquent un niveau de sensibilisation assez élevé de la part des employés. Si les travailleurs ont une bonne connaissance des dispositions légales mentionnées durant la formation, il pourrait être nécessaire de réorienter la session de formation vers des aspects moins connus ou trouver des façons d'inviter les autres travailleurs à participer. Aussi, les conditions de travail dans les zones franches (EPZ) sont réglementées par d'autres textes et les sessions de formation doivent être adaptées.

À l'heure actuelle, les formations ne traitent pas suffisamment de la liberté d'association. Il n'y a pas de prospectus portant sur la liberté d'association, sur le droit de se

syndiquer ou sur le partage des profits pour les employés, bien que ces questions soient régies par la loi. Il semble que les propriétaires d'usines ont été consultés et que certains aient réagi de façon négative à l'idée d'intégrer ces questions aux formations. Karmojibi Nari a décidé de ne pas publier de prospectus sur ces questions, parce que cela pourrait susciter trop de confrontation. Le risque de ne pas recevoir l'approbation du bureau des ONG – qui valide les financements reçus de l'étranger – a aussi pu jouer un rôle. C'est un processus lent, selon Karmojibi Nari, et on peut espérer que la question de la liberté d'association sera traitée dans le futur.

Le suivi et l'évaluation de l'impact de ces formations n'est pas facile à effectuer en raison du taux de rotation élevé des travailleurs et du manque de critères mesurables. Karmojibi Nari espère qu'un accès accru aux usines sera bénéfique pour le déroulement d'autres activités dans l'avenir et cherche à renforcer le suivi, et ce pas uniquement grâce aux sessions de suivi pour les travailleurs après la formation initiale, comme prévu dans le programme. Ceci sera discuté une nouvelle fois dans un an.

Mesures envisagées pour surmonter les difficultés rencontrées

Pour améliorer la qualité et l'impact des formations et traiter des difficultés décrites plus haut, la FIDH et Karmojibi Nari se sont mis d'accord pour trouver des façons de :

- Si possible, fournir de l'information à l'oral sur la liberté d'association, le droit de se syndiquer et les comités participatifs (bien qu'il n'y ait pas de prospectus sur la question) ;
- Fournir de l'information à l'oral sur la discrimination, pas seulement sur la discrimination sexuelle mais aussi politique, raciale, ethnique, religieuse, etc. (bien qu'il n'y ait pas de prospectus sur cette question) ;
- Fournir de l'information concrète aux travailleurs sur les voies de recours qui leur sont ouvertes (le tribunal du travail, la BGMEA, le comité d'arbitrage) ;
- Au cours du projet, accroître le nombre de travailleurs sélectionnés par KN vs nommés par la direction ;
- Continuer à rencontrer régulièrement le bureau d'approvisionnement de Carrefour à Dhaka pour discuter de la mise en oeuvre du projet, de la planification des formations et des problèmes potentiels qui doivent être résolus ;
- Mener des recherches et développer un document pour les formations en zone franche (EPZ) sur le droit social qui s'y applique ; ajuster les sessions de formation lorsque celles-ci sont conduites en zones franches. ■

Recom- mendations

Au gouvernement du Bangladesh

- Lever immédiatement l'état d'urgence et rétablir les droits fondamentaux garantis par la Constitution;
- Assurer la mise en oeuvre des instruments internationaux ratifiés par le Bangladesh, et soumettre le rapport initial au Comité des Nations unies sur les droits économiques, sociaux et culturels;
- Ratifier les Conventions de l'OIT, parmi lesquelles les suivantes méritent une attention spéciale : la convention sur l'hygiène et la sécurité au travail de l'OIT (no 155), 1981; la convention sur les services de santé au travail de l'OIT (no 161), 1985; la convention sur le cadre de promotion de la sécurité et santé au travail de l'OIT (no 187), 2006;
- Assurer une administration du travail impartiale et efficace, augmenter l'efficacité des inspections du travail et des tribunaux du travail, entre autres en allouant des ressources adéquates pour leur fonctionnement;
- Réviser et augmenter le salaire minimum pour qu'il permette de couvrir les besoins de base;
- S'assurer que les projets de villages de prêt-à-porter n'ont pas d'effets négatifs sur les droits humains et en particulier sur les droits des femmes;
- S'assurer que les accords d'investissement ne contiennent pas de clauses qui pourraient avoir un impact négatif sur les droits humains au Bangladesh;

Aux propriétaires d'usines et aux associations patronales (la BGMEA et la BKMEA)

- Respecter et promouvoir les droits fondamentaux au travail dans les usines, incluant la liberté d'association et le droit aux négociations collectives

Aux sociétés multinationales s'approvisionnant au Bangladesh

- Assigner une responsabilité au niveau de la direction sur les questions sociales, accorder des ressources internes suffisantes pour assurer la mise en oeuvre efficace des engagements sociaux de l'entreprise;
- Rapporter sur les performances lors des audits et la méthodologie; assurer un suivi adéquat des audits et des plans d'action correctifs;
- Établir des relations stables et à long terme avec les fournisseurs, trouver des façons de récompenser les fournisseurs qui respectent les droits sociaux et intégrer le critère de performance sociale dans son choix des fournisseurs;
- Utiliser l'influence de l'entreprise pour promouvoir le respect des droits de l'Homme, appeler les autorités à réviser et augmenter le salaire minimum pour qu'il couvre les besoins de base, alerter le gouvernement du Bangladesh quand des syndicalistes sont menacés, ou si les dispositions du droit du travail ne sont pas



en accord avec les normes internationales;

- Trouver des façons d'encourager et soutenir les droits des travailleurs à se syndiquer et à négocier collectivement, par exemple grâce à des formations pour les travailleurs et la direction des usines;
- S'impliquer avec les ONG et les syndicats concernant le droit du travail dans la chaîne de fournisseurs, s'impliquer dans les initiatives multi-partites au sein desquelles les marques et distributeurs travaillent avec les syndicats et les autres organisations sociales dans le but d'accroître le respect des droits de l'Homme;
- Rendre publics les lieux de fabrication/ la liste des fournisseurs; mettre fin à l'utilisation d'importateurs et intermédiaires commerciaux qui ne rendent pas de comptes sur les questions sociales;
- Soutenir les demandes pour des normes globales sur la responsabilité des entreprises.

À Carrefour spécifiquement

- Assigner une responsabilité claire en ce qui a trait à la responsabilité sociale au sein du Bureau au Bangladesh. Ceci pourrait être fait grâce à la nomination d'une personne en charge de la responsabilité sociale, tel que recommandé par la FIDH en 2006 et 2005. Cette personne en charge de la responsabilité sociale pourrait superviser les audits, assurer le suivi des plans d'action correctifs, coordonner les activités liées à INFANS (incluant les formations), et participer aux initiatives multi-partites sur le respect des normes sociales au Bangladesh; demander des audits de suivi maximum 3 à 6 mois après l'établissement du plan d'action correctif; établir un rapport de suivi sur la mise en oeuvre des plans d'action correctifs;
- Continuer à rencontrer régulièrement Karmojibi Nari pour discuter de la mise en oeuvre du projet, de la planification des formations et les problèmes potentiels qui peuvent survenir. Discuter de la manière d'aborder la question de la liberté d'association, dans la formation ou par le biais d'un projet différent;
- Faire des efforts pour embaucher des femmes au sein du Bureau du Bangladesh;
- Améliorer et accroître la communication au public sur les efforts accomplis pour améliorer le respect des droits sociaux au Bangladesh

Ces recommandations et leur suivi sont discutés dans le cadre de la coopération FIDH/Carrefour. ■

Liste des personnes rencontrées par la mission

Entreprises d'audit social

- Les vérificateurs de la SGS

Gouvernement du Bangladesh

- Ministère du Commerce – M. Mohiuddin, secrétaire conjoint aux exportations
- Ministère du Travail – Dr. Seraj Uddin, Inspecteur en chef, Département de l'inspection

Acheteurs

- Carrefour Bangladesh
 - Arif Razzaque, Responsable du Bureau Global Sourcing Bangladesh et Pakistan
 - Bibek Majumder, Responsable de la production au Bangladesh et Pakistan
 - Hasan Imam, Responsable du département du Bangladesh
 - Salim Uddin, Ingénieur à la production
 - Toute l'équipe du Bureau Global Sourcing Bangladesh et Pakistan
- Tesco
 - Jacqui Gray, Responsable pour les activités du pays

Donateurs

- GTZ – Aameena Chowdury, Senior Business Advisor, PROGRESS (Promotion des droits de l'Homme et du travail dans l'industrie du prêt-à-porter)

Propriétaires d'usines

- Usine Babylon – M. Emdadul Islam, Directeur
- Usine Biswas Garments – Md. Abdul Mabud, Directeur de la division de l'habillement
- Creative – Md. Giash Uddin, Directeur
- DBL Group (factory) – Md. Mahfuzur Rahman, gérant
- Hoplun – Nirupam Barua, Assistant du gérant général
- Usine Manta Apparels – Md. Manzur Morshed, Gérant
- NAZ – Nasir Uddin Ahmed, Directeur administratif
- Need dress – Md. Javed, Directeur du marketing, Jafar Ullah Jhan, Directeur administratif
- Usine Sonia Sweaters – Mahabubur Rahaman, Directeur

Organisations internationales

- Organisation internationale du travail – Mr Jamil

Médias

- New Age Newspaper – Zayd Almer Khan, Éditeur adjoint

ONG

- ASK – M^{me} Sultana Kamal
- Bangladesh Institute of Labour Studies (BILS) – Syed Sultan Uddin Ahmmed,
- Assistant au directeur exécutif, Bangladesh Legal Aid and Services Trust (BLAST) – Taslimur Rahman, Directeur exécutif
- FNB – M. Abul Hasseb Khan, Vice-président (Directeur, Centre d'intégration des ressources
- Friendship – Mrs. Runa Khan, Fondateur
- INCIDIN – Nasimuf Ahsan, Responsable du plaidoyer
- Karmojibi Nari
 - Shirin Akther, Président
 - Rokeya Rafique, Directeur exécutif
 - Shahid Ullah, Directeur de la politique et des recherches
 - Lipika Biswas, Délégué formateur
- Odhikar – Adilur Rahman Khan, Secrétaire; Nasiruddin Elan, Directeur par intérim,
- UBINIG – Policy Research for Development Alternative, Muzharul Huq, Directeur administratif

Associations de commerce – BGMEA

- M. Ferdous Perves Bidon, Vice-Président
- M. Mohammed A. Salam, Premier vice-président
- Inamul Haq Khan, Directeur de la cellule de conformité
- Mrs. Jeneefa K. Jabbar, Avocate, consultante

Syndicats

- Bangladesh Garments & Industrial Workers Federation (BGWIF)/BCWS, Babul Akhter, Secrétaire général
- Bangladesh Independent Garment Workers Union Federation (BIGUF), Rabeya Akter, Secrétaire général (affilié avec ITGLWF)
- National Garment Workers Federation (NGWF), Amirul Haque Amin

La FIDH
représente 155 organisations de
défense des droits de l'Homme
réparties sur les 5 continents

Une mobilisation quotidienne

Établir les faits :

des missions d'enquête et d'observation judiciaire

Depuis l'envoi d'un observateur judiciaire à un procès jusqu'à l'organisation d'une mission internationale d'enquête, la FIDH développe depuis plus de cinquante ans une pratique rigoureuse et impartiale d'établissement des faits et des responsabilités. Les experts envoyés sur le terrain sont des bénévoles.

La FIDH a mandaté environ 1 500 missions dans une centaine de pays ces 25 dernières années.

Ces actions renforcent les campagnes d'alerte et de plaidoyer de la FIDH.

Soutenir la société civile :

des programmes de formation et d'échanges

En partenariat avec ses organisations membres et dans leur pays, la FIDH organise des séminaires, tables rondes, etc... Ils visent à renforcer la capacité d'action et d'influence des défenseurs des droits de l'Homme et à accroître leur crédibilité auprès des pouvoirs publics locaux.

Mobiliser la communauté des États :

un lobbying permanent auprès des instances intergouvernementales

La FIDH soutient ses organisations membres et ses partenaires locaux dans leurs démarches au sein des organisations intergouvernementales. Elle alerte les instances internationales sur des situations de violations des droits humains et les saisit de cas particuliers. Elle participe à l'élaboration des instruments juridiques internationaux.

Informier et dénoncer :

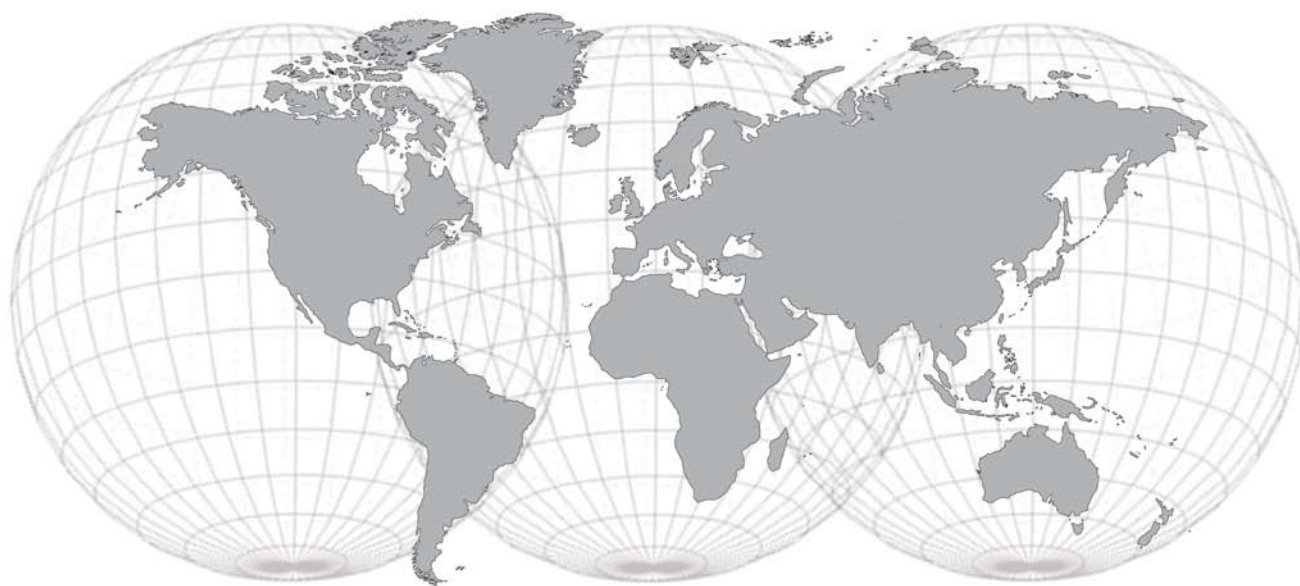
la mobilisation de l'opinion publique

La FIDH alerte et mobilise l'opinion publique. Communiqués et conférences de presse, lettres ouvertes aux autorités, rapports de mission, appels urgents, web, pétitions, campagnes... La FIDH utilise ces moyens de communication essentiels pour faire connaître et combattre les violations des droits humains.

FIDH - Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme
17, passage de la Main-d'Or - 75011 Paris - France
CCP Paris: 76 76 Z
Tel: (33-1) 43 55 25 18 / Fax: (33-1) 43 55 18 80
www.fidh.org

Directrice de la publication: Souhayr Belhassen
Rédacteur en chef: Antoine Bernard
Auteurs: Priscilla Claeys, Isabelle Brachet
Design: Bruce Pleiser

La FIDH
représente 155 organisations de
défense des droits de l'Homme
réparties sur les **5 continents**



distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté. Article III : Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne. Article IV : Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. Article V : Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. Article VI : Chacun a le droit à la reconnaissance en tous lieux de sa personnalité juridique.

CE QU'IL FAUT SAVOIR

- La FIDH agit pour la protection des victimes de violations des droits de l'Homme, la prévention de ces violations et la poursuite de leurs auteurs.
- Une vocation généraliste :
La FIDH agit concrètement pour le respect de tous les droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme – les droits civils et politiques comme les droits économiques, sociaux et culturels.
- Un réseau international :
Créée en 1922, la FIDH fédère aujourd'hui 155 associations nationales dans plus de 100 pays. Elle coordonne et soutient leurs actions et leur apporte un relais au niveau international.
- Une exigence d'indépendance :
La FIDH, à l'instar des ligues qui la composent, est non partisane, non confessionnelle et indépendante de tout gouvernement.

www.fidh.org

Réagissez : blog.gardonslesyeuxouverts.org